

PROCES VERBAL

Încheiat azi 19.01.2015, privind desfasurarea ședinței comisiei de negociere a Contractului Colectiv de Muncă.

La ședință participă membrii comisiei de negociere :

Din partea administrației participă :

1. D-nul Olaru Sorin- președinte al comisiei de negociere;
2. D-nul Motocu Marian;
3. D-nul Mărășescu Gheorghe;
4. D-nul Smărăndoiu Gheorghe;
5. D-na Dungan Liliana;
6. D-na Brînzan Adela;
7. D-nul Lăzăroiu Constantin;
8. D-nul Popescu Adrian;
9. D-nul Popescu N. Ion;
10. D-nul Dragu Dumitru;
11. D-na Popescu Adriana-Luminița.

Secretariat/personal tehnic:

1. Zestroiu Marius;
2. Șerban Daniela.

Din partea sindicatelor participa :

- pentru **Federația Națională a Sindicatelor din Electricitate „UNIVERS”**:

Membri titulari:

1. Marciuc Adrian Gheorghe - președinte al comisiei de negociere din partea organizațiilor sindicale;
2. Caldaruse Grigore Gabriel ;
3. Nanu Mic Aurel;
4. Iovan Eugen;
5. Roșca Nelu;
6. Bădiță Nicolae;
7. Bălăceanu Gabriel;
8. Popescu Jan.

Membri înlocuitori:

1. Ciortan Constantin;
2. Licuri Barbu Dorinel;
3. Popescu Ion
4. Mînea Ion;
5. Priporeanu Ovidiu;
6. Blîndu Ilie;
7. Păducel Ion Sorin.

Secretariat:

1. Mămăligă Petre
- 2.

Înlocuitori secretariat:

Tudor Constantin
Grofu Dumitru

- pentru **Federația Națională Mine- Energie:**

Membri titulari:

1. Pîrvulescu Dumitru
2. Mitrescu Constantin
3. Golea Marin

Membri înlocuitori:

2. Ursu Marius

Secretariat:

1. Lădaru Cristian Ovidiu
2. Feurdean Ioan

Înlocuitori secretariat:

- pentru **Federatia Sindicatelor Libere Independente „Energetica”**

Membri titulari:

Membri înlocuitori:
Constantinescu Paul

- pentru **Sindicatul National Petrom – Energie :**

Membri titulari:

Ionescu Gelă

Membri înlocuitori:
Căpruciu Ștefan

Sedinta se defasoara conform regulamentului de negociere aprobat.

Partile convin amânarea negocierii propunerilor de clauze contractuale amanate in sedinta anterioara.

D-nul Olaru Sorin transmite reprezentantilor organizatiilor sindicale adresa nr. 1585/16.01.2015, privind fondul de salarii prevazut in bugetul de venituri si cheltuieli pentru anul 2014.

D-nul Mitrescu Constantin din partea FNME solicita ca economia la fondul de salarii să fie distribuita în mod egal la toți salariații.

Domnul Marciuc Adrian, din partea Federatiei UNIVERS, solicita de asemenea ca economia la fondul de salarii să fie distribuita către salariați în mod egal, conform legii.

D-nul Olaru Sorin precizeaza că trebuie respectate prevederile legale in vigoare, si orice solicitare a organizatiilor sindicale trebuie sa fie in acest sens.

După dezbateri, părțile, de comun acord, convin conținutul următoarelor clauze contractuale astfel:

TITLUL III
CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ
CAPITOLUL I
ÎNCHEIEREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Secțiunea 1: Condițiile încheierii contractului individual de muncă

Art.34. (1). Contractul individual de muncă reprezintă actul de voință reciprocă al angajatorului și al angajatului, concretizat prin încheierea sa în formă scrisă, în limba română, între aceștia și prin care angajatul se obligă să presteze o activitate potrivit cerințelor postului în care este încadrat, iar angajatorul să-i acorde drepturile salariale și de altă natură, prevăzute în contractul individual de muncă

pentru activitatea și locul de muncă respective, în condițiile realizării sarcinilor, atribuțiilor și răspunderilor corespunzătoare postului.

(2). Pot încheia contracte individuale de muncă, în calitate de salariați, numai persoanele fizice, conform legii. Modelul contractului individual de muncă precum și al actului adițional la acesta se regăsesc în Anexa nr., respectiv, Anexa nr.

(3). Clauzele contractului individual de muncă nu pot conține prevederi contrare sau drepturi sub nivelul minim stabilit prin Codul muncii, alte acte normative sau prevăzute de prezentul Contract colectiv de muncă.

(4). Încheierea contractului individual de muncă, precum și suspendarea, modificarea și încetarea acestuia este de competența Directoratului societății. Acesta poate mandata Directorul General Executiv, precum și directorii subunităților să exercite aceste competențe.

(5). Condițiile limitative cu privire la angajarea anumitor persoane fizice se pot stabili cu stricta respectare a legii și principiilor Codului muncii, prin prezentul Contract colectiv de muncă ori hotărâri sau dispoziții ale organelor de conducere a societății.

(6).....:

A. Părțile contractului individual de muncă sunt:

- a) Societatea COMPLEXUL ENERGETIC OLTENIA S.A. în calitate de angajator;
- b) persoana fizică cu capacitate de muncă dobândită în condițiile legii, în calitate de angajat.

B. Sediul angajatorului este stabilit potrivit actului constitutiv al Societății Complexul Energetic Oltenia S.A.

D. Postul de muncă reprezintă componenta primară a structurii organizatorice a societății și se definește ca fiind suma activităților pe care salariatul trebuie să le presteze, corespunzător fiecărui loc de muncă.

E. Criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului aplicabile la nivelul Societății Complexul Energetic Oltenia S.A. sunt stabilite prin contractul individual de muncă.

F. Atribuțiile postului sunt sarcinile cuprinse în fișa postului pe care îl ocupă salariatul, anexă la contractul individual de muncă. Salariatul are obligația de a presta și atribuții stabilite de șefii ierarhici, sub rezerva legalității acestora, precum și cele prevăzute de Codul muncii și de Contractul colectiv de muncă în situații de întrerupere temporară a activității angajatorului, forță majoră, calamități, incendii și alte asemenea situații prevăzute de Codul muncii sau de Contractul colectiv de muncă.

H. Contractul individual de muncă își produce efectele de la data semnării lui sau la o altă dată stabilită în acesta.

Contractele individuale de muncă cu durată determinată se încheie potrivit legii

J. Durata concediului de odihnă la care are dreptul salariatul într-un an se stabilește cu respectarea prevederilor Codului muncii și ale contractului colectiv de muncă.

K. Condițiile de acordare a *preavizului* și durata acestuia se stabilesc conform prevederilor Codului muncii.

Plata salariului se va face pentru toți salariații în două tranșe. Plata primei chenzine (avans) se va acorda în procent de 40% din salariul de bază brut pentru toți salariații Societății Complexul Energetic Oltenia S.A. Diminuarea acestui procent necesită cererea expresă a salariatului.

M. Durata normală a timpului de muncă zilnică, săptămânală, lunară și anuală va fi stabilită ca fiind durată medie, conform art.111 din Codul muncii.

Durata medie zilnică și lunară a timpului de muncă efectiv prestat va putea fi variabilă, în funcție de programarea personalului la serviciu sau/și prin muncă suplimentară efectuată de salariat în condițiile prevăzute de Codul muncii și de contractul colectiv de muncă.

N. (1). Salariatul angajat cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată, va efectua o *perioada de probă*, care nu va depăși:

- a) 30 de zile pentru încadrarea persoanelor cu handicap;

- b) 90 de zile pentru funcțiile de execuție;
- c) 120 de zile pentru funcțiile de conducere.

(2). Salariatul încadrat cu contract individual de muncă pe durată determinată poate fi supus unei perioade de probă, care nu va depăși:

- a) 5 zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă mai mică de 3 luni;
- b) 15 zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă cuprinsă între 3 și 6 luni;
- c) 30 de zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni;
- d) 45 de zile lucrătoare în cazul salariaților încadrați în funcții de conducere, pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni.

(3). Pe durata executării unui contract individual de muncă nu poate fi stabilită decât o singură perioadă de probă. Prin excepție, salariații sunt supuși la o nouă perioadă de probă, în situația în care acesta debutează în cadrul unității într-o nouă funcție sau profesie sau urmează să presteze activitatea într-un loc de muncă cu condiții grele, vătămătoare sau periculoase. Perioada de probă constituie vechime în muncă.

(4). În perioada de probă șeful ierarhic va acorda calificative și aprecieri asupra calității lucrărilor executate, disciplinei la locul de muncă, inițiativei și comportamentului acestuia, pe baza cărora se va face atestarea (definitivarea) pe post, revenirea în funcția deținută anterior, numirea pe un alt post corespunzător pregătirii profesionale sau funcție similară, sau încetarea contractului individual de muncă.

(6). În situația în care salariul de baza anterior este superior limitei minime al funcției pentru care salariatul efectuează perioada de probă prevăzută, acestuia i se va menține salariul de bază anterior promovării, pe toată perioada de probă.

(7). Pentru absolvenții instituțiilor de învățământ superior, primele 6 luni după debutul în profesie se consideră perioadă de stagiul. Fac excepție acele profesii în care stagiatura este reglementată prin legi speciale.

(8). Pentru meseriile și profesiile prevăzute în legislația specifică pentru care este necesară autorizarea în vederea exercitării acestora, la încheierea contractului individual se impune prezentarea autorizației specifice.

Art.35. (1). Informarea anterioară încheierii sau modificării contractului individual de muncă, prevăzută de art.17 din Codul muncii, se va efectua conform Codului muncii.

(2). Situațiile în care este obligatorie încheierea unui contract de confidențialitate pentru informațiile furnizate salariatului anterior încheierii contractului individual de muncă vor fi stabilite prin dispoziție a Directorului General Executiv.

Art 36 .

(2). Încadrarea și promovarea în muncă a personalului se face pe baza documentelor privind aptitudinea în muncă și verificarea pregătirii profesionale prin probă practică, examen, concurs sau interviu, perioada de probă, după caz, cu respectarea condițiilor prevăzute de lege și contractul colectiv de muncă.

(3). La concursul de ocupare a posturilor vacante, în prima etapă, vor participa doar salariații societății. În situația în care în urma finalizării acestui concurs postul se va menține vacant, va fi organizat un alt concurs la care pot participa orice candidați, conform condițiilor de participare.

(4). Modul de organizare și desfășurare a concursului este cel prevăzut în anexa nr.....

(5). Pentru organizarea și susținerea probelor practice, testărilor, examenelor sau concursurilor se vor constitui comisii, compuse din:

- conducătorul tehnic sau economic al activității;
- conducătorul locului de muncă în care urmează să fie repartizat candidatul;
- reprezentantul structurii interne de prevenire și protecție;
- specialiști în domeniu;
- un reprezentant al organizației sindicale la care este afiliat salariatul, dacă este cazul.

(6). Prin excepție, până la ocuparea posturilor vacante conform alin 2, dar nu mai mult de 6 luni. conducerea societății poate numi în aceste posturi, cu salariu corespunzător, un înlocuitor cu delegație. Dacă urmare a concursului persoana delegată pe post este titularizată, perioada delegației se consideră ca făcând parte din perioada de probă.

În cazul în care persoana delegată pe post nu este titularizată, salariatul va reveni la funcția anterioară cu drepturile salariale anterioare sau cu renegocierea salariului, dacă în perioada de delegație a intervenit negocierea colectivă a salariilor.

(7). În perioada de probă, raporturile de muncă pot înceta, prin înștiințarea comunicată de conducerea societății persoanei angajate, sau din inițiativa persoanei în cauză, în ambele cazuri fără termen de preaviz. Raporturile de muncă vor înceta obligatoriu dacă persoana aflată în perioada de probă nu și-a însușit și nu posedă cunoștințele necesare pentru respectarea normelor legale privind securitatea și sănătatea în muncă necesare postului ce urmează a fi ocupat.

(8). Raportul de muncă poate înceta la finalul perioadei de probă dacă în acest interval salariatul nou angajat nu obține autorizarea specifică meseriei și/sau profesiei.

(9). Angajarea de personal se face fără discriminare referitoare la criteriile de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, religie, opțiuni politice, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori orientare sindicală.

(10). Se exceptează de la angajarea prin concurs:

- a) Salariații care au întrerupt activitatea ca urmare a pensionării pentru invaliditate din cadrul unității și au devenit apti pentru muncă.
- b) Salariații ce urmează a fi angajați pe durată determinată. În această situație Contractul individual de muncă nu poate fi pe o perioadă mai mare de 36 luni.

Art.37. În cadrul Societății Complexul Energetic Oltenia S.A., contractul individual de muncă se încheie, de regula, pe durată nedeterminată. Prin excepție, contractul individual de muncă se poate încheia și pe durată determinată, sau cu timp parțial de muncă, în condițiile expres prevăzute de lege.

Art.38. (1). Angajarea personalului se face în funcție de necesitățile societății, pe durată determinată sau nedeterminată, prin încheierea contractului individual de muncă.

(2). Numirile în funcții care necesită obținerea autorizațiilor de acces la informațiile clasificate vor avea o durată determinată, în vederea obținerii avizelor de acces la documentele clasificate secret de stat și secrete de serviciu conform reglementărilor în vigoare.

(3). Conducerea societății va stabili funcțiile de conducere pentru care există obligația de a întocmi și depune anual declarația de avere și declarația de interese, potrivit legii.

Art.39. La încadrarea în muncă fiecare persoană va fi informată asupra drepturilor și obligațiilor ce-i revin în cadrul relațiilor de muncă, precum și sarcinile pe care le are de îndeplinit.

Art.40. (1). Verificarea stării de sănătate la angajarea în muncă, de adaptare profesională și la reluarea muncii, se realizează conform legii de către medicii specialiști de medicina muncii.

(2). Angajarea și menținerea pe orice loc de muncă a salariatului este condiționată de obținerea calificativului apt din fișa de aptitudine eliberată de medicul de medicina muncii în urma examinării medicale la angajare și periodic.

.....
Art.41. În vederea stabilirii drepturilor ce decurg din contractul colectiv de muncă, salariații se clasifică în funcție de specificul unității, de conținutul activității și de cerințele postului, în personal de conducere, personal TESA de execuție, conducători formații lucru, personal operativ și muncitori, conform criteriilor și condițiilor de încadrare și promovare.

Art.42. Persoanele ce urmează să fie încadrate în muncă în cadrul societății vor prezenta cazierul judiciar, conform legii.

Art.43. (1). În cadrul Societății Complexul Energetic Oltenia S.A. nu se vor angaja persoane aflate în următoarele situații:

- solicitantul a avut contractul individual de muncă desfăcut pentru abateri disciplinare în ultimul an;
- persoanele disponibilizate care au beneficiat de plăți compensatorii, conform dispozițiilor legale în vigoare.

(2). În cadrul Societății Complexul Energetic Oltenia S.A. nu se vor angaja pe durată nedeterminată persoanele pensionate pentru pensie limită de vârstă, pensie cu reducerea vârstei standard de pensionare, pensie anticipată, pensie anticipată parțială, pensie specială.

(3). În situația angajării pe durată determinată a persoanelor aflate în situațiile de la alin. 2, salariații pot cumula pensia cu salariul, doar în condițiile legii.

Secțiunea 2: Contractele accesorii la contractul individual de muncă

Art.44. (1). La contractul individual de muncă se pot atașa următoarele contracte accesorii:

- a) pentru constituirea de garanții de către gestionarii de drept sau de fapt;
- b) pentru exercitarea dreptului de autor asupra realizărilor tehnice, potrivit legii;
- c) pentru folosirea unor bunuri sau servicii ale societății, prevăzute de lege.
- d) pentru îndeplinire criteriilor de performanță.

(2). Contractele accesorii se concretizează în acte adiționale la contractul individual de muncă sau contracte speciale.

(3). Condițiile pentru încheierea contractelor accesorii vor fi stabilite de administrație, cu respectarea prevederilor Codului muncii și ale prezentului contract colectiv de muncă.

Secțiunea 3: Clauze specifice ce pot fi prevăzute în contractele individuale de muncă ale salariaților

Art.45. În sensul prezentului contract colectiv de muncă, sunt considerate clauze specifice, fără ca enumerarea să fie limitativă:

- a) clauze cu privire la formarea profesională;
- b) clauze de mobilitate;
- c) clauze de neconcurență;
- d) clauze de confidențialitate;
- e) clauze de fidelitate.

Art.46. Clauzele specifice prevăzute mai sus pot fi incluse în cuprinsul contractului individual de muncă sau pot fi prevăzute în actele adiționale la acesta.

Art.47. (1). Clauza de neconcurență obligă salariatul de a nu presta în interesul său propriu sau al unui terț o activitate care se află în concurență cu cea prestată la Societatea Complexul Energetic Oltenia S.A. sau de a nu presta o activitate în favoarea unui terț care se află în relații de concurență cu societatea în schimbul unei indemnizații lunare.

(2). Clauza de neconcurență își produce efectele numai dacă în cuprinsul contractului individual de muncă sau a actului adițional la acesta sunt prevăzute în mod concret activitățile ce sunt interzise salariatului pe durata contractului.

(3). Indemnizația datorată salariatului se va acorda conform legislației muncii în vigoare.

(4). Clauza de neconcurență nu poate fi stabilită pe durata perioadei de probă.

Art.48. (1). Clauza de neconcurență nu produce efecte după data încetării contractului individual de muncă.

(2). Prin excepție, clauza de neconcurență poate produce efecte după încetarea contractului individual de muncă, pentru o perioadă de maximum 6 luni, în cazul funcțiilor de execuție, și de maximum 2 ani pentru cei care au ocupat funcții de conducere, dacă astfel a fost convenit expres prin contractul de muncă.

Art.49. (1). Clauza de neconcurență nu poate avea drept efect interzicerea în mod absolut a exercitării profesiei salariatului sau a specializării pe care o deține.

(2). În cazul nerespectării clauzei de neconcurență, salariatul poate fi obligat la restituirea drepturilor și, după caz, la daune-interese corespunzătoare prejudiciului pe care l-a produs societății.

Art.50. Prin clauza de fidelitate se înțelege situația prin care salariatului i se dă posibilitatea de a acumula experiența necesară sectorului minier și/sau energetic prin continuitate și stabilitate în activitate, salariatul manifestându-și astfel atașamentul față de societate.

Art.51. (1). Clauza de mobilitate, așa cum este definită de art. 25 din Codul muncii, poate fi inclusă în contractul individual de muncă al salariaților.

(2). Salariatul care beneficiază de clauza de mobilitate are dreptul la cel puțin una dintre următoarele prestații:

- a) transport gratuit la și de la locul de muncă sau decontarea contravalorii combustibilului necesar efectuării transportului în limita distanțelor prevăzute în contractul colectiv de muncă;
- b) cazarea sau decontarea contravalorii acesteia, dacă transportul nu poate fi asigurat;
- c) alte drepturi prevăzute în contractul colectiv de muncă;

Art.52. (1). Clauza de confidențialitate este clauza prin care părțile convin ca pe toată durata contractului și după încetarea acestuia să nu transmită date sau informații de care au luat cunoștință în timpul executării contractului individual de muncă, în condițiile stabilite în regulamentul intern, prezentul contract colectiv de muncă sau contractele individuale de muncă.

(2). Nerespectarea acestei clauze de către oricare dintre părți atrage obligarea celui în culpă la plata de daune-interese și se poate sancționa cu desfacerea contractului individual de muncă.

Art.53. (1). Clauza de confidențialitate poate fi stabilită:

- a) pe toată durata ocupării unui post, caz în care este înscrisă în contractul individual de muncă și se anexează la acesta lista cu categoriile de date și informații confidențiale.
- b) ad-hoc, în situația în care un salariat are acces temporar la date și informații ca urmare a integrării sale în colective de lucru, contactul temporar cu anumite persoane etc., caz în care se stabilește printr-un angajament.

(2). Confidențialitatea asupra drepturilor salariale și a datelor necesare îndeplinirii atribuțiilor de serviciu este o obligație a tuturor salariaților.

Pauză ora 13⁰⁰ o pauză.
Sedința se reia la ora 14⁰⁰.

D-nul Olaru Sorin solicita membrilor comisiei de negociere semnarea declarației de confidențialitate privind documentele și informațiile prezentate acestora, în conformitate cu prevederile legii, informațiile confidențiale fiind menționate în anexa la declarația de confidențialitate, cu specificarea confidențialității acestora.

După dezbateri, părțile, de comun acord, convin conținutul următoarelor clauze contractuale astfel:

CAPITOLUL II SUSPENDAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art.54. (1). Suspendarea contractului individual de muncă poate interveni de drept, prin acordul părților sau prin actul unilateral al uneia dintre părți.

(2). Suspendarea contractului individual de muncă are ca efect suspendarea prestării muncii de către salariat și a plății drepturilor de natură salarială de către angajator.



(3). Pe durata suspendării pot continua să existe alte drepturi și obligații ale părților decât cele prevăzute la alin. (2), dacă acestea sunt prevăzute prin legi speciale, prin prezentul contract colectiv de muncă, prin contracte individuale de muncă sau prin regulamentul intern.

(4). În cazul suspendării contractului individual de muncă din cauza unei fapte imputabile salariatului, pe durata suspendării acesta nu va beneficia de niciun drept care rezultă din calitatea sa de salariat.

(5). De fiecare dată când în timpul perioadei de suspendare a contractului intervine o cauză de încetare de drept a contractului individual de muncă, cauza de încetare de drept prevalează.

(6). În cazul suspendării contractului individual de muncă se suspendă toate termenele care au legătură cu încheierea, modificarea, executarea sau încetarea contractului individual de muncă, cu excepția situațiilor în care contractul individual de muncă încetează de drept.

Art. 55. Contractul individual de muncă se suspendă de drept în următoarele situații:

- a) concediu de maternitate;
- b) concediu pentru incapacitate temporară de muncă;
- c) carantină;
- d) exercitarea unei funcții în cadrul unei autorități executive, legislative ori judecătorești, pe toată durata mandatului, dacă legea nu prevede altfel;
- e) îndeplinirea unei funcții de conducere salarizate în sindicat;
- f) forță majoră;
- g) în cazul în care salariatul este arestat preventiv, în condițiile Codului de procedură penală;
- h) de la data expirării perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei. Dacă în termen de 6 luni salariatul nu și-a reînnoit avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei, contractul individual de muncă încetează de drept;
- i) în alte cazuri expres prevăzute de lege.

Art. 56. (1). Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa salariatului, în următoarele situații:

- a) concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;
- b) concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
- c) concediu paternal;
- d) concediu pentru formare profesională;
- e) exercitarea unor funcții electivă în cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local, pe toată durata mandatului;
- f) participarea la grevă.

(2). Contractul individual de muncă poate fi suspendat în situația absențelor nemotivate ale salariatului.

Art. 57. (1). Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa angajatorului în următoarele situații:

- a) pe durata cercetării disciplinare prealabile, în condițiile legii;
- b) în cazul în care angajatorul a formulat plângere penală împotriva salariatului sau acesta a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești;
- c) în cazul întreruperii sau reducerii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;
- d) pe durata detașării;
- e) pe durata suspendării de către autoritățile competente a avizelor, autorizațiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiilor.



(2). În cazurile prevăzute la alin. (1), lit. a) și b), dacă se constată nevinovăția celui în cauză, salariatul își reia activitatea anterioară și i se plătește, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, o despăgubire egală cu salariul și celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării contractului.

CAPITOLUL IV **ÎNCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ**

Secțiunea 1: Încetarea Contractului individual de muncă

Art.65. Contractul individual de muncă poate înceta astfel:

- a) de drept;
- b) ca urmare a acordului părților, la data convenită de acestea;
- c) ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți, în cazurile și în condițiile limitativ prevăzute de lege.

Art.66. (1). Încetarea de drept și constatarea nulității contractului individual de muncă operează în cazurile prevăzute de art. 56, respectiv art. 57 din Codul muncii.

(2). În cazurile prevăzute de art. 56 din Codul muncii, încetarea contractului individual de muncă va fi materializată prin decizie scrisă a angajatorului.

Art.67.(1). În cazul în care concedierea se dispune pentru motivele prevăzute la art. 61, lit. c) și d) din Codul muncii, precum și în cazul în care contractul individual de muncă a încetat de drept în temeiul art. 56, alin. (1), lit. e) din Codul muncii, angajatorul are obligația de a-i propune salariatului alte locuri de muncă vacante în unitate, compatibile cu pregătirea profesională sau, după caz, cu capacitatea de muncă stabilită de medicul de medicina muncii.

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

(3). 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.

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

Secțiunea 2: Demisia

Art.69. (1). Prin demisie se înțelege actul unilateral de voință a salariatului care, printr-o notificare scrisă, comunică Societății Complexul Energetic Oltenia S.A. sau subunității unde își desfășoară activitatea, încetarea contractului individual de muncă, după împlinirea unui termen de preaviz.

(2). Societatea Complexul Energetic Oltenia S.A. sau subunitatea căreia i-a fost comunicată notificarea, este obligată să înregistreze demisia salariatului. Refuzul de a înregistra demisia dă dreptul salariatului de a face dovada acesteia prin orice mijloace de probă.

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

(4). Termenul de preaviz este de 20 de zile lucrătoare.

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

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



(7). Conducerea societății poate renunța total sau parțial la termenul de preaviz fără a fi obligată la despăgubiri.

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

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

De asemenea, partile convin amanarea negocierii urmatoarelor propuneri de clauze contractuale:

Propunerile administratiei:

Art.34. (6). C.Loc de muncă este, în înțelesul prezentului contract colectiv, elementul esențial al contractului individual de muncă constând în indicarea unitatii unde activitatea urmează să fie prestată de salariat, conform fișei postului și statutului de funcții aprobat.

G.Prin riscurile specifice postului se înțeleg riscurile evaluate în conformitate cu reglementările în vigoare. Fiecărui loc de muncă și fiecărui post de muncă i se va întocmi o fișă de evaluare și încadrare în sistemul de muncă ce va cuprinde evaluarea nivelului de risc.

I.Durata contractului individual de muncă. Contractul individual de muncă se încheie, de regula, pe durată nedeterminată

L.Salariul de bază brut se stabilește pentru postul pe care îl ocupă salariatul.

N. (5). În perioada de probă prevăzută, la alin. 2 persoana încadrată va fi salarizată cu clasa minimă a funcției, corespunzător limitelor de salarizare. La definitivarea în funcție sau profesie, salariul va fi renegociat.

Propunerile reprezentantilor angajatilor:

Art.34. (6). În înțelesul prezentului contract colectiv de muncă, elementele prevăzute la art.17, alin.3, lit. a-n din Codul muncii trebuie să se regasească în conținutul Contractului individual de muncă și se definesc astfel

C.Loc de muncă este, în înțelesul prezentului contract colectiv, elementul esențial al contractului individual de muncă constând în indicarea unitatii și subunitatii unde activitatea urmează să fie prestată de salariat, conform fișei postului și statutului de funcții aprobat

“C. Locul de munca, este cel mai mic compartiment productiv din structura organizatorica a unei unitati economice, cu o stricta delimitare in spatiu, inzestrat cu mijloace de munca(utilaje, mijloace de transport, mobilier, SDV-uri etc.) și obiecte ale muncii necesare (materii prime, materiale, semifabricate etc.), organizat în vederea realizarii unei operatii, lucrari sau indeplinirii unei functii, de catre un executant cu pregătirea și îndemânarea necesara. în conditii de munca tehnice, organizatorice, igienice și de protecție a muncii, precizate.”

L. Salariul de bază brut se stabilește între limitele prevăzute de contractul colectiv de muncă pentru postul pe care îl ocupă salariatul.

*Alte elemente constitutive ale veniturilor salariale vor fi reprezentate prin: sporuri, prime, adaosuri salariale și alte facilitati prinse în Capitolul *Chestruteli cu munca vie, conform Anexei...*

Art 36 .(1). Conducerea societății are obligația de a organiza concurs pentru ocuparea posturilor vacante.

(10). c) Un membru al familiei salariatului decedat ca urmare a unui accident de muncă, boli profesionale, boli incurabile, accidente produse fără vina lor în afara câmpului muncii și a altor cauze naturale, conform art. 184.

d) Un membru al familiei (copilul, soțul/soția) unor salariați cărora li s-a recomandat schimbarea locului de muncă, iar societatea nu are posturi vacante conform recomandările medicale și pregătirea profesională a acestuia, și care încetează raporturile de muncă.

S-a stabilit că următoarea sedința de negociere va avea loc în data de 20.01.2015, ora 10.00, în sala de ședințe de la sediul Sucursalei Electrocentrale Rovinari .

Prezentul proces - verbal a fost încheiat în șase exemplare originale, câte unul pentru fiecare parte semnatară a contractului colectiv de muncă, respectiv unul pentru Inspectoratul Teritorial de Muncă Gorj.

**Societatea
Complexul Energetic Oltenia,
Olaru Sorin**

**Federația Națională a Sindicatelor din
Electricitate "Univers",
Marciuc Adrian**

**Federația Națională Mine Energie,
Mitrescu Constantin**

**Sindicatul Național Petrom-Energie,
Ionescu Gelă**

**Federația Sindicatelor și Independente
"ENERGETICA",
Constantinescu Paul**

Zestroiu Marius:
Șerban Daniela.

Secretariat/personal tehnic:

Mamaliga Petre:
Grofu Dumitru:
Ladaru Cristian Ovidia:
Feurdean Ioan