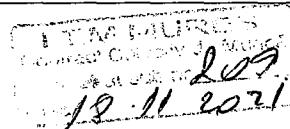


Consiliul Județean Mureș
R.A. AEROPORTUL "TRANSILVANIA"
TÂRGU MUREŞ, ROMÂNIA
Nr. 7569 Din 29/10/2021

R.A. AEROPORTUL TRANSILVANIA TÂRGU MUREŞ

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ 2021 – 2022

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 TÎRGU MUREŞ", 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 corelatice cu privire la:

- a) Încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea Contractului Colectiv de Muncă;
- b) Condiții de muncă și protecție a muncii;
- c) Salarizarea și alte drepturi salariale;
- d) Timp de lucru și odihnă;
- e) Unele măsuri de protecție specială a salariaților și acordarea de facilități acestora;
- f) Formarea profesională;
- g) 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 aprobată 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 conținutul 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 bănesti 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.



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.

Art. 19. Salariații R.A. Aeroport 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 încălcăt 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.

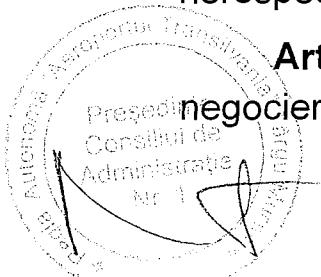
Art. 24. Constituie nerespectare de obligație contractuală a prezentului contract:

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

Art. 25. Nerespectarea vreunei obligații contractuale este supusă dezbatării 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 de obligație contractuală.

Art. 27. Refuzul sau suspendarea unilaterală, precum și îngreunarea negocierilor contractului colectiv de muncă la toate nivelurile să fie



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 o perioadă determinată de 12 luni.

(2) Părțile pot hotărî, pe baza acordului de voință, prelungirea aplicării contractului colectiv de muncă, în condițiile stabilite prin acesta, doar o singură dată, cu cel mult 12 luni.

Art. 29. Angajatorul sau organizația patronală inițiază negocierea colectivă cu cel puțin 45 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

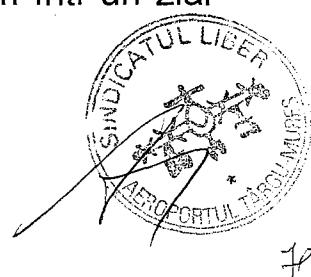
ÎNCHEIEREA, MODIFICAREA, SUSPENDAREA ȘI ÎNCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

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 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 Statului de funcții.

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 (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 munca, prin încheierea contractelor individuale de munca, de regula, pe durata nedeterminată sau prin excepție, în condițiile expres prevăzute de lege, pe durata determinată.

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

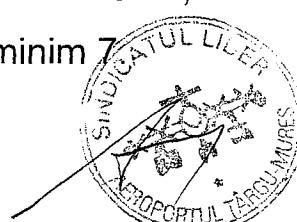
Art. 39. (1) Angajarea salariaților se face fără discriminare pe criterii politice, etnice, confesionale, de vîrstă, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență sau activitate sindicală și sex sau orientare sexuală.

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

- verificarea cunoștințelor profesionale de specialitate;
- susținerea unei lucrări practice;

- folosirea unor teste psihoprofesionale, acolo unde postul o cere;

Președintele Consiliului de Administrație 7 nota finală de promovare a examenului final va fi de minim



(2) Comisia de examinare va fi stabilită de către conducerea societății, în conformitate cu prevederile legale în vigoare și va fi formată din 3 persoane:

- 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;

- un reprezentant al Sindicatului – observator;

- un expert extern independent – 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.

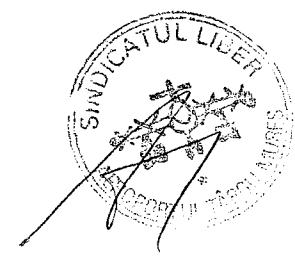
(3) Concursul sau examenul va fi anunțat și afișat cu cel puțin 7 zile înainte, indicându-se data și ora ținerii, locul de desfășurare, actele necesare admiterii la selecție (concurs, examen) tematica și bibliografia dacă este cazul.

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

Art. 41. Angajarea candidaților declarați admiși, se va face de către conducătorul unității, în baza unui certificat medical care constată faptul că cel în cauza este apt pentru prestarea acelei munci, întocmindu-se un contract individual de muncă, 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, salariatul, cu privire la clauzele esențiale pe care intenționează să le înscrive în contract.



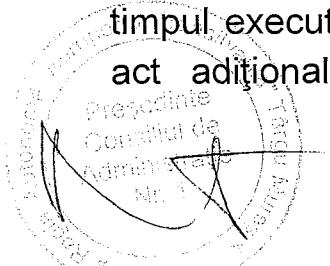
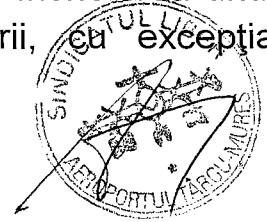
(2) Obligația de informare a persoanei selectate în vederea angajării sau a salariatului se consideră îndeplinită de către angajator la momentul semnării contractului individual de munca

(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 salariatul 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;
- 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 condeiului 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 uneia 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



situatiilor in care o asemenea modificare este prevazuta in mod expres de lege sau in contractul colectiv de muncă aplicabil.

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

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

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

(2) Fisa 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 TÎRGU MURES, în domeniul protecției muncii, a securității și sănătății în muncă, a protecției mediului, a siguranței, a securității aeroportuare, a sistemului calității, a regulamentului de ordine interioară. Aceasta va fi lecturată și însușită de angajat înainte de inchierea contractului individual de muncă.

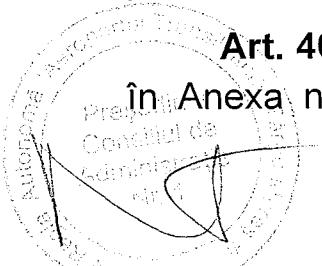
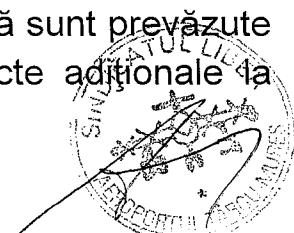
Art.44. (1) Contractui individual de muncă pe durata nedeterminata va fi inchieiat cu clauză de probă.

(2) Pe perioada de probă acordata în condițiile prevăzute la articolul 31 din Codul muncii, angajatorul verifica aptitudinile salariatului sub aspectul disciplinei la locul de munca, calitatii lucrarilor executate, initiativei si atasamentului fara de unitate.

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

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

Art. 46. (1) Clauzele contractului individual de muncă sunt prevăzute în Anexa nr. 2 și pentru conformitate se vor încheia acte aditionale la



contractele individuale de muncă ale angajaților, care să corespundă noului CCM.

(2) Contractele individuale de muncă se încheie 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 munca se poate suspenda de drept, prin acordul părților sau prin actul unilateral al uneia dintre părți.

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

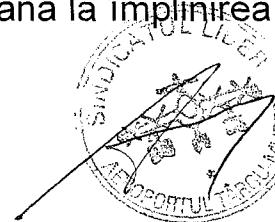
Art. 48. Încetarea contractului individual de munca poate avea loc în condițiile prevăzute la articolul 55 litera „a” și „b” și „c”, cu respectarea prevederilor articolelor 56 și 57 din Codul muncii.

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

Art. 50. Este interzisa concedierea salariaților pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vîrstă, apartenență națională, rasa, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență 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 dispusa:

- a) Pe durata incapacității temporare de munca;
- b) Pe durata suspendării activității ca urmare a instituirii carantinei ;
- c) Pe durata în care femeia salariată este gravida, în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiteri deciziei de concediere.
- d) Pe durata condeiului de maternitate;
- e) Pe durata condeiului pentru creșterea și îngrijirea copilului în vîrstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vîrstei de 3 ani;



- f) Pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vîrstă de până la 7 ani;
- g) Pe durata efectuării concediului de odihnă.

(2) Prevederile aliniatului (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 grava sau abateri repetitive de la regulile de disciplina a muncii sau de la cele stabilite prin contractul individual de munca, prezentul contract colectiv de munca sau regulamentul intern, ca sancțiune disciplinara.
- 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 expertiza medicală, se constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului; fapt ce nu permite acestuia să-și îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de munca ocupat.
- d) în cazul în care salariatul 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 munca a încremat de drept ca urmare a admiteri cererii de integrare în funcția ocupată de salariat a unei persoane nelegal condate, de la data rămânerii definitivă a hotărârii judecătorești de reintegrare sau a situațiilor prevăzute la articolul



51 litera c) si d) angajatorul are obligația de a-i propune salariatului alte locuri de munca vacante în unitate, compatibile cu pregătirea profesională sau, după caz, cu capacitatea de munca stabilita de medicul de medicina a muncii. Daca angajatorul nu dispune de locuri de munca vacante se va proceda in conformitate cu prevederile alin. 1, 2 si 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, capacitații de muncă stabilită 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 salariatul nu-și manifestă consimțământul în termenul prevăzut la alin. (2), precum și după notificarea cazului către agenția teritorială de ocupare a forței de muncă conforma alin. (1), angajatorul poate dispune concedierea salariatului.

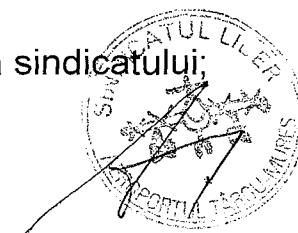
Art.54. (1) Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului reprezintă încetarea contractului individual de munca determinata de desființarea locului de munca ocupat de salariat ca urmare a dificultăților economice, a transformărilor tehnologice sau a reorganizării activității și pot fi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

(2) La încetarea contractului individual de munca 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 munca în conformitate cu pregătirea profesională, ori cuprinderea într-o formă de recalificare profesională.

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

- a) Sa întocmească un plan de masuri cu consultarea sindicatului;



- b) Sa propună salariaților programe de formare profesională;
- c) Sa pună la dispoziția sindicatului informații relevante în legătura cu concesierea colectivă, în vederea formulării propunerilor din partea acestora;
- d) Sa inițieze în timp util consultări cu sindicatul cu privire la metodele și mijloacele de evitare a concesierilor colective;

Art.56. (1) La nivelul Regiei lista cu salariații cărora urmează a II se desface contractul de munca datorita concesierii colective se întocmește împreuna cu sindicatele după o prealabila si atenta analiza a fiecărui caz in parte.

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

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

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

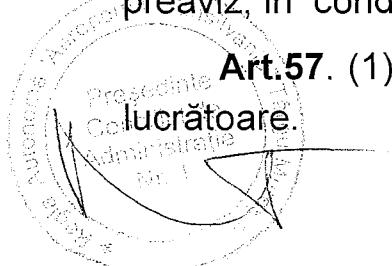
(3). Notificarea se face sub forma unui proiect de concesiere colectiva, care trebuie să cuprindă elementele specificate la articolul 69, aliniatul 2 din codul muncii.

(4). Angajatorul are obligația sa notifice proiectul de concesiere Inspectoratului Teritorial de Munca si Agentiei Teritoriale de Ocupare a forței de munca la aceeași dată la care l-a notificat sindicatului sau.

(5) În situația în care disponibilitățile de personal nu pot fi evitate, conducerea unității va comunica în scris fiecărui salariat al cărui post urmează a fi desființat daca i se oferă sau nu un alt loc de munca, ori cuprinderea intr-o forma 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 munca ori aceștia refuza locul de munca oferit sau cuprinderea intr-o forma de recalificare, conducerea unității le va comunica în scris termenul de preaviz, în condițiile prevăzute în prezentul contract colectiv de munca.

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



Art. 58. Persoanelor cărora urmează să li se desfacă contractui 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 ai salariatului, se comunica salariatului în scris și trebuie să conțină în mod obligatoriu următoarele:

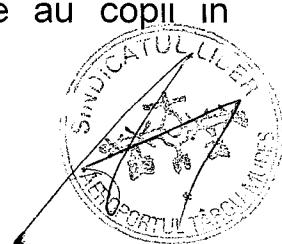
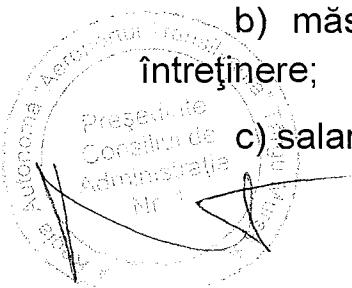
- a. Motivele care determină concedierea;
- b. Durata preavizului;
- c. Criteriile de stabilire a ordinii de priorități;
- d. Lista locurilor de munca disponibile în unitate și termenul în care salariații pot opta pentru un loc de munca vacant;

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

- a) contractele individuale de munca ale celor care au comis frecvent abateri disciplinare;
- b) contractele individuale de munca ale celor care cumulează două 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 depusa;
- e) contractele individuale de munca ale salariaților care desfășoară și alte activități.

2) În cazul în care după aplicarea masurilor 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 minime:

- 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 forma 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 aceasta o anumita perioada de timp, administrația nu-i va putea pretinde acestuia despăgubiri pentru perioada rămasă nelucrata pana 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 salariatui 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 comunica 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.

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

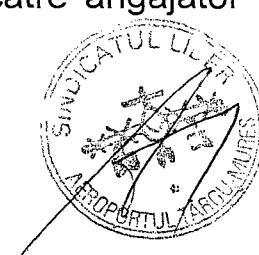
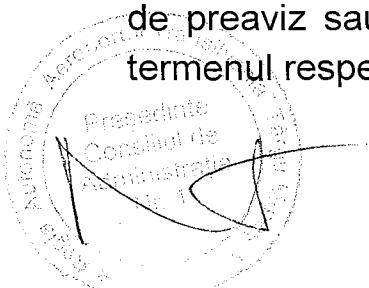
(3) Salariatui are dreptul de a nu motiva demisia.

(4) Termenul de preaviz este cel convenit de părți în contractul individual de munca sau, după caz, cel prevăzut în contractele colective de munca 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 contractui individual de munca continuă să își producă toate efectele.

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

(7) Contractul individual de munca 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 alineatul 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 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, înlocuirea sau mărirea capacitatii instalațiilor de ventilare și de încălzire la locurile de muncă.

b) ermetizarea încăperilor în care se desfășoară activitățile.

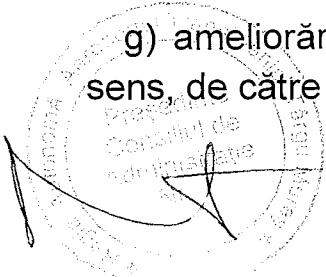
c) îmbunătățirea condițiilor de păstrare a vestimentației prin asigurarea unor condiții corespunzătoare, asigurarea apei calde la grupurile sanitare.

d) asigurarea alimentației speciale pentru locurile de muncă stabilite conform prevederilor legale.

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

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

g) ameliorări se fac în condițiile în care sunt aprobată fonduri în acest sens, de către CJ 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 înndeplinire a obligațiilor de serviciu de către salariați, sunt atribuite 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.

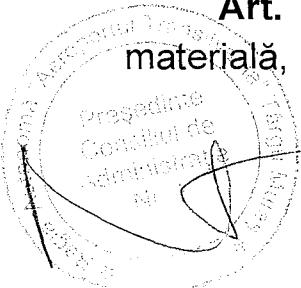
(2) Se interzice oricărui salariat de a efectua în cadrul programului de lucru, activități ce nu intră în sfera activităților aeroportului, nici în nume personal nici în nume propriu, nici în numele ori interesul vreunui șef ori alt terț. Nerespectarea unei asemenea obligații se include în rândul sanctiunilor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

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 C.C.M., 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 postui 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 postui pe care îl ocupă la executarea oricărora lucrări și la luarea tuturor măsurilor cerute de nevoie 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.), nici un angajat operativ nu poate fi exclus de la astfel de activități.

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.

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 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, 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 nefolosirii de către salariat a echipamentului de lucru, cel de protecție, sau după caz, uniforma, avut 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;
- 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 desfăşurarea activităţii în postui ocupat şi pentru prevenirea îmbolnăvirilor profesionale. Examinarea medicală este gratuită.

2. Salariaţii sunt obligaţi să se supună examenelor medicale în condiţiile organizării lor, potrivit alin. 1. şi conform programării stabilite de conducere.

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

4. La cererea unei părţi, medicii de medicina muncii şi inspectorii de protecţia muncii, vor fi consultaţi obligatoriu la reducerea duratei timpului de lucru.

5. Examinarea medicală efectuată de catre angajaţi în afara programului de lucru potrivit aliniatului 1 se consideră timp efectiv lucrat de 8 ore, de asemenea vizita medicală pentru siguranţa traficului aerian și testul psihologic se consideră tot 8 ore, pentru care angajaţii beneficiază de zile libere plătite.

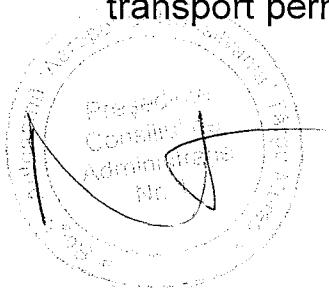
Art. 77. Părţile se obligă să asigure un regim de protecţie specială a muncii femeilor şi tinerilor în vîrstă de până la 18 ani, cel puţin la nivelul drepturilor specifice reglementate de legislaţia muncii şi prevederile prezentului contract, pe care le socotesc minimale.

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

Art. 79. Patronul se obligă să nu refuze menţinerea în muncă a persoanelor handicapate, în cazul în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligaţiilor de serviciu aferente posturilor existente.

Art. 80. În cazul recomandărilor medicale, patronul va asigura trecerea salariaţilor în alte locuri de muncă, în funcţie de posibilităţile unităţii.

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

2) Sporurile la salariile de bază sunt cuprinse în Anexa nr. 5. Acestea se calculează și se acordă în condițiile legii.

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 Statul de funcții aprobat de Consiliul de Administrație al R.A. Aeroport Târgu Mureș, conform HGR 398/1997, Anexa II, art. 8, alin. 9 coroborat cu prevederile HCJ Mureș nr. 25/2012 cu modificările și completările ulterioare.



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 și aceste posturi, vor beneficia de un spor de sarcini suplimentare de 15%, cu consultarea Sindicatului. Sporul de 15% și pentru sarcini suplimentare realizate de șefii de servicii care îndeplinesc funcții de director, raportat la salariul de 7.138,00 lei care reprezintă 65,75% din salariul de director raportat la coeficientul minim al grilei aferente acestei funcții.

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

- În situația în care o persoană înlocuiește o altă persoană, acesteia îl 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;

- Acordarea sporului de 15% pe perioada condeiului de odihnă. Se aplică strict la funcțiile de conducere. Pe perioada condeiului de odihnă, persoana își lasă înlocitor o persoană cu studiile necesare. Înlocitorul directorului va fi obligatoriu un Șef de serviciu, iar înlocitorul 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 salariu, cf. art. 1, indiferent de numărul de zile lucrătoare pentru care se realizează înlocuirea;

- Acordarea sporului de 15% pe perioada condeiului de boală. Persoana care intră în condeiu de boală, program redus de muncă ori zile acordate conform legii pentru ingrijirea copilului minor, se înlocuiește de drept cu o altă persoană. Pentru funcțiile de conducere și pentru funcțiile pentru care nu există înlocitor 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;

- 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 finanțier 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 care are și atribuții în cadrul structurilor care au ca obiect de activitate *“gestionarea asistenței financiare comunitare acordate României”*, după aprobarea cererii de finanțare și semnarea contractului de finanțare cu alocarea fondurilor nerambursabile, va beneficia de un stimulent în procent de până la 35 %, aplicat la salariul de bază, indiferent de numărul de proiecte de finanțare în care ia parte.

(6) Acest procent se va calcula și încadra în limitele stabilite prin bugetul fiecărui proiect, cu titlu de cheltuială eligibilă, în vederea acoperirii cheltuielilor cu managementul de proiect pentru obiectivul de investiții, costuri care pot fi atribuite unei anumite activități individuale din cadrul operațiunii și pentru care este demonstrată legătura cu activitatea în cauză.

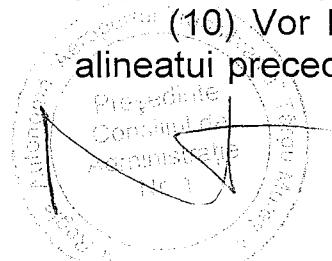
(7) Stimulentul se va acorda în funcție de aportul și rezultatele activităților proprii precum și performanța înregistrată, și vor fi în conformitate cu atribuțiile menționate în fișele posturilor în acest sens.

(8) În luniile 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 în afara 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 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 alineatui precedent, și angajații care participă la acțiuni de deszăpezire în



cadrul Comandamentului de iarnă, în afara programului de funcționare al aeroportului.

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 CCM la I.T.M., respectiv de la 1 noiembrie 2021, a unei majorări salariale, în procent de 6% din salariul de încadrare, pentru fiecare angajat, stabilit în urma negocierii.

(4) Acordare tichete de masă în valoare nominală de 20,00 lei, conform Legii.

(5) Semestrial se va acorda o majorare salarială în procent de 2% din veniturile proprii provenite din tarife aeroportuare și de handling realizate și încasate pe ultimul semestru, fără TVA, până se va ajunge la coeficienții minimi de salarizare a tuturor angajaților, doar dacă se înregistrează creștere a productivității muncii în raport cu perioada similară a semestrului similar din anului 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 cuvenit 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 prezenței 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 142/1998, modificată și actualizată.

Art. 91. 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. 92. Se vor acorda anual drepturile stabilite prin Legea Bugetului de Stat pe anul respectiv.

Art. 93. Plata salariilor se poate efectua prin virament într-un cont bancar la solicitarea salariatului.

Art. 94. Forma de organizare a muncii se stabileşte de conducerea regiei cu consultarea sindicatelor.

Art. 95. Patronul va asigura condiţiile necesare realizării de către fiecare salariat a sarcinilor ce îi revin, în cadrul programului zilnic de muncă stabilit.

Art. 96. 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. 97. Plata salariilor se face periodic la datele stabilite la nivelul unității, respectiv 8 și 23.

Art. 98. Toate drepturile bănești cuvenite salariaților se plătesc înaintea oricărora obligațiuni bănești ale unității, conform prevederilor legale.

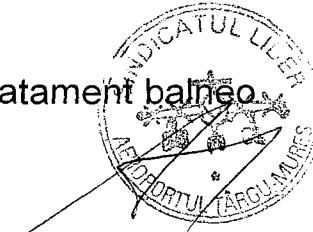
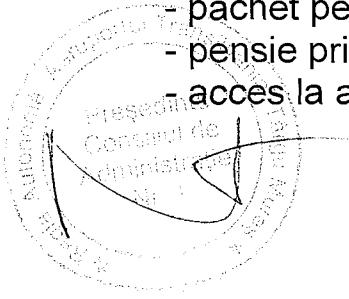
Art. 99. În caz de lichidare judiciară sau faliment, salariații au calitatea de creditori privilegiati, iar drepturile lor bănești constituie creațe privilegiate, urmând să fie plătite integral înainte de a-și revendica alți creditori cota parte.

Fac excepție situațiile deosebite prevăzute de normele legale în vigoare.

Art. 100. (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.

(2) Anual, Angajatorul va asigura fonduri pentru utilizare în interesul angajaților în valoare de 440 lei/angajat/pe an, reprezentând facilități medico-sociale, care pot viza, una dintre următoarele activități:

- asigurare de viață,
- asigurare medicală,
- pachet pentru investigații medicale,
- pensie privată,
- acces la activități sportive cu un anume specific ori tratament balneo.



Fiecare angajat are dreptul la opțiune, la una dintre facilitățile enumerate mai sus, beneficiind de aceeași sumă rezultată pe angajat, indiferent dacă cheltuiala se supune unei impozitări sau taxe suplimentare, beneficiul fiind în sumă brută / angajat /an.

CAPITOLUL VI

TIMPUL DE MUNCĂ ȘI ODIHNĂ

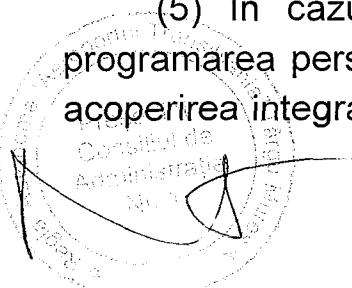
Art. 101. (1). Durata normală a timpului de lucru este de 8 ore pe zi și 40 ore pe săptămână și se realizează prin săptămâna de lucru de 5 zile. Organizarea timpului de lucru zilnic și săptămânal se stabilește de către patron cu consultarea sindicatului.

(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.

(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 Tîrgu Mureș, înregistrează întârzieri din cauza condițiilor meteo nefavorabile, defectiuni 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 aerieni scuți 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.

Art. 102. 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. 103. (1) Începerea și sfârșitului programului zilnic de lucru se stabilesc prin Regulamentul de Ordine Interioară al regiei, întocmit de administrație cu consultarea reprezentanților sindicatului.

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

(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.104. (1) Durata maxima legală a timpului de munca nu poate depasi 48 ore / saptamana, 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/ saptamana, cu condiția ca media orelor de munca, calculată pe o perioadă de referință de 4 luni să nu depasească 48 de ore / saptamana.

Sub rezerva respectării reglementărilor privind protecția sănătății și securității în muncă a salariaților, din motive obiective, tehnice sau privind organizarea muncii, partile 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.105. (1) Repausul săptămânal este de 48 de ore consecutive, de regula, sămbata și duminica.

(2) Pentru salariații care lucrează în ture, zilele de repaus săptămânal pot fi și altele, acestea fiind stabilite prin grafice aprobate de către



conducerea societății, dar cel puțin o dată pe luna fiecare salariat va beneficia de o sămbăta 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 salariatilor.

(4) Salariații ai căror repaus săptămânal se acordă în condițiile alin.
(3) au dreptul la dublul compensațiilor cuvenite 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 materialelor, instalațiilor sau clădirilor unității, repausul săptămânal poate fi suspendat pentru personalul necesar în vederea executării acestor lucrări.

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

Art.106. În afara de zilele de repaus săptămânal salariații beneficiază de timp liber în zilele de sărbători legale, conform legii.

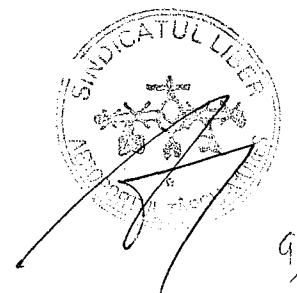
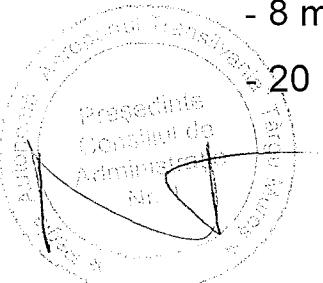
- 2 zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele apartinând acestora.

Art. 107. Prevederile articolului 106 (1) nu se aplică în locurile de munca în care activitatea nu poate fi întreruptă, datorită specificului activității. Salariații beneficiază în acest caz de compensarea cu timp liber corespunzător în următoarele 60 de zile sau, dacă acest lucru nu este posibil, de un spor la salariu de minim 100% pentru munca prestată în perioada respectiva.

Art. 108. (1) În afara zilelor de la aliniatul precedent, salariații mai beneficiază și de următoarele zile libere:

- 8 martie – pentru femei

- 20 iulie – Ziua Aviației



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

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

Art.109. (1) Munca prestata in 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 scrisa a angajatorului.

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

(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 accordarea de zile libere plătite in raport cu nr. de ore suplimentare realizate peste tura normală , ce se acordă în termen de cel mult 60 de zile de la efectuarea acestora.

(4) In cazul in 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 la 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. 110. (1) Se consideră munca desfasurata in timpul noptii aceea care se presteaza in intervalul cuprins intre orele 22.00 – 6.00.

(2) Salariații de noapte beneficiază de un spor la salariu de 25% din salariul de bază pentru timpul efectiv lucrat.

Art. 111. Nu pot fi solicitati pentru munca in timpul noptii tinerii sub 18 ani, femeile gravide si cele care alapteaza.

Art. 112. Sporul de vechime calculat la salariul de baza este cel prevăzut în Anexa nr. 5.

2) Pentru munca prestată în condițiile alin. 1 se va acorda sporul cuprins în Anexa nr. 5.

Art. 113. 1) Salariații au dreptui 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 | - 20 de zile lucrătoare; |
| - între 5 - 15 ani vechime | - 21 de zile lucrătoare; |
| - peste 15 ani vechime | - 25 de zile lucrătoare; |

2) Salariații cu o vechime de până la 5 ani beneficiază suplimentar de 1 (una) zi lucrătoare de concediu de odihnă, iar salariații cu o vechime de peste 5 ani beneficiază suplimentar de 3 (trei) zile lucrătoare de concediu de odihnă.

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

(4) Salariații care sunt planificați/programați pentru efectuarea vaccinului împotriva virusului SARS-Cov-2 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. 114. Pe durata concediului de odihnă salariații au dreptul la o indemnizație al cărei quantum și plată se fac conform reglementarilor legale.

Art. 115. Vechimea în munca ce se ia în considerare pentru stabilirea duratei concediului de odihna este aceea pe care salariatii o implinesc în cursul anului calendaristic în care se acorda concediul, oricare ar fi data inceperei acestuia.

Art.116. Pentru cei care se încadrează, reîncadreaza în munca sau își reiau activitatea în timpul anului, durata concediului de odihna se va stabili proporțional cu perioada cuprinsă între data inceperei activitatii și sfârșitui anului caiendaristic respectiv, în raport cu vechimea în munca.

Art.117. (1) La desfacerea contractului individual de munca înainte de efectuarea concediului, salariatui în cauza are dreptul la compensarea în bani a concediului proporțional cu perioada de timp prestată și pentru care nu a efectuat concediul.

Art. 118. La cererea salariatului zilele de concediu cuvenite pot fi acordate înainte de preaviz.

Art. 119. (1) Concediul anual de odihnă va putea fi fracționat la solicitarea salariatului, una din fracțiuni trebuind 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 intemeiate în cursul anului caiendaristic respectiv, acesta va fi reprogramat pentru efectuare pana la sfârșitul anului urmator.

(3) Compensarea în bani a concediului de odihna neefectuat este permisa numai în cazul incetării contractului individual de munca.

Art. 120. Salariații care sunt încadrati cu fractiuni de normă, au dreptul la concediul de odihna cu o durată corespunzătoare vechimii lor în munca, proporțional cu timpul efectiv lucrat.

Art. 121. Salariații care realizează cumul de funcții beneficiază de un singur concediu de odihna, acordat pentru funcția de bază.

Art. 122. Concediul de odihnă poate fi întrerupt și reprogramat în următoarele condiții:

- a) pe perioada incapacității temporare de muncă;
- b) pe timpul satisfacerii condeiului 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 condeiu medical pentru a urma un tratament ;
- g) salariata se afla în condeiu plătit pentru creșterea copilului în vîrstă de până la 2 ani;
- h) când sarcini de serviciu o impun, conform HG. 250/1992, alin. 2.

3. Pentru cazurile prevăzute la alin.2 salariații au dreptul să efectueze restul zilelor de condeiu după ce situațiile respective au încetat sau, când lucrul acesta nu este posibil, la data stabilită printr-o nou programare în cursul aceluia an calendaristic.

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

5. În condițiile alin. 2 litera "h", dacă sarcinile de serviciu o impun, condeiul 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 condeiului 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. 123. Angajatorul poate rechema salariatul din condeiu de odihna in caz de forta majora sau pentru interese urgente, care impun prezenta salariatului la locul de munca. In acest caz, angajatorul are obligația de a suporta toate cheltuielile salariatului si ale familiei sale, necesare in vederea revenirii la locul de munca, precum si eventualele prejudicii suferite de acesta ca urmare a intreruperii condeiului de odihna.

Art. 124. Salariatul au dreptul la condeiu 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.125. (1) Pe durata concediului de odihna salariatii vor primi o indemnizatie de concediu conform codului muncii, care nu poate fi mai mica decit salariul de baza, indemnizatiile si sporurile cu caracter permanent cuvenite pentru perioada respectiva, prevazute in 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, multiplicata cu numărul de zile de concediu.

(2) Indemnizatia de concediu de odihna pentru salariatii care sunt incadrati cu fractiuni de norma se calculeaza pentru timpul efectiv lucrat.

(3) Indemnizatia de concediu pentru salariatii care lucreaza cu program redus, in conditiile legii si sunt platiti pentru 8 ore, se calculeaza pentru timp integral de munca.

Art. 126. Indemnizația de concediu de odihnă se plătește de către angajator cu cel putin 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. 127. Orice convenție prin care se renunta in total sau in parte la drepturile privind concediul de odihnă este interzisa.

Art. 128. 1. Salariații au dreptui 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 celoralte drepturi, conform prevederilor legale H.G. nr. 250/1992.
3. Perioada concediului fără plată poate fi extinsă de până la 1 an calendaristic numai în cazuri exceptionale pe perioadă de inactivitate aeroportuară.

Art. 129. 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 SI ACORDAREA DE FACILITĂȚI ACESTORA

Art. 130. În cazul în care unitatea este pusă în situația de a efectua reduceri de personal, părțile convin asupra următoarelor principii:

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

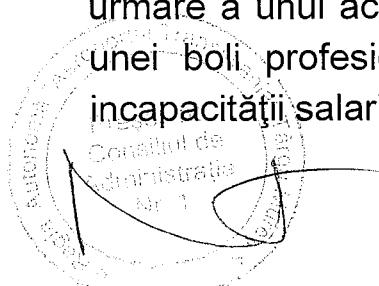
- redistribuirea personalului,
- modificarea programului de lucru;
- organizarea de cursuri de calificare;

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

c) concomitent, patronatui va informa sindicatul asupra motivelor ce stau la baza reducerii numărului de salariați, precum și asupra unor posibilități de redistribuire a acestora, anunțui se va face cu 60 de zile calendaristice înainte.

Art. 131. 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 obliga 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. 132. Dacă incapacitatea temporară de muncă a survenit ca urmare a unui accident de muncă, în legătură cu munca sau a contactării unei boli profesionale, patronatul va plăti acestuia, pe toată perioada incapacității salariul integral, conform legislației în vigoare.



Art. 133. Patronatul 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 a unui angajat care beneficiază de transport cu mijlocul de transport asigurat de către Aeroport.

Art. 134. 1). Salariații trimiși în delegație vor beneficia de următoarele drepturi:

a) decontarea cheltuielilor de transport, al costului cazării conform legii, și diurna în quantum de 2,5 ori nivelul minim stabilit de acte normative.

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-o 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.

Art. 135. 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. 136. Pe perioada în care salariata se află în concediu acordat pentru creșterea copilului în vîrstă de până la 2 ani nu i 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. 137. 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.

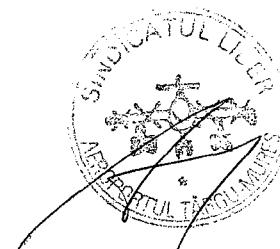
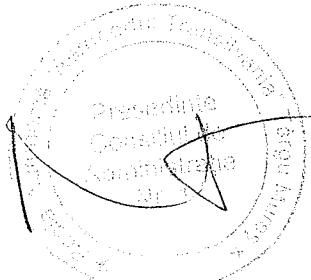
Art. 138. Salariata care renunță la concediul legal pentru creșterea copilului în vîrstă de până la 2 ani, beneficiază de reducerea duratei normale a timpului de lucru cu 2-4 pe zi, fără ca aceasta să afecteze salariul de bază și vechimea în muncă.

Art. 139. Salariatele gravide, începând cu luna a V-a și cele care alăptează, nu vor putea fi repartizate la muncă de noapte.

Art. 140. (1) Voucherele de vacanță se vor acorda tuturor salariaților proporțional cu numarul de luni lucrate și a caror activitate se dovedeste ca fiind efectuată cel puțin 6 luni într-un an calendaristic.

(2) Pentru personalul la care, din orice motive, îi încetează contractul de muncă, va fi obligat la restituirea sumelor ce reprezintă vouchere de vacanță aferente lunilor nelucrante și pentru care i-au fost acordate acestea.

(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. 141. 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 salariatui 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 scoși din producție la expirarea mandatului.

Art. 142.(1) Formarea profesională a salariaților are următoarele obiective principale:

- a) Adaptarea salariatului la cerințele postului sau ale locului de munca;
- b) Obtinerea unei calificari profesionale;
- c) Actualizarea cunoștințelor și deprinderilor specifice postului și locului de munca și perfectionarea pregatirii profesionale pentru ocupatia de baza;
- d) Reconversia profesională determinată de restructurari socio – economice;
- e) Dobindirea unor cunoștințe avansate, a unor metode și procedee moderne, necesare pentru realizarea activitatii lor profesionale;
- f) Prevenirea riscului somajului;
- g) Promovarea în munca și dezvoltarea carierei profesionale;

Art. 143. Formarea profesională a salariatilor se poate realiza prin următoarele forme:

- a) Participarea la cursuri organizate de catre angajator sau de catre furnizorii de servicii de formare profesională;

- b) Stagii de adaptare profesionala la cerintele postului si ale locului de munca;
- c) Stagii de practica si specializare in tara si in strainatate;
- d) Ucenicie organizata la locul de munca;
- e) Formarea individualizata;
- f) Alte forme de pregatire convenite intre angajator si salariat;

Art. 144. Angajatorul elaboreaza anual planuri de formare profesionala cu consultarea sindicatului.

Art. 145. Modalitatea concreta de formare profesionala, drepturile si obligatiile partilor, durata formarii profesionale precum si orice alte aspecte legate de formarea profesionala fac obiectui unor acte aditionale la contractele individuale de munca.

Art. 146. (1) In cazul in care participarea la cursurile sau stagiiile de formare profesionala este initiată de angajator, toate cheltuielile ocasionate de aceasta participare sunt suportate de catre acesta.

(2) In cazul in care in conditiile prevazute la aliniatui (1), participarea la cursurile sau stagiiile de formare profesionala presupune scoaterea parciala din activitate, salariului participant va beneficia de drepturi salariale, astfel:

- Daca participarea presupune scoaterea salariatului pentru o perioada ce nu depaseste 25 % din durata zilnica a timpului normal de lucru, acesta va beneficia, pe toata durata formarii profesionale, de salariul integral cu toate indemnizatiile, 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 stagiu de formare profesionala presupune scoaterea integrala din activitate contractui individual de munca se suspenda, acesta beneficiind de o indemnizatie platita de angajator egal cu salariul de baza brut negociat. Pe perioada suspendarii contractului individual de munca, salariului beneficiaza de vechime la acel loc de munca, aceasta perioada fiind considerata stagiu de cortizare.

Art. 147. (1) Salariații care au beneficiat de un curs sau un stagiu de formare profesională, în condițiile art. 147, nu pot avea inițiativa încetării contractului individual de munca pentru o perioada de minimum 1 an stabilită prin act adițional.

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

(3) Nerespectarea de către salariat a dispozitiei prevazute la aliniatul 1 și 2 determină obligarea acestuia la suportarea tuturor cheltuielilor ocasionate de pregătirea sa profesională, aceleasi obligatii revenind salariatului si in conditiile in care contractul individual de munca a incetat din motive imputabile acestuia.

Art.148. (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 salariatii care debuteaza la o functie noua, la un loc de munca nou, angajatorul va incheia un contract de adaptare profesională conform prevederilor din codul muncii.

Art.149. Salariatii care urmeaza cursuri de formare profesională, în afara localitatii, sunt considerati in regim de delegare.

Art. 150. 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, refreshment, curs de calificare, autorizare, se vor suporta de unitate, cu care salariatui va încheia un act adițional;

b) în cazul în care unitatea urmează să-și schimbe, total sau parțial, profilul de activitate, patronul va informa și consulta sindicatul 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 unui sau mai mulți salariați identifică un curs de formare profesională pe care ar dori să-l urmeze, organizat de un terț, patronatul va analiza cererea împreună cu sindicatul, rămânând la aprecierea patronului dacă și în ce condiții va suporta contravalorearea cursului.

d) asigurarea mijloacelor materiale și financiare necesară deplasăriă, 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. 151. 1 Părțile contractante recunosc pentru fiecare dintre ele și pentru salariați, în general, libertatea de opinie.

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

3. Cotizația de sindicat în quantum de 1% din salariul de încadrare al fiecărui membru de sindicat (salariat) se reține pe statui de plată al tuturor salariaților, se face deducerea fiscală și se virează în contul sindicatului.

Art. 152. 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. 153. 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.

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

Art. 154. Părțile convin ca prin negocieri și convenții să identifice și să stabilească modalități de colaborare-cooperare viitoare în interes reciproc.

Art. 155. Baza materială cu destinație cultural sportivă, proprietatea unității sau a sindicatului, va putea fi folosită fără plată pentru acțiuni organizate de sindicate sau patronat.

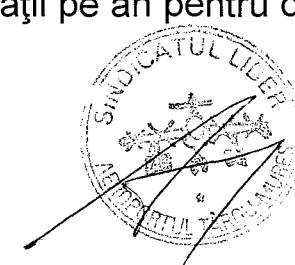
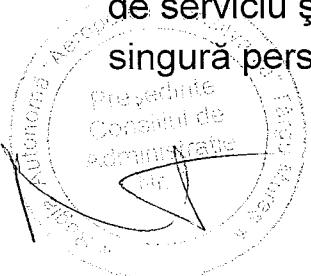
Art. 156. 1) Patronatul și sindicalele își vor comunica reciproc și în timp util hotărârile lor privind toate problemele importante din domeniul relațiilor de muncă.

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 sindicalele se recunosc ca parteneri sociali permanenti. Părțile convin să facă eforturi în vederea promovării unui climat moral de muncă în unitate, cu respectarea prevederilor legale, a contractului colectiv de muncă și a Regulamentului de organizare și funcționare a regiei.

Art. 157. (1) Membrii Comitetului de Sindicat, care lucrează nemijlocit în producție 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 Registrul special la Secretariatul regiei, iar dacă este în cadrul unității se 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.



Art. 158. Administrația nu va angaja și nu va folosi forță de muncă din afara unității în perioada declanșării sau desfășurării conflictelor de muncă.

Art. 159. 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 stimulentui pentru serbarea de Crăciun, a cărei cheltuială a fost stabilită în quantum 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. 160. Părțile își recunosc reciproc dreptul de a verifica în cazul unor sesizări modul în care sunt respectate drepturile salariaților prevăzute în prezentul CCM.

Art. 161. Se interzice salariaților să practice concurență neloială în serviciile prestate și vânzările specifice de către aeroporturi, prin firme proprietate personală sau a ruedelor până la gradul II inclusiv.

CAPITOLUL X

SECȚIUNEA DISPOZIȚII FINALE

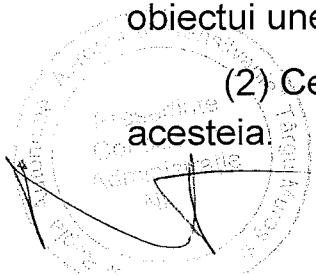
Art. 162. Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică salariaților încadrați la Regia Autonomă “AEROPORTUL TÂRGU MUREȘ”.

Art. 163. (1) Executarea contractului colectiv de munca este obligatorie pentru ambele parti.

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

Art. 164. (1) Orice cerere de modificare a prezentului contract va face obiectul unei negocieri între partile semnatare.

(2) Cererea de modificare se comunică în scris celeilalte parti la sediul acestuia.



(3) Negocierile cu privire la modificare vor incepe intr-un termen de maximum 15 zile lucratoare de la data comunicarii dar nu mai devreme de 3 zile lucratoare de la aceasta si nu vor dura mai mult de 10 zile lucratoare.

(4) Patronatul nu poate desface contractul individual de munca pentru motive neimputabile salariatilor, legate de modificarile propuse contractului colectiv de munca, pana la incheierea unui acord in acest sens intre patronat si sindicat .

Art.165. Pe perioada conflictelor colective de munca administratia nu va angaja salariati (permanent, temporar sau cu program parcial) pe locurile de munca ale salariatilor aflati in conflict si nu va desface contractul individual de munca decat pentru abateri disciplinare grave in conditiile asigurarii integrale a securitatii instalatiilor si obiectivelor .

Art.166. Modificarile aduse contractului produc acelasi efect ca si acesta de la data inregistrarii lor.

Art.167. Aplicarea contractului colectiv de munca poate fi suspendata prin acordul de vointa al partilor ori in caz de forta majora.

Art.168. Contractui colectiv de munca inceteaza:

- a) La inmplinirea termenului pentru care a fost incheiat, daca partile nu convin prelungirea aplicarii acestuia;
- b) La data dizolvării sau lichidării judiciare a angajatorului;
- c) Prin acordul părților;

Art. 169. Drepturile salariaților nu pot face obiectul vreunei tranzacții, renunțări sau limitări, ele fiind apărate de orice încălcări, abuzuri sau arbitrarii.

Art. 170. Clauzele contractelor individuale de munca existente la data intrării în vigoare a prezentului contract vor fi renegociate pentru a fi puse în acord cu prevederile acestuia.

Art. 171. R.A. AEROPORTUL TRANSILVANIA TARGU MURES ca parte se obliga să cunoască și să aplique 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. 172. Pe parcursul aplicării contractului colectiv de munca nu vor fi emise unilateral hotărari sau reglementari interne care să contravina sau să limiteze prevederile prezentului contract colectiv de munca.

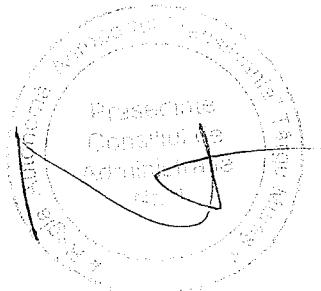
Art. 173. Orice proces verbal de conciliere precum și, după caz, hotărârile prin care s-au soluționat conflicte de muncă, fac parte integrantă din prezentui contract, iar prevederile lor devin obligatorii pentru părți din momentul intrării în vigoare.

Art.174. Anexele la prezentui contract fac parte integranta din acesta avand aceeasi forță obligatorie între părți.

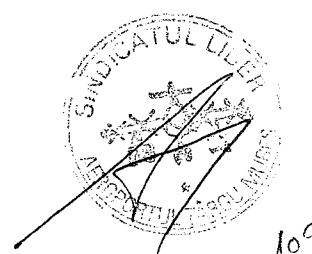
(1) Patronatele și sindicalele vor gestiona și utiliza fondurile destinate negocierilor colective, constituite în conformitate cu prevederile legale, pe baza unor programe de acțiuni aprobată de organele proprii de conducere și pe răspunderea fiecaruia.

Art.175. Prezentul contract colectiv de munca își produce efectele de la data înregistrării lui.

Prezentul contract colectiv de munca la nivel de R.A. AEROPORTUL TRANSILVANIA TÎRGU MUREŞ pe anul 2021 – 2022 a fost recunoscut insușit și certificat prin semnarea fiecărei pagini de către un reprezentant al fiecărei părți.



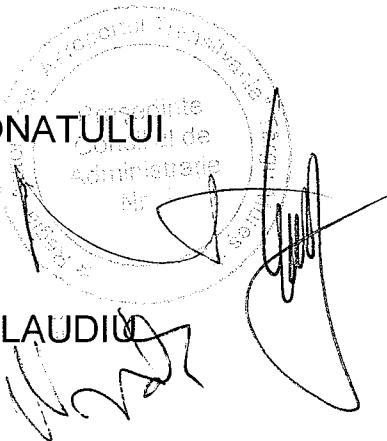
44
d



109

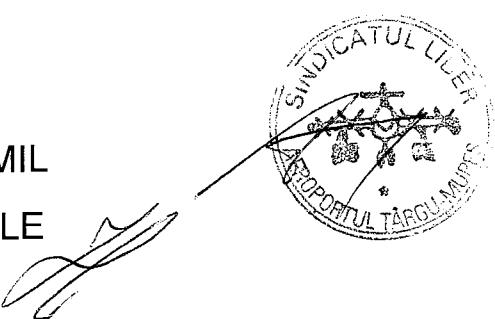
REPREZENTANȚII PATRONATULUI

1. PETI ANDREI
2. CAZAN NICOLAE CLAUDIO
3. NOVÁK LEVENTE



REPREZENTANȚII FEDERAȚIEI

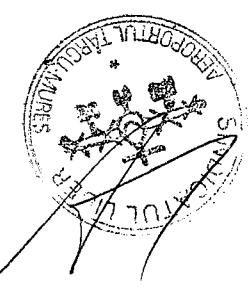
1. GYORGY ALEXANDRU EMIL
2. HĂDĂREAN FLORIN VASILE



REPREZENTANTUL SALARIATILOR NESINDICALIȘTI

1. CÂMPEAN MĂRIOARA

A handwritten signature consisting of a stylized "M" and "A" followed by a checkmark.

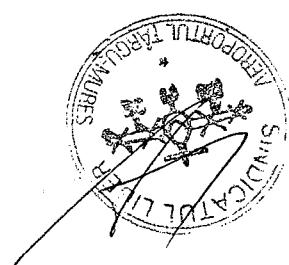


**REGULAMENT
DE ORGANIZARE ȘI FUNCȚIONARE A COMISIEI
PARITARE**

1. Comisia Paritară la nivelul Aeroportului Târgu Mureş va fi compusă din 3 reprezentanți ai Sindicatului și un număr egal de reprezentanți ai Conducerii Aeroportului Târgu Mureş, 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.



46



III

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

Anexa nr. 2

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ

încheiat și înregistrat sub nr. din în registrul general de evidență a salariaților

A. Părțile contractului

Angajator - Persoana juridică/ R.A. AEROPORT, TRANSILVANIA TÂRGU MUREŞ, cu sediul în Str. Șoseaua Targu Mureş - Luduş, Loc. Vidrasău, Județul Mureş, COD POSTAL 547612, înregistrată la Registrul Comerțului Târgu Mureş, sub numărul J26/261/1998, cod fiscal RO 4276000 telefon 0265328259, reprezentată legal prin D-nul, în calitate de Președinte al Consiliului de Administrație,

și

Salariat – D-nul....., domiciliat în localitatea....., posesor al cărții de identitate seria, nr....., eliberat la....., de «DE_CINE» CNP....., permis de munca seria... nr. din data.....,

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

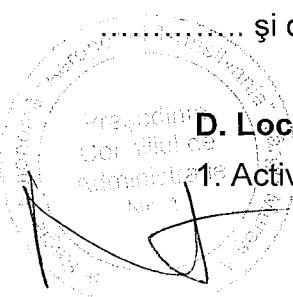
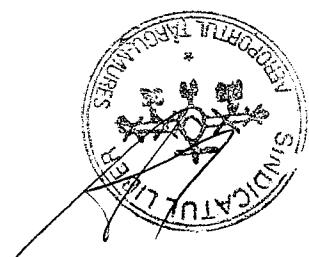
B. Obiectul contractului: Prestarea muncii în schimbul unei remunerații denumite salariu.

C. Durata contractului:

- a) nedeterminată, salariatul/salariata urmând să înceapă activitatea la data de
- b) determinată, de luni, pe perioada cuprinsă între data de și data de/creșterea temporară a activității.

D. Locul de muncă

1. Activitatea se desfășoară la



2. În lipsa unui loc de muncă fix salariatul va desfăşura activitatea astfel:.....

E. Felul muncii

Funcţia/meseria de , cod....., conform Clasificării Ocupaţiilor din România;

F. Atribuţiile postului

Atribuţiile postului sunt prevăzute în fişa postului, anexă la contractui individual de muncă.

F¹.Criterii de evaluare a activităţii profesionale a salariatului:

.....
.....

G. Condiţii de muncă:

1. Activitatea se desfăşoară în condiţii grele, vătămătoare sau periculoase, potrivit Legii nr.31/1991.
2. Activitatea prestată se desfăşoară în condiţii normale/deosebite/speciale de muncă, potrivit Legii nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările şi completările ulterioare.

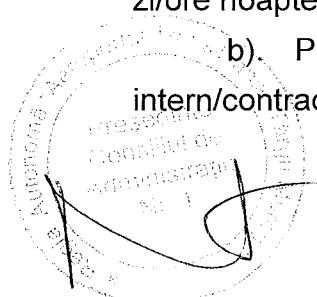
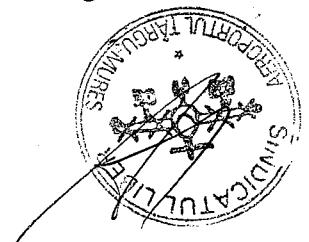
H. Durata muncii:

1. O normă întreagă, durata timpului de lucru fiind de 8 ore/zi , 40 ore/săptămână.

- a). Repartizarea programului de lucru se face după cum urmează _____ (ore zi/oră noapte/inegal);
 - b). Programul de lucru se poate modifica în condiţiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil.
 - c) Programul de lucru se va desfăşura în ture inegale, operative de 4, 6, 8, 10, 12, 14 şi 16 ore, funcţie de necesităţile de deservire a traficului aerian zilnic.

2. O fracţiune de normă de ... ore/zi , ... ore/săptămână.

- a). Repartizarea programului de lucru se face după cum urmează:(ore zi/oră noapte)
 - b). Programul de lucru se poate modifica în condiţiile 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.

I. Concediul

Durata concediului anual de odihnă este de zile lucrătoare, în raport cu durata muncii (normă întreagă, fracțiune de normă).

De asemenea, beneficiază de un concediu suplimentar de - .

J. Salarizare:

1. Salariul de încadrare: _____ lei;

2. Alte elemente constitutive:

a). ...% spor vechime ; 10% spor de weekend; 25% spor de noapte la orele efectiv lucrate

b). indemnizații-.....;

c). alte adaosuri tichete de masa;

3. Orele suplimentare prestate în afara programului normal de lucru sau în zilele în care nu se lucrează ori în zilele de sărbători legale se compensează cu ore libere plătite sau se plătesc cu un spor la salariu, conform contractului colectiv de muncă aplicabil sau Legii nr. 53/2003 - Codul muncii.

4. Data/datele la care se plătește salariul este/sunt 8 si 23 a fiecarei luni... .

K. Drepturi și obligații ale părților privind sănătatea și securitatea în muncă:

a). echipament individual de protecție ...da.....;

b). echipament individual de lucru da.....;

c). Materiale igienico-sanitare da.....;

d). alimentație de protecție da.....;

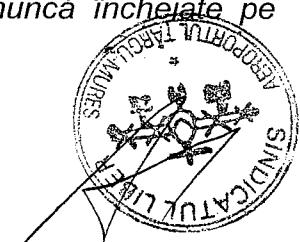
e). alte drepturi și obligații privind sănătatea și securitatea în muncă

L. Alte clauze:

a1. perioada de probă pentru contractele individuale de muncă încheiate pe perioada nedeterminată este:

- 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție;
- 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere;

a2. perioada de probă pentru contractele individuale de muncă încheiate pe perioada determinată este:



- 5 zile lucratoare pentru o durata a contractului individual de munca mai mica de 3 luni;
- 15 zile lucratoare pentru o durata a contractului individual de munca cuprinsa intre 3 si 6 luni;
- 30 de zile lucratoare pentru o durata a contractului individual de munca mai mare de 6 luni;
- 45 de zile lucratoare in cazul salariatilor incadrati in functii de conducere, pentru o durata a contractului individual de munca mai mare de 6 luni.

b). perioada de preaviz in cazul concedierii este de 20 de zile lucratoare pentru salariajii cu functii de executie, conform Legii nr. 53/2003 - Codul muncii sau contractului colectiv de muncă;

c). perioada de preaviz in cazul demisiei este de 20 de zile lucratoare pentru salariajii cu functii de executie/, conform Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii sau contractului colectiv de muncă;

d). in cazul in care salariatui urmeaza sa-si desfasoare activitatea in strainatate, informatiile prevazute la art.18 alin.(1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii se vor regasi si in contractul individual de munca;

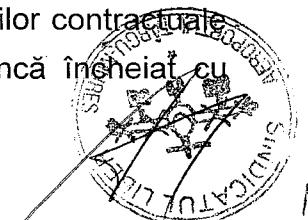
e). alte clauze.

Clauza de confidențialitate:

1. Salariatui asigură și garantează confidențialitatea asupra tuturor prevederilor Contractului individual de muncă. Salariatul se obligă să păstreze confidențialitatea asupra valorii salariului și a celoralte drepturi de natură salarială primite de la angajator, divulgarea acestor valori constituind abatere disciplinară și fiind sancționată ca atare și atrage desfacerea disciplinară a Contractului individual de munca.

2. Angajatul va respecta caracterul confidențial al informațiilor privitoare la activitatea, clienții, prețurile, procedurile, plățile efectuate, planul de afaceri, strategia comercială, secretele de marketing, strategia de publicitate, produsele, rezultatele și situația financiară, cercetările, inventarele, licențele, know-how-ul, materialele de pregătire profesională ale angajatorului, precum și orice alte informații care, odată făcute publice, pot prejudicia angajatorul. Toate aceste informații sunt proprietatea societății, iar divulgarea lor către persoane terțe față de Contractul individual de munca poate fi efectuată numai cu acordul expres al reprezentantului legal al societății, acordat în mod individual pentru fiecare informație ce urmează a fi făcută publică.

3. Salariatul se obligă ca, atât pe perioada desfășurării raporturilor contractuale cu angajatorul, cât și ulterior închetării Contractului individual de munca încheiat cu



angajatorul, indiferent de motivele încetării, să nu dezvăluie informații de genul celor indicate la punctul 2 de mai sus nici unei persoane fizice sau juridice sau în general terților față de Contractul individual de muncă.

4. Salariatul nu va folosi nici o informație de la/apărținând angajatorului în beneficiul propriu sau în beneficiul altor persoane fizice sau juridice sau, în general, al terților față de Contractul individual de muncă. Această restricție nu se aplică informațiilor făcute publice de însuși angajatorul.

5. Toate înscrisurile (Inclusiv, dar fără a se limita la documente scrise/ inscripționate/ copiate/ reproducere în orice fel pe orice tip de suport de date) ale/de la angajator aparțin acestuia din urmă. Salariatul va returna angajatorului toate înscrisurile oricând acest lucru va fi cerut de către reprezentanții legali ai angajatorului sau la încetarea Contractului individual de muncă.

6. Este strict interzisă scoaterea din incinta societății a bunurilor de orice fel, în special a înscrisurilor proprietatea acesteia sau a bazelor de date, fără aprobarea scrisă a reprezentantului legal al societății.

7. Salariatul se obligă să nu dezvăluie nici unei persoane fizice sau juridice sau, în general, terților față de Contractul individual de muncă identitatea și/sau datele personale ale foștilor, prezenților sau potențialilor clienți ai angajatorului, identitate și/sau date personale care nu au fost dezvăluite de angajator însuși.

Clauza de formare profesională:

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 începează contractul individual de muncă, înainte de termenul stabilit.

f). salariatul este obligat să respecte prevederile Regulamentului Intern și ale Fisei Postului

M. Drepturi și obligații 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 şanse şi de tratament;
- e) dreptul la securitate şi sănătate în muncă;
- f) dreptul la formare profesională, în condiţiile actelor adiţionale.

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

- a) obligaţia de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuţiile ce îi revin conform fişei postului;
- b) obligaţia de a respecta disciplina muncii;
- c) obligaţia de fidelitate faţă de angajator în executarea atribuţiilor de serviciu;
- d) obligaţia de a respecta măsurile de securitate şi sănătate a muncii în unitate;
- e) obligaţia de a respecta secretul de serviciu.
- f). obligaţia de a se supune obiectivelor de performanţă individuale impuse, precum şi criteriilor de evaluare a realizăril acestora

3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) să dea dispoziţii cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalităţii lor;
- b) să exerce controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- c) să constate săvârşirea abaterilor disciplinare şi să aplice sancţiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil şi regulamentului intern.

4. Angajatorului în revin, în principal, următoarele obligaţii:

- a) să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractele individuale de muncă, din contractul colectiv de muncă aplicabil şi din lege;
- b) să asigure permanent condiţiile tehnice şi organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă şi condiţiile corespunzătoare de muncă;
- c) să informeze salariatul asupra condiţiilor de muncă şi asupra elementelor care privesc desfăşurarea relaţiilor de muncă;
- d) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;
- e) să asigure confidenţialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului;
- f). să evaluateze salariatul numai după **obiectivele de performanţă** individuale impuse, precum şi după **criteriile de evaluare a realizării** acestora

N. Dispoziţii finale

Prevederile prezentului contract individual de muncă se completează cu dispoziţiile Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii şi ale contractului colectiv de muncă.



aplicabil încheiat la nivelul angajatorului/grupului de angajatori/ramurii-național, înregistrat sub nr. _____ la Direcția generală de muncă și solidaritate socială a județului/municipiului Mureș /Ministerul Muncii și Solidarității sociale.

Orice modificare privind clauzele contractuale în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, conform dispozițiilor legale.

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

O. Conflicturile în legătură cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau închiderea prezentului contract individual de muncă sunt soluționate de către instanța judecătorească competentă material și teritorial, potrivit legii.

Angajator,

**PREȘEDINTELE
CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE**

Salariat,

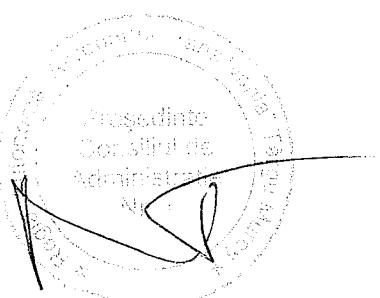
Data

Semnătura

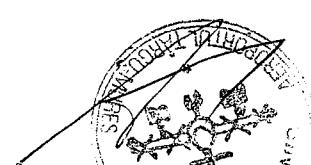
Pe data prezentul contract începează în temeiul art. din Legea nr. 53-2003 - Codul Muncii, în urma înăbolirii procedurii legale.

Angajator,

.....



53 *[Signature]*

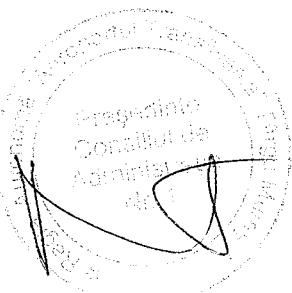


Anexa nr. 3

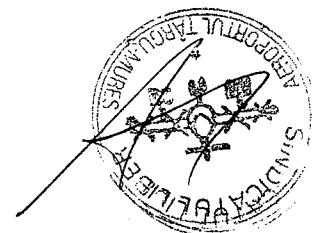
**ZILELE LIBERE PLĂTITE PENTRU
EVENIMENTE FAMILIALE ȘI ALTELE**

În afara condeiului 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 în cursul lunii aniversare în orice zi aleasă de angajat | 1 zi |
| e) pentru fiecare zi în care se vaccinează împotriva SARS-COV2 doar daca vaccinarea nu s-a realizat intr-un centru de vaccinare organizat de Regie. | 1 zi |



54



19

Anexa nr. 4

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, dispecer sol, agent handling, femeie de serviciu, impiegat informații, electrician, mașinist aggregate, 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. 109.

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

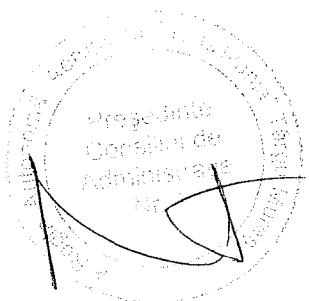
5. Anexa se va modifica în mod corespunzător în conformitate cu alte normative specifice apărute ulterior încheierii prezentului contract.

COEFICIENTI MINIMI ȘI MAXIMI DE IERARHIZARE

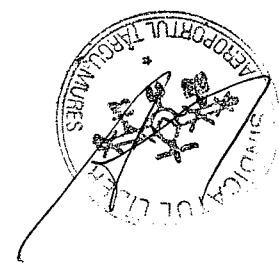
| Nr.crt. | Funcția | Coeficient minim de ierarhizare | Coeficient maxim de ierarhizare |
|---------|----------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|
| 1 | Director | 4,2 | 5,0 |
| 2 | Sef Serviciu | 3,9 | 4,7 |
| 3 | Manager de Siguranță | 3,8 | 4,6 |
| 4 | Auditor | 2,3 | 3,1 |
| 5 | Consilier juridic | 2,3 | 3,1 |
| 6 | Analișt 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 | Inspector de aerodrom | 2,2 | 3,0 |
| 12 | Dispecer sol | 1,9 | 2,7 |
| 13 | Referent | 1,7 | 2,5 |
| 14 | Agent securitate | 1,7 | 2,5 |
| 15 | Electrician | 1,7 | 2,5 |
| 16 | Operator handling | 1,7 | 2,5 |
| 17 | Agent salvare aeroportuara | 1,7 | 2,5 |
| 18 | Conducător autospecială | 1,7 | 2,5 |
| 19 | Mașinist agregate | 1,7 | 2,5 |
| 20 | Impiegat informații aviație | 1,7 | 2,5 |

R.A. AEROPORT „TRANSILVANIA TÎRGU MUREŞ”

| | | | |
|-----------|---------------------------|------------|------------|
| 21 | Mecanic auto | 1,6 | 2,4 |
| 22 | Electrician auto | 1,6 | 2,4 |
| 23 | Lăcătuş | 1,6 | 2,4 |
| 24 | Fochist-instalator | 1,6 | 2,4 |
| 25 | Zidar-zugrav | 1,6 | 2,4 |
| 26 | Tâmplar | 1,6 | 2,4 |
| 27 | Femeie de serviciu | 1,4 | 2,2 |



57 *[Signature]*



126

Anexa nr. 6

R.A. AEROPORTUL TRANSILVANIA

TÂRGU MUREŞ

CUI – RO 4276000

NR. J26/261/1998

Nr. din

CONTRACT DE CONFIDENTIALITATE

Încheiat astăzi, între:

R.A. AEROPORTUL „TRANSILVANIA” Târgu Mureş, cu sediul în loc. Vidrasău, şoseaua Târgu Mureş – Luduş, jud Mureş, cod. 547612 înregistrat la registrul comerçului Mureş 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 prezentui 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;

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

Obligația care revine solicitantului sus-menționat pentru ocuparea postului de încețează 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,

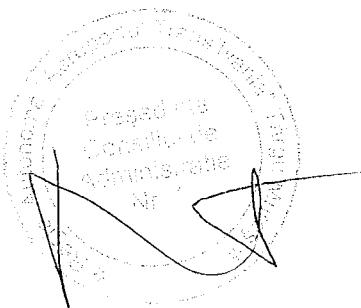
R.A. AEROPORTUL „TRANSILVANIA”

TÂRGU MUREŞ

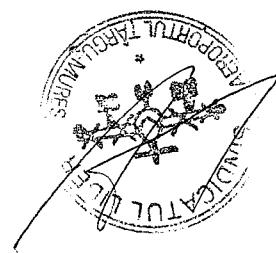
**PREȘEDINTELE
CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE**

Am luat la cunoștință,

.....



59



129