

PROCES VERBAL

Încheiat azi 20.01.2015, privind desfasurarea ședinței comisiei de negociere a Contractului Colectiv de Muncă.

La ședință participă membrii comisiei de negociere :

Din partea administrației participă :

1. Olaru Sorin;
2. Motocu Marian;
3. Mărășescu Gheorghe;
4. Smărăndoiu Gheorghe;
5. Dungan Liliana;
6. Brînzan Adela;
7. Lăzăroiu Constantin;
8. Popescu Adrian;
9. Popescu N. Ion;
10. Dragu Dumitru;

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 ;
2. Caldaruse Grigore Gabriel ;
3. Nanu Mic Aurel;
4. Roșca Nelu;
5. Bădiță Nicolae;
6. Bălăceanu Gabriel;
7. Popescu Jan.

Membri înlocuitori:

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

Secretariti:

1. Mămăligă Petre
- 2.

Înlocuitori secretariat:

Tudor Constantin
Grofu Dumitru

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

Membri titulari:

Membri înlocuitori:



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

Secretariat:

1. Lădaru Cristian Ovidiu
2. Feurdean Ioan

2. Ursu Marius
3. Croitoru Nicusor Miron

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

Ședința se desfășoară conform regulamentului de negociere aprobat.

D-nul Olaru Sorin solicita membrilor comisiei de negociere semnarea declarației de confidențialitate privind documentele și informațiile prezentate acestora, în conformitate cu prevederile legii.

După dezbateri, părțile, de comun acord, convin semnarea declarației de confidențialitate, aceasta fiind semnată și depusă la secretariatul comisiei de negociere de :

Din partea administrației :

1. Olaru Sorin;
2. Motocu Marian;
3. Mărășescu Gheorghe;
4. Smărăndoiu Gheorghe;
5. Dungan Liliana;
6. Brînzan Adela;
7. Lăzăroiu Constantin;
8. Popescu Adrian;
9. Popescu N. Ion;
10. Dragu Dumitru;

Secretariat/personal tehnic:

3. Zestroiu Marius;
4. Șerban Daniela.

Din partea sindicatelor :

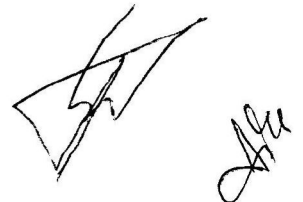
- pentru **Federația Națională a Sindicatelor din Electricitate „UNIVERS”:**

Membri titulari:

1. Marciuc Adrian Gheorghe;
2. Caldaruse Grigore Gabriel ;
3. Nanu Mic Aurel;
4. Roșca Nelu;
5. Bădiță Nicolae;
6. Bălăceanu Gabriel;
7. Popescu Jan.

Membri înlocuitori:

1. Ciortan Constantin;
2. Licuri Barbu Dorinel;



3. Popescu Ion
4. Priporeanu Ovidiu;
5. Blîndu Ilie;
6. Păducel Ion Sorin.

Secretariat:

1. Mămăligă Petre

Înlocuitori secretariat:

Tudor Constantin
Grofu Dumitru

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

Membri titulari:

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

Secretariat:

3. Lădaru Cristian Ovidiu
4. Feurdean Ioan

Membri înlocuitori:

2. Ursu Marius
3. Croitoru Nicusor Miron

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

Membri titulari:

Membri înlocuitori:
Constantinescu Paul

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

Membri titular:

Ionescu Gelă

Membri înlocuitori:
Căpruciu Ștefan


Domnul Mitrescu Constantin, Pîrvulescu Dumitru, Lădaru Cristian Ovidiu și Ursu Marius au semnat declarația cu mențiuni personale.

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

Art.24. 21. Sa considere organizatiile sindicale un partener egal in abordarea problemelor salariatilor.

Art.34. (6). N. (5). In 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.

De asemenea, partile convin amânarea negocierii propunerilor de clauze contractuale amanate in sedintele anterioare.



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

CAPITOLUL III **MODIFICAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ**

Secțiunea 1: Delegarea și detașarea

Art.58. Delegarea, astfel cum este reglementată de Codul muncii, reprezintă exercitarea temporară de către salariat, din dispoziția angajatorului, a unor lucrări și sarcini corespunzătoare atribuțiilor de serviciu în afara locului sau de muncă, atât în situația delegării la alte instituții sau persoane juridice cât și în situația delegării la o sucursală/subunitate/punct de lucru a societății, denumită în acest caz, delegație internă.

Art.59.(1). Pe timpul delegării la alte instituții și persoane juridice salariații vor beneficia de următoarele drepturi:

-
- pe timpul delegării salariații vor beneficia de drepturile negociate prin contractul colectiv de muncă cu excepția sporului de periculozitate în programul normal de lucru și a sporului sistematic;

Diurna de deplasare nu va fi acordată pentru deplasarea salariaților în județele în care societatea are înregistrate sucursale sau subunități, cu una din următoarele excepții:

- a) - deplasarea în localitatea București și județul Braila;
- b) - durata deplasării este mai mare de 24 de ore.

(2). Pe timpul delegării la o sucursală/subunitate a societății salariații vor beneficia de decontarea cheltuielilor de transport.

(3). Salariații din activitatea E.L.C.F.U. care însoțesc pe liniile C.F.R. locomotivele trimise la reparații vor beneficia pe durata delegării de plata a 8 ore în regim de delegare și de timp liber corespunzător pentru restul timpului pontat pe perioada de însoțire.

(4). Decontarea cheltuielilor de cazare la unitățile hoteliere se face pentru un hotel clasificat cu cel mult patru stele, în limita sumei de **250 lei/zi**, cu excepția cazurilor când delegatul participă la acțiuni organizate de terți (seminarii, simpozioane, etc.), caz în care decontarea se va face pentru hotelurile stabilite de organizatori.

Decontarea cheltuielilor de cazare și transport se face pe bază de documente justificative (factură/chitanță fiscală sau alte documente prevăzute de lege).

Decontarea cheltuielilor de transport se face indiferent de categoria mijlocului de transport folosit, distanță sau clasă, dacă societatea nu a asigurat mijloace de transport.

De aceleași cheltuieli de transport beneficiază și salariații care efectuează deplasări între localități, în interesul serviciului sau în baza atribuțiilor de serviciu.

Pe perioada delegării, în zilele nelucrătoare cuprinse în această perioadă, se considera muncă suplimentară, ce va fi compensată cu timp liber corespunzător, potrivit contractului colectiv de muncă și prevederilor Codului muncii.

Salariații care participa la examinari medicale, psihologice și profesionale programate de angajator, vor efectua deplasarea în baza *ordinului de deplasare*, emis de angajator, conform reglementărilor interne.

Art.60. Detașarea este actul prin care se dispune schimbarea temporară a locului de muncă, din dispoziția societății la un alt agent economic, în scopul executării unor lucrări în interesul acestuia. În mod excepțional, prin detașare se poate modifica și felul muncii, numai cu consimțământului scris al salariatului.

Art.61. (1). Detașarea poate fi dispusă pe o perioadă de cel mult un an.

(2). În mod excepțional, perioada detașării poate fi prelungită pentru motive obiective ce impun prezența salariatului la angajatorul la care s-a dispus detașarea, cu acordul ambelor părți, din 6 în 6 luni.

(3). Salariatul poate refuza detașarea dispusă de societate, numai în mod excepțional și pentru motive temeinice.

(4). Salariații delegați pe o perioadă mai mare de 15 zile sau detașați au dreptul la rambursarea cheltuielilor de transport pentru o vizită săptămânală la familie inclusiv cu autoturismul proprietate personală.

Art.62. Dacă necesitățile o impun, pe posturile celor detașați pot fi angajate în condițiile acestui contract colectiv de muncă, persoane cu contract de muncă pe durată determinată (până la revenirea titularului pe post).

Art.63. (1). Drepturile convenite salariatului detașat se acordă de angajatorul la care s-a dispus detașarea.

(2). Pe durata detașării, salariatul va beneficia de drepturile care îi sunt mai favorabile, fie de drepturile de la angajatorul care a dispus detașarea, fie de drepturile de la angajatorul la care este detașat.

(3). Angajatorul care detașează are obligația de a lua toate măsurile necesare pentru ca angajatorul la care se dispune detașarea să-și îndeplinească integral și la timp toate obligațiile față de salariatul detașat.

(4). Dacă angajatorul la care s-a dispus detașarea nu-și îndeplinește integral și la timp toate obligațiile față de salariatul detașat, acestea vor fi îndeplinite de angajatorul care a dispus detașarea.

(5). În cazul în care există divergență între cei doi angajatori sau nici unul dintre ei nu-și îndeplinește obligațiile potrivit prevederilor alin. (1) și (2), salariatul detașat are dreptul de a reveni la locul său de muncă de la angajatorul care l-a detașat și de a se îndrepta împotriva oricăruia dintre cei doi angajatori și a cere executarea silită a obligațiilor neîndeplinite.

Art.64. Cheltuielile de delegare și detașare vor fi decontate conform procedurii interne a societății.

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

Secțiunea 5: Obligațiile și drepturile sindicatelor ca organizații profesionale ale salariaților

Art.27. (1). Organizațiile sindicale ca parte semnatară a prezentului contract se obligă:

- a) să considere administrația un partener egal în abordarea problemelor salariaților;
- b) să respecte prevederile prezentului contract;
- c) să rezolve conflictele de muncă în limitele legale și a celor convenite prin prezentul contract colectiv de muncă;
- d) să informeze administrația la luarea deciziilor sale de importanță majoră ce privesc salariații, în conformitate cu prevederile legale;
- e) în cazul declanșării grevei, organizatorii acesteia împreună cu conducerea subunităților au obligația ca pe durata desfășurării acțiunii, să protejeze bunurile și să asigure funcționarea continuă a instalațiilor și utilajelor a căror oprire sau nesupraveghere ar putea constitui un pericol pentru viața și sănătatea salariaților și/sau ar cauza pagube ireparabile;
- f) să recunoască dreptul administrației de a stabili în condițiile legii și ale prezentului contract, răspunderea disciplinară sau patrimonială a salariaților care se fac vinovați de încălcarea normelor de disciplină a muncii sau care aduc prejudicii unității.

D-nul Rosca Nelu solicită să se consemneze opinia sa privind art.27(1). lit.f respectiv, că nu este de acord cu această formulare.

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

- (2). Organizațiile sindicale semnatare ale prezentului contract au următoarele drepturi:
- a) de a-și reprezenta la orice nivel membri în situații legate de contractele colective de muncă, de legislația socio-profesională și de ansamblul problemelor socio-economice ce îi interesează;
 - b) de a face propuneri administrației pentru îmbunătățirea activității la nivelul locului de muncă sau pe ansamblul unității;
 - c) de a organiza activități conform statutelor proprii, contractului colectiv de muncă, convențiilor și înțelegerilor între părți;
 - d) de a întreprinde acțiuni educative pe probleme de interes sindical sau profesional;
 - e) de acces la biblioteca juridică și tehnică și la toate actele cu caracter normativ;
 - f) de a primi la cerere informațiile și documentele necesare pentru negocierea contractului colectiv de muncă și a determinării stării economice a unității (cu respectarea prevederilor legale privind negocierea contractului colectiv de muncă), precum și cele privind constituirea și folosirea fondurilor destinate îmbunătățirii condițiilor de muncă, securității și sănătății în muncă, utilităților sociale, asigurărilor și protecției sociale.

D-nul Bălăceanu Gabriel solicită să se consemneze propunerea sa privind eliminarea oricărui prevederi referitoare la membrii organelor de conducere ale organizațiilor sindicale și numirea în posturile de inspectori sociali.

Domnul Mitrescu Constantin propune următoarea clauză contractuală " Numirea în posturile de inspector social în număr de 28 și decontarea către federațiile sindicale a contravalorii cuantumului drepturilor salariale brute stabilite pentru postul de inspector social, în limita a 10 astfel de posturi, în situații de suspendare a contractului individual de muncă"

Având în vedere anumite propuneri formulate cu privire la *Obligațiile și drepturile sindicatelor ca organizații profesionale ale salariaților*, d-nul Marciuc Adrian propune amânarea discutării acestei secțiuni.

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

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

TITLUL IV SECURITATE ȘI SĂNĂTATE ÎN MUNCĂ Secțiunea 1: Principii generale organizaționale

Art.78. Angajatorul își asumă principiile juridice ale sistemului legislativ din domeniul sănătății și securității în muncă caracterizat de următoarele elemente:

- a) securitatea și sănătatea în muncă – un drept fundamental – al tuturor participanților la procesul de muncă din toate sistemele de muncă ale societății;
- b) dreptul la muncă și securitatea și sănătatea în muncă sunt indisolubil legate în cadrul activității societății;
- c) integrarea securității și sănătății în muncă în procesul de muncă;
- d) securitatea și sănătatea în muncă are un caracter preventiv;
- e) abordarea prevenirii accidentelor de muncă și a îmbolnăvirilor profesionale ca problemă unică.

Art.79. Angajatorul își asumă, conform **Legii nr. 319/2006**, obligația de a elabora măsuri și direcții de implementare a următoarelor principii:

- a) evitarea riscurilor și evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;
- b) prevenirea coerentă a riscurilor care să cuprindă tehnologiile, organizarea muncii, condițiile de muncă, relațiile sociale și influența factorilor din mediul de muncă;

- c) principiul responsabilității angajatorului conform căruia angajatorul are obligația de a asigura securitatea și sănătatea lucrătorilor în toate aspectele legate de muncă, distinct față de obligațiile lucrătorilor din domeniul securității și sănătății în muncă;
- d) principiul informării și instruirii lucrătorilor conform căruia angajatorul trebuie să ia măsuri corespunzătoare astfel încât lucrătorii și/sau reprezentanții acestora să primească toate informațiile privind riscurile de la locurile de muncă precum și măsurile și activitățile de prevenire și protecție de la nivelul societății și/sau subunitate și/sau sector de activitate și/sau alte forme organizatorice din societate cât și la nivelul fiecărui post de lucru și/sau al fiecărei funcții din sistemul organizatoric al societății;
- e) principiul consultării și participării lucrătorilor conform căruia angajatorul consultă lucrătorii și/sau reprezentanții acestora și permit participarea acestora la discutarea tuturor problemelor referitoare la securitate și sănătatea în muncă.

Angajatorul organizează și asigură în acest sens funcționarea Comitetului de Sănătate și Securitate în Muncă.

Art.80. Angajatorul își asumă obligațiile legale privind asigurarea condițiilor de securitate și sănătate în muncă precum și pentru prevenirea accidentelor de muncă și a îmbolnăvirilor profesionale și va dispune măsuri clare pentru punerea în practică a prevederilor legislației în domeniu.

Art.81. Pentru evitarea diferitelor pericole și riscuri ce pot exista la locurile de muncă angajatorul va dispune elaborarea de reglementări subsecvente precum și instrucțiuni proprii de securitate și sănătate în muncă care să stabilească măsurile minime care trebuie a fi implementate pentru a asigura securitatea și sănătatea lucrătorilor.

Art.82. (1). Pentru supravegherea oricărui proces de muncă din cadrul oricărui sistem de muncă caracterizat de elementele executant, sarcina de muncă, mijloc de producție, mediul de muncă, angajatorul va desemna o persoană responsabilă care să aibă competența și pregătirea profesională necesară acestei funcții.

(2). Locurile de muncă vor fi reevaluate periodic în conformitate cu legislația din domeniul sănătății și securității în muncă.

Art.83. Partile se obligă să analizeze posibilitatea și oportunitatea aplicării prevederilor **Legii nr. 204/2006** privind contribuția angajatorului în vederea efectuării de cheltuieli în numele salariaților (angajaților), la fondul de pensii facultative.

Secțiunea 2: Condiții de muncă

Art.84. În vederea stabilirii măsurilor minime concrete, vizând condițiile de muncă, părțile vor ține seama de următoarele principii de bază:

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

b) măsurile preconizate pentru ameliorarea condițiilor de muncă trebuie să fie avizate în Comitetul de Securitate și Sănătate în Muncă, să fie cuprinse în programul anual de achiziții pentru asigurarea sănătății și securității în muncă, să fie cuprinse în planul anual de prevenire și protecție și să aibă desemnați responsabili competenți pentru realizarea acestora.

D-nul Bădița Nicolae solicită să se consemneze propunerea sa privind nominalizarea meseriilor cuprinse la *CR – 29 Formația utilaje auxiliare* privind avizarea acestora pentru condiții deosebite, iar dacă acest lucru „nu este posibil să se procedeze la compensări bănești sau de altă natură”(art.84 lit.a). Aceeași propunere are d-nul Nanu Mic Aurel, precum și d-nul Ionescu Gela.



D-nul Popescu N. Ion precizeaza că nominalizarea altor meserii pentru acordarea avizului privind condițiile de muncă nu se poate face decât în condițiile prevăzute de lege și doar pentru locurile de muncă care au fost avizate anterior.

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

Art.85. (1). Locurile de muncă clasificate conform **Legii nr. 263/2010** în locuri de muncă în condiții speciale, deosebite sunt catalogate și ca locuri de muncă cu condiții vătămătoare, grele sau periculoase dacă sunt îndeplinite condițiile prevăzute de lege.

(2). Salariații care își desfășoară activitatea în locuri de muncă ce pot fi catalogate ca și locuri de muncă grele, periculoase, vătămătoare, nocive, stresante, penibile precum și în mediu de muncă și microclimat nefavorabil au dreptul, după caz, la sporuri la salariu, materiale igienico-sanitare, echipament individual de protecție, concedii suplimentare plătite, alimentație de protecție și alte drepturi de personal, conform prezentului contract colectiv de muncă.

Art.86. (1). Locurile de muncă cu condiții grele, vătămătoare, periculoase sunt stabilite conform legislației în vigoare.

(2). Locurile de muncă încadrate în condiții speciale și deosebite vor fi monitorizate permanent prin identificarea tuturor factorilor de risc.

(3). Părțile se obligă ca toate măsurile tehnice, sanitare și organizatorice necesare normalizării condițiilor de muncă, respectiv clasificării lor ca locuri de muncă în condiții normale, să fie programate astfel încât normalizarea condițiilor de muncă să se producă în condițiile prevăzute de legislația în vigoare.

(4). Dacă normalizarea condițiilor de muncă nu se produce la data prevăzută de legislația în vigoare, părțile contractante se obligă a face demersuri specifice în vederea prelungirii termenului de încadrare în condiții deosebite a locurilor de muncă.

Art.88. (1). Personalul TESA de la activitatea de subteran, care își desfășoară activitatea efectiv în condiții speciale cel puțin 50% din programul normal de lucru din luna respectiva, vor beneficia de plata cotei de contribuții de asigurări sociale în procent de 100%.

(2). Personalul muncitor care prestează muncă în posturi prevăzute în normativul de personal ca posturi fixe, care poate fi expus factorilor de risc prevăzuți de **H.G. nr. 246/2007** cu modificările și completările ulterioare într-un loc de muncă catalogat ca loc de muncă în condiții deosebite va beneficia de plata în procent de 100% a contribuțiilor de asigurări sociale.

(3). Personalul muncitor care deservește zilnic locurile de muncă prevăzute la alin. 2 va putea beneficia de plata a maxim 100% din timpul efectiv lucrat cu cota de contribuții aferentă condițiilor speciale și/sau deosebite de muncă.

Secțiunea 3: Structura organizatorica interna de prevenire si protectie

Art.89. Angajatorul organizează structura internă de prevenire și protecție, atât la sediul unității, cât și la sediul subunităților.

Art.90. (1). Structura internă de prevenire și protecție va asigura realizarea atribuțiilor prevăzute de legislația de securitate și sănătate în muncă în vigoare.

(2). Structura internă de prevenire și protecție trebuie să aibă resurse umane, materiale și mijloace adecvate necesare îndeplinirii atribuțiilor prevăzute la aliniatul precedent, dimensionate pentru fiecare subunitate, ținându-se cont de riscurile la care sunt supuși lucrătorii, aria distribuirii lor în sectoare de activitate și locuri de muncă.

(3). Lucrătorii structurii interne de prevenire și protecție trebuie să îndeplinească condițiile de pregătire profesională prevăzute de legislația în vigoare și să nu fie prejudiciați ca urmare a activităților



de protecție și prevenire a riscurilor profesionale, având la dispoziție mijloace adecvate și timp necesar pentru a-și îndeplini obligațiile conform aliniatelor precedente.

Art.91. Structura internă de prevenire și protecție verifică periodic autorizațiile lucrătorilor nominalizați, în conformitate cu prevederile legale.

Art.92. Structura internă de prevenire și protecție va evidenția în mod distinct zonele cu risc ridicat și specific.

Secțiunea 4: Echipament individual de protecție

Art.93. (1). Angajatorul are obligația să acorde, gratuit, echipamentul individual de protecție, pentru toți lucrătorii, în conformitate cu prevederile legale.

(3). La achiziția și recepția echipamentului de protecție vor participa 2 reprezentanți ai lucrătorilor desemnați de Comitetul de sănătate și securitate în muncă.

Secțiunea 5: Supravegherea sănătății lucrătorilor

Art.94. Angajatorul are obligația să asigure supravegherea sănătății lucrătorilor, gratuit, în conformitate cu prevederile legale.

Art.95. Activitatea de supraveghere a sănătății lucrătorilor va fi coordonată de structura organizatorică internă de prevenire și protecție.

Art.96. Angajatorul are obligația de a organiza cabinete medicale.

Art.97. Programul cabinetelor medicale va fi corelat cu programul de lucru al subunităților.

Art.98. (1).

(2). Comitetul de securitate și sănătate în muncă va stabili prin regulament serviciile medicale prestate de personalul medical al fiecărui cabinet.

Art.99. Cabinetele medicale vor avea dotarea minimă prevăzută de legislația în vigoare, respectiv cea specifică punctului de lucru stabilită prin hotărârea Comitetului de securitate și sănătate în muncă.

Art.100. (1). Angajatorul se obligă să asigure gratuit materiale de prim ajutor, în conformitate cu legislația în vigoare.

(2). Comitetul de securitate și sănătate în muncă va stabili prin regulament locurile de muncă care se vor dota cu materiale de prim ajutor.

Art.101 (1). Angajatorul se obligă să asigure examinări medicale, gratuit, tuturor lucrătorilor, în conformitate cu prevederile legale.

(2). Comitetul de securitate și sănătate în muncă va stabili prin regulament modalitatea de efectuare a examinărilor medicale.

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

Propunerile administrației:

Art.89.(1). Ziurna de deplasare în cuantum de 70 lei dacă durata deplasării este de cel puțin 12 ore/zi.

(4). În cazul în care deplasarea se face cu autovehiculul salariatului, cu aprobarea prealabilă a conducerii societății sau a împuterniciților necesari, salariații aflați în delegație vor primi contravaloarea a 8 litri carburant la 100 km purtare.

Art.28. (1). Membrii organelor de conducere ale organizațiilor sindicale care au calitatea de salariați ai Societății Complexul Energetic Oltenia S.A. pot beneficia de cel mult 5 zile libere pentru desfășurarea activităților sindicale, în conformitate cu prevederile legale și prezentul contract colectiv de muncă.



(2). Numărul total de zile libere pentru fiecare organizație sindicală este de 20 zile medie lunară/ 1000 salariați membri de sindicat.

Art.86. (5). În cadrul societății locurile de muncă clasificate în condiții deosebite sunt stabilite conform avizelor prevăzute de lege.

Art.87. Până la finalizarea măsurilor necesare normalizării condițiilor de muncă, părțile convin să mențină locurile de muncă clasificate ca locuri de muncă în condiții speciale sau deosebite pe baza avizului prevăzut de lege.

Art. 93 (2). Normativul și modalitățile de acordare a echipamentului individual de protecție vor fi stabilite de către comitetul de securitate și sănătate în muncă.

Art.98. (1). Numărul de cabinete medicale, organizarea și dispersia acestora în teritoriu, serviciile asigurate de acestea, inclusiv serviciile de urgență spitalicească și transport sanitar vor fi stabilite de către comitetul de securitate și sănătate în muncă.

Art.102. Angajatorul se obligă să asigure materiale igienico-sanitare, gratuit, tuturor lucrătorilor, conform procedurii.

Art.103. (1) Modalitatea de acordare a alimentelor de protecție va fi stabilită către comisia mixtă administrație-sindicat.

Propunerile reprezentanților angajaților:

Art.59.(1). Diurna de deplasare în cuantum de **150 lei** dacă durata deplasării este de cel puțin 12 ore/zi;

(4). În cazul în care salariatul nu face dovada cazării la hotel, însă a fost în delegație cel puțin 24 de ore, va beneficia de decontarea în cuantum de **60 lei** pentru o noapte de cazare.

În cazul în care deplasarea se face cu autovehiculul salariatului, cu aprobarea prealabilă a conducerii societății sau a împuterniciților acesteia, salariații aflați în delegație vor primi contravaloarea a **10 litri** carburant la 100 km parcursi.

Art.27(2).

e) de a organiza adunarea generală la nivel de organizație sindicală în timpul programului de lucru; sindicatele au obligația de a anunța conducerea administrativă cu cel puțin 10 zile înainte de data adunării generale;

Art.28. (1). Membrii organelor de conducere ale organizațiilor sindicale care au calitatea de salariați ai S.C. Complexul Energetic Oltenia S.A. pot beneficia de până la 5 zile libere plătite pe lună pentru desfășurarea activităților sindicale, în conformitate cu prevederile legale și prezentul contract colectiv de muncă.

(2). Numărul total de zile libere plătite este de 20 zile medie lunară/ 500 salariați calculat proporțional cu numărul de salariați programat pentru fiecare subunitate.

Persoanele din conducerea organizațiilor sindicale și numărul de zile libere plătite pentru fiecare vor fi stabilite în limita numărului total de zile determinat.

Numirea în posturile de inspector social în număr de 28 și decontarea către federațiile sindicale a contravaloării cuantumului drepturilor salariale brute stabilite pentru postul de inspector social, în limita a 10 astfel de posturi, în situații de suspendare a contractului individual de muncă conform art....din Codul muncii – propunerea domnului Mitrescu Constantin.

Art.86. (5). În cadrul societății locurile de muncă clasificate în condiții deosebite sunt stabilite conform avizelor prevăzute de lege.

Art.87. Până la finalizarea măsurilor necesare normalizării condițiilor de muncă, părțile convin să mențină locurile de muncă clasificate ca locuri de muncă în condiții speciale sau deosebite pe baza avizului prevăzut de lege.

Art. 93 (2). Normativul și modalitățile de acordare a echipamentului individual de protecție este stabilit prin anexa.

Procedurile privind achiziția echipamentului de protecție și a materialelor igienico-sanitare vor fi organizate în trimestrul IV al anului în curs, pentru anul următor.

Echipamentului de protecție și materialele igienico-sanitare vor fi achiziționate și acordate în primul trimestru al anului în curs.

Art.98. (1). Numărul de cabinete medicale, organizarea și dispersia acestora în teritoriu, serviciile asigurate de acestea, inclusiv serviciile de urgență prespitalicească și transport sanitar este stabilit prin anexa

Art.102. Angajatorul se obligă să asigure materiale igienico-sanitare, gratuit, tuturor lucrătorilor, stabilit prin anexa...

D-nul Marciuc Adrian propune constituirea unei comisii formată din domnul Bădița Nicolae și Popescu N. Ion, activitatea acestora fiind de a revizui și stabili anexa privind „Normativul și modalitățile de acordare a echipamentului individual de protecție”.

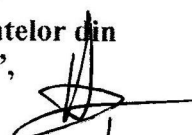
S-a stabilit că următoarea ședință de negociere va avea loc în data de 26.01.2015, ora 10.00, în sala de ședințe de la sediul Sucursalei Electrocentrale Rovinari.

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**



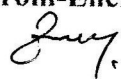
**Federația Națională a Sindicatelor din
Electricitate "Univers",
Marciuc Adrian**



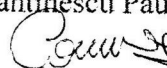
**Federația Națională Mine Energie,
Mitrescu Constantin**



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

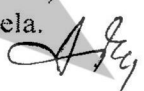


**Federația Sindicatelor și Independente
"ENERGETICA",
Constantinescu Paul**



Secretariat/personal tehnic:

Zestroiu Marius;
Șerban Daniela.



Mamaliga Petre;
Grofu Dumitru;
Ladaru Cristian Ovidiu
Feurdean Ioan

