

RM 11
Măsurile
17 APR. 2012

COMPANIA NAȚIONALĂ
POȘTA ROMÂNĂ SA

NR. 140/187/13.04.2012

SINDICATUL LUCRĂTORILOR
POȘTALI DIN ROMÂNIA

NR. 55/13.04.2012

CCM

**ACT ADIȚIONAL
LA CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ
2008-2018 ÎNCHEIAT LA NIVEL DE UNITATE**

Compania Națională "POȘTA ROMÂNĂ" SA și Sindicatul Lucrătorilor Poștali din România, de comun acord, au hotărât modificarea prevederilor Contractului Colectiv de Muncă 2008-2018, potrivit următoarelor procese verbale:

- procesului verbal încheiat în data de 27.03.2012, înregistrat sub numărul 101/3638 - C.N.P.R. și numărul 46 - S.L.P.R.,
- procesului verbal încheiat în data de 28.03.2012, înregistrat sub numărul 101/3652 - C.N.P.R. și numărul 47 - S.L.P.R.,
- procesului verbal încheiat în data de 03.04.2012, înregistrat sub numărul 101/3968 - C.N.P.R. și numărul 50 - S.L.P.R.,
- procesului verbal încheiat în data de 05.04.2012, înregistrat sub numărul 101/3999 - C.N.P.R. și numărul 51 - S.L.P.R..

Art.1 Art.1.1 se modifică și va avea următorul conținut:

Părțile contractante: Compania Națională "Poșta Română" S.A., denumită în continuare C.N.P.R., legal reprezentată de Director General și salariații reprezentați prin Sindicatul Lucrătorilor Poștali din România, denumit în continuare S.L.P.R. legal reprezentat prin președinte, recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în negocierea Contractului Colectiv de Muncă (C.C.M.) și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia, reafirmând principiile definite prin Legea nr.62/2011 - legea dialogului social.

Art.2 Art.2.6 se modifică și va avea următorul conținut:

C.N.P.R. va angaja negocierea colectivă în vederea revizuirii anuale prin transmiterea către S.L.P.R. a unei cereri de modificare a CCM. Cererea de modificare se comunică în scris către S.L.P.R. cu cel puțin 30 zile înainte de data propusă pentru începerea negocierii.

Art.3 Art.2.7 se modifică și va avea următorul conținut:

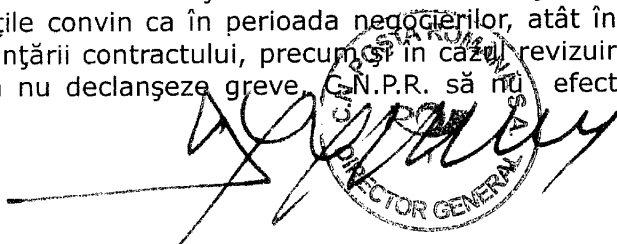
În cazul în care C.N.P.R. nu angajează negocierea colectivă în vederea revizuirii anuale până cel târziu la data de 01.04, aceasta are loc la cererea S.L.P.R. în termen de 10 zile de la formularea cererii.

Art.4 Art.3.4 se modifică și va avea următorul conținut:

Cererile de modificare vor fi depuse de reprezentanții S.L.P.R. la sediul C.N.P.R., iar cele ale C.N.P.R. la sediul S.L.P.R. Cererile de modificare vor cuprinde obiectul modificărilor și se înregistrează la fiecare dintre părți.

Art.5 Art.3.6 se modifică și va avea următorul conținut:

Părțile convin ca în perioada negocierilor, atât în cazul în care se fac modificări, cât și în cazul denunțării contractului, precum și în cazul revizuirii anuale obligatorii prevăzute la art. 24 S.L.P.R. să nu declanșeze greve, C.N.P.R. să nu efectueze concedieri din motive neimputabile


DIRECTOR GENERAL



salariaților.

Art.6 Art.7 se modifică și va avea următorul conținut

C.N.P.R și S.L.P.R. se obligă ca în perioada de aplicare a prezentului contract să nu propună și să nu susțină proiecte de acte normative a căror adoptare ar conduce la diminuarea drepturilor ce decurg din C.C.M.

Art.7 Art.9 se modifică și va avea următorul conținut:

Angajarea personalului se face de către Directorul General astfel:

- a) Directorul General, în cazul personalului din Administrația Centrală și a personalului de conducere din cadrul sucursalelor

Modul de ocupare, metoda de evaluare în vederea ocupării posturilor vacante din Administrația Centrală, precum și pentru personalul de conducere din cadrul sucursalelor și soluționarea contestațiilor sunt stabilite de către Directorul General.

- b) Directorii sucursalelor, prin delegare de competență, în cazul personalului din cadrul sucursalei, prevazut in sectiunile I, II și III din Anexa 7 - Lista funcțiilor, după cum urmează:
- (1) Posturile vacante pentru funcțiile prevăzute în Anexa 7 -Lista funcțiilor, sectiunile I,II si III se vor ocupa numai prin concurs, organizat la nivelul sucursalelor.
 - (2) Posturile vacante prevăzute la alin. (1), în prima etapă, se vor ocupa prin organizarea de concurs închis. În cazul în care postul vacant nu s-a ocupat prin concursul închis, se va organiza concurs deschis.
 - (3) Comisia de evaluare a aptitudinilor profesionale și personale ale candidaților pentru aceste posturi va fi formată dintr-un număr 4 membri, respectiv câte 3 membri, desemnați de către conducătorul sucursalei și 1 membru desemnat de către S.L.P.R. Fiecare membru din comisia de examinare are drept de notare și/sau acordare calificative.
 - (4) Tematica și bibliografia pentru concurs se elaborează de compartimentele de specialitate din cadrul sucursalelor și se aprobă de directorul sucursalei. Subiectele se vor elabora de către comisia mixtă C.N.P.R. – S.L.P.R. de evaluare a candidaților (numită la nivelul sucursalei), cu o oră înainte de începerea concursului. Media minimă de admitere și probele de concurs la ocuparea posturilor prevăzute la alin. (1) sunt prevăzute în anexa 2 la Contractul Colectiv de Muncă 2008-2018.
 - (5) Ocuparea posturilor prevăzute la alin. (1) din prezentul articol fără organizarea unui concurs, precum și ocuparea acestor posturi în urma organizării unui concurs altfel decât este prevăzut în prezentul articol, sunt lovite de nulitate.
 - (6) Soluționarea contestațiilor privind rezultatele concursurilor se face conform prevederilor anexei 2 la Contractul Colectiv de Muncă 2008-2018.
 - (7) S.L.P.R.și filialele sale vor fi informate lunar, în scris, referitor la situația angajărilor în sucursală pe locuri de muncă și pe funcții până la data de 15 a lunii următoare.

Art. 8 Art.13 se modifică și va avea următorul conținut:

13.1 În vederea stabilirii concrete a drepturilor și obligațiilor salariaților, angajarea se realizează prin încheierea unui contract individual de muncă (C.I.M.) – ANEXA 3a, în formă scrisă,



A handwritten signature in black ink is written over a circular stamp. The stamp contains the text "SINDICATUL ROMÂNIA" at the top and "DIRECTOR GENERAL" at the bottom.



A circular stamp with the text "SINDICATUL ROMÂNIA" at the top and "SINDICATUL ROMÂNIA POSTALI" at the bottom. A handwritten signature is written over the stamp.

anterior începerii raporturilor de muncă.

13.2 Încheierea C.I.M., se face pe baza condițiilor stabilite de lege, cu respectarea drepturilor fundamentale ale omului și numai pe criteriul aptitudinilor și competenței profesionale, iar clauzele acestuia nu pot conține prevederi contrare sau drepturi sub nivelul minim prevăzut prin acte normative sau prin prezentul C.C.M.

13.3 Până la data de 01.08.2010 salariații încadrați în funcțiile de Director sucursală vor încheia un act adițional la contractul individual de muncă prin care se vor stabili, cel puțin următorii indicatori de performanță, în vederea evaluării activității desfășurate de către aceștia:

a. Indicatori bugetari rezultați prin repartizare din Bugetul de venituri și cheltuieli al C.N. Poșta Română S.A.:

- venituri
- cheltuieli

b. Indicatori de dialog social:

- sesizări ale salariaților/organizațiilor sindicale înaintate Comisiei Paritare și constatate a fi întemeiate

- plângeri/contestații/sesizări adresate instanțelor de judecată soluționate în favoarea salariaților/organizațiilor sindicale

- sesizări adresate instituțiilor de control în domeniul muncii și/sau sănătății și securității în muncă, precum și altor instituții de control ale statului, finalizate prin sancțiuni, amenzi aplicate angajatorului sau rapoarte care confirmă situația reclamată.

Numărul maxim trimestrial al situațiilor prevăzute de indicatorii de dialog social care nu constituie motiv de necorespondere profesională, este trei.

Neîndeplinirea indicatorilor, constituie necorespondere profesională și se sancționează cu concedierea.

Evaluarea activității, conform indicatorilor stabiliți, se va efectua periodic, din trei în trei luni, de către o comisie formată din șase membri, trei de la C.N. Poșta Română S.A. și trei de la S.L.P.R. Membrii comisiei vor fi numiți prin decizie a Directorului General al C.N. Poșta Română S.A., respectiv a Președintelui S.L.P.R.

13.4 Până la data de 01.08.2010 persoanele încadrate în funcțiile de Director Restructurare vor încheia un act adițional la contractul de mandat prin care se vor stabili, cel puțin următorii indicatori de performanță, în vederea evaluării activității desfășurate de către aceștia:

a. Indicatori bugetari rezultați prin repartizare din Bugetul de venituri și cheltuieli al C.N. Poșta Română S.A.:

- venituri
- cheltuieli

b. Indicatori de dialog social:

- sesizări ale salariaților/organizațiilor sindicale înaintate Comisiei Paritare și constatate a fi întemeiate

- plângeri/contestații/sesizări adresate instanțelor de judecată soluționate în favoarea salariaților/organizațiilor sindicale

- sesizări adresate instituțiilor de control în domeniul muncii și/sau sănătății și securității în muncă, precum și altor instituții de control ale statului, finalizate prin sancțiuni, amenzi aplicate angajatorului sau rapoarte care confirmă situația reclamată.

Numărul maxim trimestrial al situațiilor prevăzute de indicatorii de dialog social care nu constituie motiv de revocare a mandatului, este trei.

Neîndeplinirea indicatorilor conduce la revocarea mandatului.

Evaluarea activității, conform indicatorilor stabiliți, se va efectua periodic, din trei în trei luni, de către o comisie formată din șase membri, trei de la C.N. Poșta Română S.A. și trei de la Sindicatul Lucrătorilor Poștali din România. Membrii comisiei vor fi numiți prin decizie a Directorului General al C.N. Poșta Română S.A., respectiv a Președintelui Sindicatului Lucrătorilor Poștali din România."



Handwritten signature and circular stamp of the General Director of C.N. Poșta Română S.A. The stamp contains the text: C.N. POȘTA ROMÂNĂ S.A., DIRECTOR GENERAL.



Handwritten signature and circular stamp of the President of the Postal Workers' Union. The stamp contains the text: SINDICATUL LUCRĂTORILOR POȘTALI ROMÂNIA.

Art.9 Art.16.6 se modifică și va avea următorul conținut:

Administrația are obligația să informeze salariații angajați cu C.I.M. pe durată determinată despre locurile de muncă vacante sau care vor deveni vacante, corespunzătoare pregătirii lor profesionale, și să le asigure accesul la aceste locuri de muncă în condiții egale cu salariații angajați cu C.I.M. pe perioadă nedeterminată. Această informare se face printr-un anunț conform ANEXEI 2 din C.C.M.

O copie a anunțului prevăzut la alin.1 se transmite de îndată S.L.P.R.-ului.

Art.10 Art.19.4 se modifică și va avea următorul conținut:

O copie a anunțului prevăzut la alin.2 se transmite de îndată filialelor S.L.P.R.-ului.

Art.11 Art.20.2 punctul 27 se modifică și va avea următorul conținut:

Angajaților C.N.P.R. le este interzisă discutarea, formularea, prezentarea de informații neadevărate sau tendențioase, referitoare la:

- C.N.P.R., reprezentanții ei, activitatea sau modul de conducere/administrare a acesteia la toate nivelurile - Administrația Centrală, sucursale, oficii județene de poștă, nivel local, precum și la oricare alți salariați, indiferent de funcția deținută și/sau postul ocupat;

- S.L.P.R. și FILIALELE SALE, activitatea sau modul de conducere/reprezentare al acestora, precum și a reprezentanților sindicali, indiferent de nivelul vizat, respectiv: național, regional, județean, precum și la oricare alți membri desemnați de S.L.P.R. în comisii și/sau grupuri de lucru.

Interdicția prevăzută în dispozițiile de mai sus se aplică în timpul programului de lucru, a orelor suplimentare sau chiar în afara programului de lucru, dacă angajații se află în incinta unităților, subunităților, sau a oricăror alte spații în care CNPR își desfășoară activitatea.

Art.12 Art.20.4 punctul 5 se modifică și va avea următorul conținut:

- să se consulte cu S.L.P.R. în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele acestora;

Art.13 Art.20.4 punctul 21 se modifică și va avea următorul conținut:

Orice propunere de modificare și/sau completare a organigramelor, ștatelor de funcții, precum și a fișelor de post se va realiza numai cu acordul S.L.P.R. În acest sens, C.N.P.R. are obligația să informeze S.L.P.R. cu privire la orice propunere de modificare și/sau completare a organigramelor, ștatelor de funcții, precum și a fișelor de post.

Art.14 Art.20.4 punctul 22 se modifică și va avea următorul conținut:

Stabilirea necesarului precum și a caracteristicilor materialelor și echipamentelor de lucru și/ sau individuale de protecție se va face numai cu acordul prealabil al S.L.P.R.

C.N.P.R. are obligația de a informa S.L.P.R. cu privire la orice intenție de achiziție de produse și/ sau servicii care au legătură cu activitatea salariaților.

La recepția oricăror produse și servicii achiziționate care au legătură cu activitatea salariaților C.N.P.R., va fi prezent și un reprezentant desemnat din cadrul S.L.P.R. În acest sens C.N.P.R. are obligația de a informa S.L.P.R. în legătură cu data și locul la care se va efectua recepția.

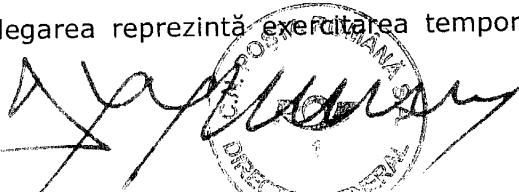
Art.15 Art.21.3 se modifică și va avea următorul conținut:

Delegarea și detașarea salariaților, se face în condițiile prevăzute de lege și cu respectarea drepturilor prevăzute în C.C.M.

Locul muncii poate fi modificat unilateral de către C.N.P.R. prin delegarea salariatului într-un alt loc de muncă decât cel prevăzut în contractul individual de muncă.

Pe durata delegării, salariatul își păstrează funcția și toate celelalte drepturi prevăzute în C.I.M.

Delegarea reprezintă exercitarea temporară, din dispoziția C.N.P.R., de către salariat, a



unor lucrări sau sarcini corespunzătoare atribuțiilor de serviciu în afara locului său de muncă.

Delegarea poate fi dispusă pentru o perioadă de cel mult 60 de zile și se poate prelungi, cu acordul salariatului, cu cel mult 60 de zile.

Salariatul delegat are dreptul la plata cheltuielilor de transport și cazare, precum și la o indemnizație de delegare.

Detașarea este actul prin care se dispune schimbarea temporară a locului de muncă, din dispoziția C.N.P.R., la un alt angajator, în scopul executării unor lucrări în interesul acestuia. În mod excepțional, prin detașare se poate modifica și felul muncii, dar numai cu consimțământul scris al salariatului.

Detașarea poate fi dispusă pe o perioadă de cel mult un an.

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.

Salariatul poate refuza detașarea dispusă de angajatorul sau numai în mod excepțional și pentru motive personale temeinice.

Salariatul detașat are dreptul la plata cheltuielilor de transport și cazare, precum și la o indemnizație de detașare, în condițiile prevăzute de lege sau de contractul colectiv de muncă aplicabil.

Drepturile convenite salariatului detașat se acordă de angajatorul la care s-a dispus detașarea.

Pe durata detașării salariatul beneficiază de drepturile care îi sunt mai favorabile, fie de drepturile acordate de C.N.P.R., fie de drepturile de la angajatorul la care este detașat.

CNPR are obligația de a lua toate măsurile necesare pentru ca angajatorul la care s-a dispus detașarea să își îndeplinească integral și la timp toate obligațiile față de salariatul detașat.

Dacă angajatorul la care s-a dispus detașarea nu își îndeplinește integral și la timp toate obligațiile față de salariatul detașat, acestea vor fi îndeplinite de către C.N.P.R.

În cazul în care există divergență între cei doi angajatori sau nici unul dintre ei nu își îndeplinește obligațiile potrivit prevederilor mai sus menționate, salariatul detașat are dreptul de a reveni la locul său de muncă de la C.N.P.R., de a se îndrepta împotriva oricăruia dintre cei doi angajatori și de a cere executarea silită a obligațiilor neîndeplinite.

Delegarea și detașarea salariaților C.N.P.R., pe o perioadă mai mare de 10 zile lucrătoare consecutive se va face numai cu acordul prealabil al S.L.P.R.

Art.16 Art.24.4 se modifică și va avea următorul conținut:

În cazul în care concedierea se dispune pentru motivele prevăzute la art.24.1 lit.c), precum și în cazul în care C.I.M. a încetat de drept în temeiul art. 23.2 lit.e), C.N.P.R. 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 medicină a muncii.

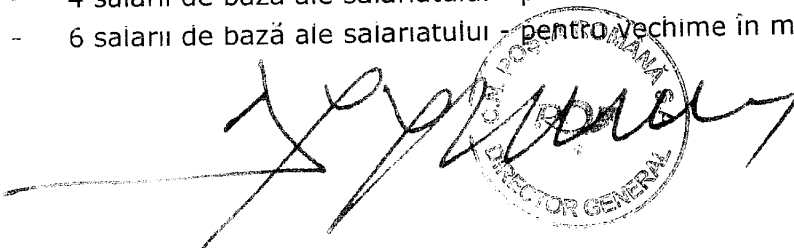
În situația în care C.N.P.R. nu dispune de locuri de muncă vacante, aceasta are obligația de a solicita sprijinul agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă în vederea redistribuirii salariatului, corespunzător pregătirii profesionale și/sau, după caz, capacității de muncă constatate de medicul de medicină a muncii .

Salariatul are la dispoziție un termen de 3 zile lucrătoare, de la comunicarea C.N.P.R. conform prevederilor art. 24.4 alin.1 pentru a-și manifesta în scris consimțământul cu privire la noul loc de muncă oferit.

În cazul în care salariatul nu își manifestă consimțământul în termenul prevăzut la art. 24.4 alin. 3, precum și după notificarea cazului către Agenția Teritorială de Ocupare a Forței de Muncă conform alin. (2), C.N.P.R. poate dispune concedierea salariatului.

În cazul concedierii pentru motivul prevăzut la art. 24.1 lit.c) salariatul beneficiază de un ajutor bănesc din fondul de acțiuni sociale, după cum urmează:

- 2 salarii de bază ale salariatului - pentru o vechime în muncă de până la 10 ani
- 4 salarii de bază ale salariatului - pentru vechime în muncă între 10-20 ani
- 6 salarii de bază ale salariatului - pentru vechime în muncă de peste 20 de ani



Art.17 Art.24.7 se modifică și va avea următorul conținut:

Comisia va convoca salariatul și îi va comunica acestuia în scris, cu cel puțin **5 zile** înainte:

- a) data, ora exactă și locul întrunirii comisiei;
- b) modalitatea în care se va desfășura examinarea.

Art.18 La art.26 se introduce un nou alineat 26.5 care va avea următorul conținut:

Salariații au posibilitatea să solicite încetarea C.I.M. ca urmare a acordului dintre părți la data convenită de aceștia, cu plata unei compensații în funcție de vechimea totală în sistemul poștal, astfel:

- de la 0 la 3 ani – un salariu de bază al salariatului
- de la 3 la 10 ani – 3 salarii de bază ale salariatului
- peste 10 ani - 5 salarii de bază ale salariatului

Plata compensației se face cu aprobarea scrisă a Directorului General al C.N.P.R.

Posturile ocupate de salariații concediați în condițiile prezentului articol se blochează pe o perioadă de 12 luni.

Salariații care beneficiază de salarii compensatorii în condițiile prezentului articol și vor fi reangajați de C.N.P.R. într-un termen mai mic de 24 de luni de la încetarea raporturilor de muncă, la angajare vor restitui integral compensația de care au beneficiat.

Criteriile de aplicare vor fi stabilite de către comisia de negociere C.N.P.R.-S.L.P.R.

Art.19 Art.30.1 se modifică și va avea următorul conținut:

S.L.P.R. va propune C.N.P.R. măsuri în vederea evitării concedierilor sau diminuării numărului salariaților concediați, într-un termen de 10 de zile calendaristice de la data primirii notificării.

ART. 20 Art. 31.6 din CCM 2008-2018 se modifică și va avea următorul conținut :

31.6 La luarea măsurii de desfacere a CIM pentru motive ce nu țin de persoana salariatului vor fi avute în vedere următoarele criterii minime:

- a) dacă măsura ar putea afecta doi soți care lucrează în aceeași unitate, se desface contractul de muncă al soțului care are venitul cel mai mic, fără ca prin aceasta să se poată desface contractul de muncă al unei persoane care ocupă un post nevizat de reducere;
 - b) măsura să afecteze, mai întâi, persoanele care nu au copii în întreținere;
 - c) măsura să afecteze numai în ultimul rând pe femeile care au în îngrijire copii, bărbații văduvi sau divorțați care au în îngrijire copii, pe întreținătorii unici de familie.
- În funcție de situațiile concrete C.N.P.R. împreună cu S.L.P.R. vor stabili de comun acord și alte criterii, în condițiile legii.

Art.21 Art.37.4 se modifică și va avea următorul conținut:

La sesizarea expresă a compartimentului de prevenire și protecție, PSI și protecție civilă sau a S.L.P.R., C.N.P.R. are obligația de a solicita efectuarea măsurării parametrilor care caracterizează condițiile de muncă și factorii de mediu. La prelevarea probelor vor participa și reprezentanții S.L.P.R.

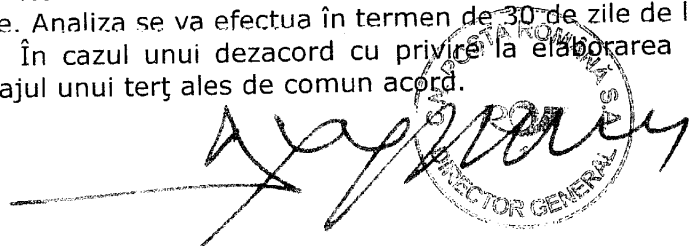
Art.22 Art.40 se modifică și va avea următorul conținut:

40.1 Normele de muncă se exprimă în funcție de caracteristicile procesului de producție sau alte activități ce se normează - sub formă de norme de timp, norme de producție, norme de personal, sfere de atribuții sau sub alte forme corespunzătoare specificului fiecărei munci.

Normele de muncă se elaborează de către C.N.P.R. cu acordul S.L.P.R. și vor fi astfel stabilite încât să asigure un ritm normal de lucru, la o intensitate a efortului muscular sau intelectual și la o tensiune nervoasă care să nu conducă la oboseală excesivă a salariaților.

Normele de muncă vor fi reanalizate la solicitarea uneia dintre părți, ori de câte ori este nevoie. Analiza se va efectua în termen de 30 de zile de la data depunerii solicitării.

În cazul unui dezacord cu privire la elaborarea normelor de muncă, părțile vor apela la arbitrajul unui terț ales de comun acord.



Handwritten signature and circular stamp of the General Director of C.N.P.R. The stamp contains the text: "ROMANIA SA", "DIRECTOR GENERAL", and "C.N.P.R.".



Handwritten signature and circular stamp of the National Union of Postal Workers. The stamp contains the text: "ROMANIA", "SINDICATUL INGINERILOR POSTALI", and "ROMANIA" with a star.

40.2 În cazul introducerii de servicii noi permanente, se vor elabora norme de muncă provizorii care urmează a fi definitive în maximum 1 an cu acordul reprezentanților S.L.P.R.

40.3 În cazul introducerii de prestații ocazionale pe bază de convenții/contracte cu o durată mai mică de 6 luni, activitatea se va desfășura în baza unor norme stabilite pentru operațiuni similare sau a unor normative provizorii.

40.4 Asimilarea sau elaborarea de norme provizorii se va face cu avizul S.L.P.R.

În situația în care la unele locuri de muncă în urma analizelor efectuate rezultă necesitatea de personal suplimentar acesta va fi asigurat numai prin angajare de personal pe perioadă determinată sau prin agenți de muncă temporară.

Art.23 Art.41.2 se modifică și va avea următorul conținut:

În toate situațiile în care normele de muncă nu asigură un grad complet de ocupare, conduc la o solicitare excesivă sau, după caz, nu corespund condițiilor pentru care au fost elaborate, se impune reexaminarea lor. Aceasta poate fi cerută atât de C.N.P.R., cât și de S.L.P.R. în caz de divergență în ceea ce privește calitatea normelor de muncă, se va recurge la o expertiză tehnică stabilită de comun acord. Concluziile expertizei tehnice sunt obligatorii pentru ambele părți.

Art.24 Art.41.4 se modifică și va avea următorul conținut:

Cheltuielile ocazionate de soluționarea divergențelor cu privire la modificarea normelor de muncă vor fi suportate de C.N.P.R.

Art.25 Art.42 se modifică și va avea următorul conținut:

C.N.P.R. are obligația să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă, iar salariații trebuie să realizeze norma de muncă sau, după caz, sarcinile ce decurg din funcția deținută sau postul deținut.

Aplicarea rezultatelor normării se va face de către C.N.P.R., cu consultarea S.L.P.R.

Art.26 Art.43.6 se modifică și va avea următorul conținut:

C.N.P.R. va organiza la angajare și, ulterior, o dată pe an, examinarea medicală a salariaților, în scopul de a constata dacă sunt apti pentru desfășurarea activității în posturile pe care ar urma să le ocupe sau pe care le ocupă, precum și pentru prevenirea îmbolnăvirilor profesionale. Examinarea medicală este gratuită, iar cheltuielile ocazionate de examinare se vor suporta conform legii. Condițiile concrete urmează să fie stabilite la nivelul C.N.P.R., cu consultarea S.L.P.R.

Art.27 Art.43.10 se modifică și va avea următorul conținut:

În fiecare an din propria inițiativă sau la solicitarea S.L.P.R., C.N.P.R. va susține financiar campanii de vaccinare a salariaților în funcție de necesități. Organizarea campaniilor de vaccinare și stabilirea furnizorului de servicii medicale de acest gen vor fi făcute de comun acord cu S.L.P.R.

Art.28 Art.47 se modifică și va avea următorul conținut:

C.N.P.R. va analiza împreună cu S.L.P.R. și cu organele competente ori de câte ori este necesar, cauzele accidentelor de muncă și ale îmbolnăvirilor profesionale și vor adopta măsurile corespunzătoare în vederea eliminării lor.

Art.29 Art.56.3 se modifică și va avea următorul conținut:

Comitetul de sănătate și securitate în muncă este constituit din reprezentanții desemnați de S.L.P.R., pe de o parte, și C.N.P.R. sau reprezentanții săi desemnați, în număr egal cu cel al reprezentanților lucrătorilor, pe de altă parte.

Timpul alocat acestei activități va fi considerat timp de muncă.

Formarea reprezentanților sindicatelor pe probleme de securitate și sănătate în muncă se realizează în timpul orelor de muncă și pe cheltuielile C.N.P.R..

Art.30 Art.59 se modifică și va avea următorul conținut:

A handwritten signature in black ink is written over a circular official stamp. The stamp contains the text "ROMANIA" at the top and "INPECTORATUL GENERAL AL INSPECTORATULUI DE MUNCA" around the perimeter.

A circular official stamp with the text "ROMANIA" at the top and "SINDICATUL LUCRATORILOR POSTALI" around the perimeter. A handwritten signature is written over the stamp.

CNPR poate asigura toți salariații pentru risc de accidente, invaliditate și deces, în condițiile legii. Anual, în funcție de posibilitățile economico-financiare ale companiei, C.N.P.R. și S.L.P.R. vor decide de comun acord încheierea de asigurări.

Art.31 Art.61.4 se modifică și va avea următorul conținut:

Salariile se stabilesc prin negocieri colective între C.N.P.R. și S.L.P.R. și prin negocieri individuale conform art.63.2.

Art.32 Art.62 se modifică și va avea următorul conținut:

Formele de salarizare care se aplică în C.N.P.R. sunt:

- a) în regie sau după timp
- b) mixtă (conform ANEXEI nr.5)
- c) acord global
- d) acord individual

Modalitățile de aplicare a acordului global și individual se vor stabili de comun acord cu S.L.P.R.

Art.33 Art.64.1 se modifică și va avea următorul conținut:

Salariile individuale sunt prevăzute pe clase, conform grilei de ierarhizare a funcțiilor și meseriilor prevăzute în ANEXA nr.6 și ANEXA nr.7.

La angajare, fiecare salariat, cu C.I.M. pe perioadă nedeterminată sau determinată, cu normă întreagă sau fracțiuni de normă va fi supus unei perioade de probă conform prevederilor art.15 și 16.

La sfârșitul perioadei de probă, atât la debutul în profesie, cât și la promovare – în cazul în care referatul șefului locului de muncă este de infirmare în funcție este necesară și viza S.L.P.R. (numai pentru salariații membri de sindicat).

Vechimea minimă și condițiile necesare pentru trecerea la o clasă superioară în cadrul aceleiași funcții sunt prevăzute în ANEXA nr.7.

La calculul vechimii pe clasa de salarizare nu se va ține seama de tipul de normă.

Se exclud perioadele de:

- concedii de maternitate;
- concedii pentru incapacitate temporară de muncă care depășesc 30 de zile cumulativ, concedii fără plată;
- exercitare a unei funcții în cadrul unei autorități executive, legislative ori judecătorești, pe toată durata mandatului, dacă legea nu prevede altfel;
- în cazul în care salariatul este arestat preventiv, în condițiile Codului de procedură penală;
- concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;
- 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;
- concediu paternal;
- exercitare a unor funcții electivă în cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local, pe toată durata mandatului;
- suspendare a contractului individual de muncă ca urmare a unei sancțiuni disciplinare;
- suspendare a contractului individual de muncă, în cazul în care CNPR a formulat plângere penală împotriva salariatului sau acesta a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția detinută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești.

Pentru personalul de întreținere și curățenie, perioada lucrată la Postcom S.A. se consideră vechime în sistemul poștal, la trecerea pe o clasă superioară în cadrul aceleiași funcții.

Trecerea la o clasă superioară în cadrul aceleiași funcții se va face pe baza rezultatelor unei testări profesionale, la care nota minimă va fi 6.

Programarea, procedura de testare, precum și testele sunt elaborate de către CNPR și conțin cunoștințe teoretice de specialitate și/sau probe practice, după caz, specifice activității desfășurate în funcția respectivă. Aceste prevederi se aplică de la 01.07.2007.

Cei care nu obțin nota minimă 6, precum și cei care nu s-au prezentat la testare atunci

când au fost programați, au dreptul să participe, la cerere, la următoarea testare organizată.

Art.34 Art.67.1 litera „e” se modifică și va avea următorul conținut:

Spor de fidelitate de care beneficiază salariații din sistemul de poștă numai pentru vechime în sistemul poștal (D.J.P.Tc; D.P.M.B.; D.T.P.B.; O.S.T.E.C.M.; I.C.R.E.T.; D.E.P.; SERVICIUL FABRICAȚIE EXPLOATARE UTILAJE; TELECONSTRUCȚIA, ROMPRESFILATELIA; ROMFILATELIA ; I.C.P.Tc., M.T.T.C.; Inspectoratul General de Comunicații - I. G. C., Agenția Națională pentru Comunicații și Informatică - ANCI Ministerul Comunicațiilor și Tehnologiei Informației - MCTI) de la venirea în sistem până la data stabilirii sporului, în modul următor :

Vechime	Procent din salariul de bază
5 -10 ani	3%
10 -15 ani	9%
15 - 20 ani	12%
20 - 25 ani	15%
peste 25 ani	18%

Cei care au plecat din sistemul de poștă și au revenit după o perioadă de timp, nu pot fi considerați fideli sistemului.

Excepție fac cei care au întrerupt activitatea de poștă din următoarele motive: pensionați medical, urmare soț plecat să lucreze în străinătate sau soț mutat în altă localitate, îngrijire copil, cei care au întrerupt activitatea datorită reducerilor de personal în sectorul de poștă și cei care au urmat cursurile de învățământ superior - curs de zi, și care la încetarea motivului de întrerupere a activității nu au putut fi reangajați din lipsă de posturi.

Celor reveniți în sistemul de poștă de la Banc Post, Rodipet S.A., Romtelecom, UTI, ROMPREST și G4S li se va lua în calcul pentru stabilirea vechimii în poștă și perioada anterioară lucrată în poștă, numai dacă au plecat din sistem prin reorganizare sau protocol de preluare, iar între data plecării (Banc Post, Rodipet S.A., ROMTELECOM, UTI, ROMPREST, G4S) și data revenirii în sistemul poștal cu contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată nu au lucrat, au fost în șomaj sau au lucrat în sistemul poștal cu contract individual de munca pe perioadă determinată.

Salariaților care au mai lucrat în sistemul poștal pe perioadă determinată sau nedeterminată, li se va lua în calcul pentru stabilirea vechimii în poștă și perioadele lucrate anterior în poștă, numai dacă între data plecării și data revenirii în sistemul poștal, nu au fost salariații altor unități, nu au avut inițiativa încetării contractului individual muncă și/ sau contractul individual de muncă nu le-a încetat ca urmare a unei sancțiuni disciplinare.

Perioada lucrată de personalul de întreținere și curățenie revenit de la Postcom SA se consideră vechime în sistemul poștal.

PENTRU ALTE SITUAȚII DE EXCEPȚIE, DIRECTORUL GENERAL AL C.N.P.R. POATE APROBA ACORDAREA SPORULUI DE FIDELITATE. LA REVENIREA ÎN POȘTĂ A PERSONALULUI EXCEPTAT, ACESTUIA I SE VA LUA ÎN CALCUL PENTRU STABILIREA VECHIMII ȘI PERIOADA LUCRATĂ ANTERIOR ÎN POȘTĂ.

La cei care lucrează cu fracțiuni de normă, vechimea pentru stabilirea sporului de fidelitate se calculează conform fracțiunilor de norme lucrate

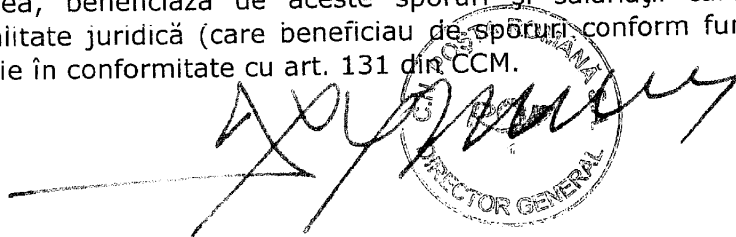
Art.35 Art.67.1 litera „h” se modifică și va avea următorul conținut:

Spor de conducere se acordă pentru următoarele funcții / activități:

- diriginte oficiu poștal: grad 5 și 6 - 5%, grad 4 - 6%, grad 3 - 7%, grad 2 - 8%, grad 1 - 9%

- diriginte O.P.R.M.: grad 3 - 7%, grad 2 - 8%, grad 1 - 9%

Beneficiază de sporurile de conducere corespunzătoare prevederilor de mai sus și salariații care înlocuiesc diriginții oficiilor poștale pe o perioadă de minimum 10 zile lucrătoare, pe durata concediului de odihnă sau în alte situații ale suspendării contractului individual de muncă. De asemenea, beneficiază de aceste sporuri și salariații care înlocuiesc liderii de sindicat cu personalitate juridică (care beneficiau de sporuri conform funcției), afiliate la S.L.P.R., scos din producție în conformitate cu art. 131 din CCM.


DIRECTOR GENERAL



- inspector exploatare care coordonează Controlul Ulterior de la Oficiul Județean / Sector Rețea Poștală și Grupele Operaționale la Sucursala Servicii Financiare, inspector exploatare care coordonează compartimentele operative de la Centrul Regional de Tranzit București și inspector exploatare care coordonează activitatea B.S.I. din cadrul Centrelor Regionale de Tranzit București, Cluj, Galați și Constanța, inspector exploatare care coordonează activitatea B.S.I. din cadrul Sucursalei Poșta Rapidă - 5%
- inspector exploatare care coordonează activitatea de control ulterior de la Centrul Regional Rețea Poștală București -10%
- inspector exploatare care coordonează activitatea grupei operative de pe lângă Serviciul Operațiuni Retail, Financiar Bancare și de Asigurări din cadrul C.N.P.R., șef schimb - 7%
- șef birou, maestru, șef adjunct Centru Regional de Tranzit - 10%.
- șef serviciu, șef Centru Regional de Tranzit - 15%
- director județean și director operațional județean / de sector: grad 3 - 15%, grad 2 - 16%, grad 1 - 17%
- specialist proiect - până la 20%
- șef birou și șef serviciu din Administrația Centrală C.N.P.R. - 20%
- șef departament sucursală, șef centru regional, director economic sucursală, director operațional centru regional, director economic centru regional - 25%
- director executiv, director, șef departament și contabil șef din Administrația Centrală C.N.P.R., director sucursală, director adjunct sucursală, director regional - 30%
- inginer, subinginer, tehnician clădiri, auto care coordonează activitatea de transport, întreținere clădiri - 5%;

Art.36 Art.67.2 litera „b” se modifică și va avea următorul conținut:

- compensarea cheltuielilor pentru întreținerea:
 - cal - cariolă 80 lei/lunar
 - bicicletă 40 lei/lunar

Sumele rămân aceleași pe perioada de valabilitate a prezentului CCM.

Art.37 Art.67.2 litera „d” se modifică și va avea următorul conținut:

Compensarea cheltuielilor pentru salariații care efectuează schimbul de expediție între două sau mai multe subunități poștale cu autovehicul propriu: 1 leu/km.
Efectuarea schimbului de expediție între două sau mai multe subunități poștale cu autovehicul propriu se face în baza aprobării conducerii C.N.P.R.

Art.38 Art.68.2 se modifică și va avea următorul conținut:

Condițiile de diferențiere, diminuare, amânare sau anulare pentru cele prevăzute la art.68.1 lit.b se vor stabili de către comisia de negociere C.N.P.R.- S.L.P.R.

Art. 39 Art.71.1 se modifică și va avea următorul conținut:

În conformitate cu dispozițiile legale în vigoare, salariul este confidențial și nu poate fi comunicat decât cu acceptul salariatului sau la cererea organului de urmărire penală, sau instanței judecătorești.

Încălcarea confidențialității salariului, constituie abatere disciplinară și se sancționează conform Codului Muncii.

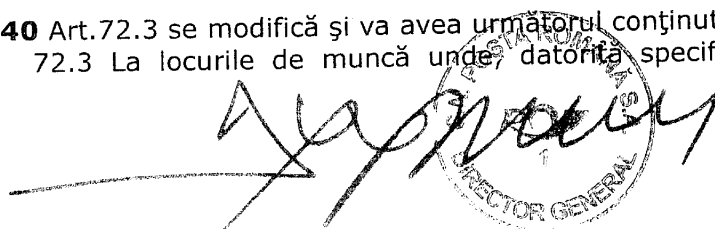
C.N.P.R. va realiza un sistem care să asigure caracterul confidențial al salariului individual.

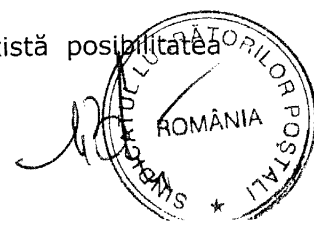
Salariul se plătește direct titularului sau persoanei împuternicite de acesta, care este obligată să păstreze caracterul confidențial.

În scopul promovării intereselor și apărării drepturilor salariaților, confidențialitatea salariilor nu poate fi opusă S.L.P.R., în strictă legătură cu interesele acestora și în relația lor directă cu C.N.P.R.

Art. 40 Art.72.3 se modifică și va avea următorul conținut:

72.3 La locurile de muncă unde datorită specificului activității, nu există posibilitatea





încadrării în durata normală a timpului zilnic de lucru, pot fi stabilite forme specifice de organizare a timpului de lucru, după caz, în tură, tură continuă, turnus, program fracționat; locurile de muncă la care se aplică aceste forme specifice de organizare, precum și modalitățile concrete de organizare și evidență a muncii prestate vor fi stabilite diferențiat în funcție de necesitățile reale ale C.N.P.R., de către conducătorii sucursalelor cu consultarea sindicatului.

Art.41 Art.79.2 se modifică și va avea următorul conținut:

ZILELE DE REPAUS SĂPTĂMÂNAL

Repausul săptămânal se acordă în două zile consecutive, de regulă sâmbăta și duminica.

În cazul în care repausul în zilele de sâmbătă și duminică ar prejudicia interesul public sau desfășurarea normală a activității, repausul săptămânal poate fi acordat și în alte zile.

În situația prevăzută la aliniatul precedent, salariații vor beneficia de un spor la salariu cf. art.67.1 lit.b.

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 S.L.P.R.

Salariații al căror repaus săptămânal se acordă în condițiile aliniatului precedent au dreptul la dublul compensațiilor convenite potrivit art. 77.2.

Art.42 Art.83.1 se modifică și va avea următorul conținut:

Programarea efectuării concediilor de odihnă este în sarcina C.N.P.R. cu consultarea S.L.P.R. care trebuie să aibă în vedere eșalonarea anuală judicioasă care să nu necesite angajarea de personal suplimentar.

Art.43 Art.91.1 se reformulează și va avea următorul conținut:

Pentru rezolvarea unor situații personale, salariații pot beneficia de concediu fără plată până la maximum 90 zile calendaristice într-un an calendaristic, cumulate, cu condiția ca șeful locului de muncă să certifice că pe perioada solicitată nu are nevoie de înlocuitor. În cazuri excepționale directorul sucursalei poate aproba efectuarea concediului fără plată și în situația în care șeful locului de muncă a solicitat înlocuitor.

Art. 44 Art.95.1 lit. g) se reformulează și va avea următorul conținut:

În cazul unor calamități naturale și în situații deosebite, confirmate de organele în drept, în care sunt afectați salariații din poștă, o comisie mixtă C.N.P.R.- S.L.P.R. stabilește acordarea unui ajutor material sau bănesc.

Art.45 Art.95.2 se reformulează și va avea următorul conținut:

Părțile de comun acord stabilesc că C.N.P.R. va contribui la asigurarea pentru pensii facultative a salariaților, potrivit legii. Cheltuiala ocazionată de viramentele respective este suportată de C.N.P.R. Criteriile pe baza cărora salariații vor putea beneficia de această facilitate precum și cuantumul / salariat vor fi stabilite prin PROTOCOL încheiat între CNPR și S.L.P.R..

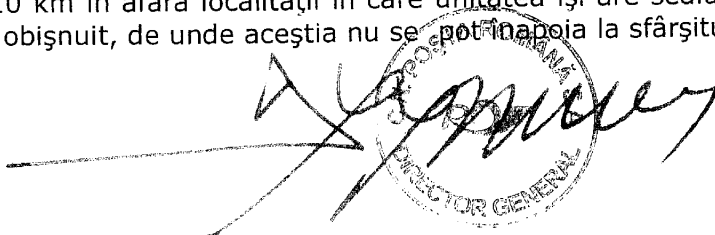
Art.46 Art.97.2 lit. c) se reformulează și va avea următorul conținut:

c) indemnizația de delegare se va acorda ca procent din salariul de bază de încadrare calculat la zilele calendaristice pentru fiecare zi de delegare. În cazul delegării pe mai multe zile indemnizația se acordă în procent și pentru ultima zi, dacă aceasta este de minimum 12 ore, astfel:

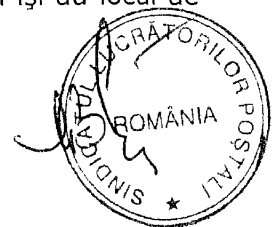
1. personalul care se deplasează în interiorul județului 32 lei/zi
2. personalul care se deplasează în afara județului - 70%, dar nu mai puțin de 32 lei/zi și nu mai mult de 90 lei/zi.

În cazul în care delegarea durează o singură zi, persoana are dreptul la indemnizația de delegare dacă între ora plecării și ora sosirii sunt 12 ore.

Drepturile de deplasare se pot acorda numai în cazul deplasării efectuate la o distanță de peste 10 km în afara localității în care unitatea își are sediul sau în care angajații își au locul de muncă obișnuit, de unde aceștia nu se pot întoarce la sfârșitul zilei de lucru.



Handwritten signature and circular stamp of the General Inspector of the Postal and Telegraph Administration of Romania.



Art.47 Art.97.2 lit. d) se reformulează și va avea următorul conținut:

Cu aprobarea scrisă a conducerii, salariatul se va putea deplasa cu autovehiculul proprietate personală; în acest caz se vor deconta cheltuielile de carburanți la prețul zilei la liber, la un consum de 10 litri/100 km.

Art.48 La Art.97.2 se introduce lit. e) cu următorul conținut:

Cu aprobarea scrisă a Directorului General, salariații pot efectua deplasarea în interes de serviciu cu avionul.

Art.49 Art.98.1 se anulează

Art.50 Art.110 se reformulează și va avea următorul conținut:

C.N.P.R. elaborează anual și aplică planuri de formare profesională, cu acordul S.L.P.R. până la data de 31.05 în fiecare an sau ori de câte ori este nevoie.

Planul de formare profesională elaborat conform prevederilor alin. (1) devine anexă la contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate.

S.L.P.R. va participa, prin împuterniciții săi, la orice formă de examinare organizată în vederea absolvirii unui curs de formare profesională în cadrul unității.

Salariații au dreptul să fie informați cu privire la conținutul planului de formare profesională, prin afișare în locuri adecvate în interiorul unității.

Art.51 Art.111 se reformulează și va avea următorul conținut:

În ceea ce privește formarea profesională, părțile convin ca în cazul în care salariatul este cel care are inițiativa participării la o formă de pregătire profesională cu scoatere din activitate, C.N.P.R. va analiza solicitarea salariatului, împreună cu S.L.P.R.

Art.52 Art.119 se reformulează și va avea următorul conținut:

C.N.P.R. recunoaște dreptul de a exista și funcționa al sindicatului, conform Legii 62/2011 privind dialogul social și prezentului C.C.M.

Art.53 Art.120 se reformulează și va avea următorul conținut:

120.1 C.N.P.R. are obligația de a invita reprezentantului S.L.P.R. să participe în Consiliul de Administrație C.N.P.R. la discutarea problemelor de interes profesional, economic, social, cultural sau sportiv.

Participarea se face cu statut de observator cu drept de opinie, dar fără drept de vot.

120.2 Încunoștiințarea scrisă a reprezentanților S.L.P.R., transmiterea ordinii de zi, a setului de documente privind problemele puse în discuție, se va face cu cel puțin 3 zile lucrătoare înainte de ședință. Adresa de înștiințare va fi expediată la S.L.P.R.

120.3 La nivel de sucursală, semestrial, reprezentanții S.L.P.R. (președinții sindicatelor și vicepreședinții S.L.P.R.) vor fi invitați atât la ședințele pentru lansarea planului de afaceri cât și la cele de analiză a activității.

Art.54 Art.121 se reformulează și va avea următorul conținut:

În scopul apărării intereselor sociale ale membrilor, S.L.P.R. are dreptul de a primi informațiile necesare pentru negocierea C.C.M., precum și cele privind constituirea și folosirea fondurilor destinate îmbunătățirii condițiilor la locul de muncă, protecției muncii și utilităților sociale, asigurărilor și protecției sociale.

În funcție de importanța datelor furnizate, la primirea informațiilor menționate mai sus, reprezentanții S.L.P.R. vor încheia angajament de confidențialitate.

Art.55 Art.123 se reformulează și va avea următorul conținut:

S.L.P.R. și structurile sindicale componente au dreptul de folosință gratuită asupra spațiilor pe care

le dețin în prezent cu utilitățile necesare, iar acolo unde încă nu au spațiu, în limita posibilităților, C.N.P.R. va lua măsuri pentru găsirea unor soluții de asigurare a unui spațiu corespunzător, cu dotarea minimă necesară funcționării sindicatelor care au personalitate juridică.

Art.56 Art.124 se reformulează și va avea următorul conținut:

CNPR asigură locurile de afișaj pentru SLPR și structurile sindicale în spațiul unde publicul nu are acces. De asemenea, asigură accesul SLPR și a filialelor sindicale județene la stația de amplificare, la mijloacele de multiplicare, sala de sedință acolo unde acestea există și telefon. Cheltuielile cu mijloacele de multiplicare și telefon vor fi negociate de o comisie CNPR-SLPR până la data de 01.10.2008

Art.57 Art.125.2 se reformulează și va avea următorul conținut:

Reprezentanții sindicali desemnați de S.L.P.R. vor avea acces la formațiile de lucru cu excepția casierilor și depozitelor de timbre și alte valori.

Art.58 Art.126 se reformulează și va avea următorul conținut:

Pe durata prezentului contract, la propunerea S.L.P.R., C.N.P.R. va proceda la scoaterea din producție a reprezentanților sindicali, pentru desfășurarea activității sindicale, în cuantumul orelor prevăzute la art.128.2 lit.e, după cum urmează:

- la nivelul fiecărui județ - câte un singur reprezentant sindical județean, de regulă președintele organizației sindicale județene;
- la nivelul municipiului București - 2 reprezentanți sindicali.

126.2 Scoaterea din producție a reprezentanților sindicali desemnați de către S.L.P.R., se va efectua fără afectarea drepturilor salariale și cu menținerea postului, respectiv a locului de muncă.

Art.59 Art.127 se reformulează și va avea următorul conținut:

La cererea S.L.P.R., salariații cu funcții de conducere în sindicat pot desfășura activități sindicale (detașați), salariați de organizația sindicală pe toată perioada mandatului.

În acest caz, C.I.M. va fi suspendat pe toată durata mandatului cf. art. 50 lit. e) din Codul Muncii. S.L.P.R. va comunica aceste situații către C.N.P.R., de regulă cu 30 de zile înainte. Comunicarea se va transmite direct la C.N.P.R. sau la conducerea sucursalei al cărei angajat este persoana în cauză.

Art.60 Art.128 se reformulează și va avea următorul conținut:

128.1 Părțile semnatare recunosc rolul sindicatelor în acțiunea de conștientizare a salariaților cu privire la drepturile și obligațiile ce le revin în raporturile de muncă, pentru întreținerea unui climat social de muncă favorabil îndeplinirii atribuțiilor și creșterii calității prestațiilor.

128.2. În acest scop, Compania este de acord ca S.L.P.R. și structurile sindicale comunicate de acesta să beneficieze de un plafon de ore pentru membrii de sindicat în vederea desfășurării de activități sindicale fără a le afecta drepturile salariale cu excepția sporului de conducere, după cum urmează:

- a) pentru structurile sindicale cu până la 500 membri, câte 10 zile lunar
- b) pentru structurile sindicale cu 501-1000 membri; câte 20 zile lucrătoare în funcție de numărul de zile lucrătoare din luna respectivă;
- c) pentru structurile sindicale peste 1000 membri, câte 40 zile lucrătoare în funcție de numărul de zile lucrătoare din lunile respective;
- d) 5.000 ore lunar, care pot fi utilizate în conformitate cu deciziile luate la nivelul conducerii S.L.P.R.

128.3

1. Pentru a nu perturba bunul mers al activității de producție, S.L.P.R. și structurile sindicale componente comunicate de acesta sau organizațiile sindicale componente ale acesteia, după caz, vor informa în scris, cu cel puțin trei zile lucrătoare înainte, pe șefii locurilor de muncă și conducătorii sucursalelor pentru punctele a, b) și c) iar pentru punctul d vor informa conducerea companiei și a sucursalei respective, asupra persoanelor și perioadelor în care acestea desfășoară

activități sindicale.

2. Nerespectarea dispozițiilor pct.1 și 3 ale prezentului articol, constituie abatere disciplinară, care va fi sancționată conform prevederilor legale.

3. Reprezentanții sindicali scoși din producție își vor desfășura activitatea conform unei Fișe de activități întocmite de S.L.P.R.

4. Pentru a sprijini eforturile companiei în procesul de restructurare a activității, în Fișa de activități prevăzută la pct.3, vor fi incluse și următoarele atribuții:

- popularizarea proiectelor, demersurilor, studiilor, cercetărilor, inițiativelor având ca obiective creșterea eficienței companiei, întărirea în piața concurențială a acesteia, siguranța locurilor de muncă, creșterea veniturilor salariaților;
- identificarea și centralizarea problemelor generate de contractele încheiate cu terți;
- propunerea măsurilor pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă, simplificarea și actualizarea instrucțiunilor și normelor de lucru;
- centralizarea problemelor privitoare la raporturile de muncă, și propunerea modalității de soluționare a acestora;
- centralizarea problemelor locurilor de muncă, a problemelor specifice fiecărei categorii profesionale, precum și a soluțiilor propuse de salariați pentru rezolvarea acestora;
- informarea membrilor de sindicat privitor la prevederile contractului colectiv de muncă, regulamentul intern, legislația muncii.

5. Monitorizarea activității, urmărirea programului și a agendei de lucru, validarea lunară a raportului de activitate a reprezentanților sindicali scoși din producție, precum și soluționarea litigiilor sau sesizărilor referitoare la aceștia, este atributul exclusiv al S.L.P.R..

6. Pentru sindicaliștii S.L.P.R., care desfășoară activități sindicale conform art.128.2 lit.a-c, sindicatul va elibera adeverința de confirmare iar la sfârșitul lunii un tabel centralizator pe care îl va înainta compartimentului RU. Orele vor fi gestionate de organizațiile sindicale, iar cele neutilizate în cursul unei luni calendaristice nu se vor reporta.

7. Plata drepturilor salariale convenite reprezentanților sindicali scoși din producție în baza art.126 coroborat cu art.128.2 lit.d, se va efectua de către C.N.P.R. în baza tabelelor centralizatoare și a adeverințelor de confirmare care vor fi transmise lunar companiei de către S.L.P.R.

Art.61 Art.130 se reformulează și va avea următorul conținut:

Persoanele salarizate de sindicat, al căror C.I.M. a fost suspendat, își păstrează drepturile pe care le-au avut în calitate de angajați ai unității, la revenirea acestora la locul de muncă, cât și salariul corespunzător pe care l-ar fi avut dacă desfășura activitate neîntreruptă în sector. Pe perioada salarizării de către S.L.P.R. pe locurile de muncă ale acestora nu pot fi angajate alte persoane decât cu C.I.M. pe durată determinată.

Art.62 Art.131 se reformulează și va avea următorul conținut:

Liderii de sindicat comunicați de către S.L.P.R. și delegații acestora, pe perioadele de timp necesare participării la Congres, Consiliu/Consiliul Național, Biroul Executiv/Birou Operativ și la lucrările comisiilor de specialitate vor fi plătiți de C.N.P.R., iar cheltuielile de transport, cazare și indemnizație de delegare vor fi suportate de S.L.P.R.

Reprezentanții sindicatelor care participă la diverse acțiuni comune împreună cu cei ai C.N.P.R. (comisie paritară, comisie condiții de muncă, comisia de examinare la angajare sau promovare), vor beneficia de toate drepturile legale din partea administrației inclusiv drepturile de deplasare.

Art.63 Art.133 se reformulează și va avea următorul conținut:

În aplicarea prevederilor art. 24 din Legea nr. 62/2011 - Legea Dialogului Social și, la cererea S.L.P.R., CNPR va reține și va vira cotizația pentru membrii de sindicat reținută pe statele lunare de plată. Concomitent se va efectua și deducerea fiscală a cotizației din venitul lunar al membrului de sindicat conform prevederilor legale.

Reținerea și deducerea fiscală a cotizației se fac pe baza cererii S.L.P.R., la care se atașează lista membrilor de sindicat pentru care se va face reținerea și virarea cotizației de sindicat. Lista se înaintează CNPR la începutul fiecărui an și va fi actualizată ori de câte ori este nevoie de către



S.L.P.R.

Din cotizația reținută, o cotă parte comunicată de S.L.P.R. se va vira în contul acestuia, iar restul în contul structurilor sindicale comunicate de către S.L.P.R.

Răspunderea pentru datele comunicate revine în totalitate S.L.P.R.

Art. 64 Art.134.2 se modifică și va avea următorul conținut:

În situația declansării unor conflicte de muncă, inclusiv a grevei, potrivit legii, S.L.P.R. și C.N.P.R. au obligația ca pe durata acestora să protejeze patrimoniul unității și să asigure funcționarea neîntreruptă a utilajelor și instalațiilor tehnologice, a căror oprire ar putea constitui un pericol pentru viața sau sănătatea oamenilor ori ar putea cauza pagube.

Art.65 Art.136.3 se modifică și va avea următorul conținut:

Cercetările disciplinare vor fi efectuate numai în urma referatelor/notelor/sesizărilor/informărilor formulate de reprezentanți ai C.N.P.R., salariați, S.L.P.R. sau terți.

Este interzisă, fără excepție, organizarea și/sau efectuarea de controale și/sau cercetări ca urmare a unor reclamații/note/informări/sesizări anonime.

În situația unor reclamații, sesizări, note, informări etc. semnate individual sau de un grup de salariați, sau în numele unor salariați menționați nominal, înaintea începerii cercetării disciplinare, comisia de disciplină va verifica dacă persoanele în cauză își asumă afirmațiile și/sau își recunosc semnăturile.

Următoarele fapte reprezintă abateri disciplinare grave și se sancționează cu desfacerea dicitulară a contractului individual de muncă: semnarea în fals a unor reclamații, sesizări, note, informări etc; luarea de semnături pe acestea de la alți salariați prin presiuni, manipulare, dezinformare; nominalizarea unor salariați care nu cunosc sau nu sunt de acord cu conținutul reclamației, sesizării, notei, informării.

Redactarea și/sau elaborarea, formularea, semnarea de reclamații, sesizări, note, informări etc, nefondate se sancționează cu reducerea salariului de bază cu 10% pentru o perioadă de trei luni.

Art.66 Art.136.4 se modifică și va avea următorul conținut:

Este interzisă efectuarea și/sau organizarea de controale și/sau cercetări în afara programului tematic și a graficului calendaristic de îndrumare și control aprobat de persoanele abilitate din cadrul sediului central al C.N.P.R., DRP și OJP, vizat de Directorul General al Companiei.

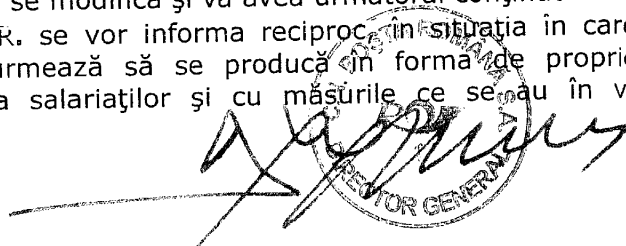
De la dispozițiile prevăzute la alineatul precedent fac excepție situațiile în care, în urma unor sesizări, reclamații, note, referate formulate în scris și semnate, se consideră oportună/necesară organizarea controlului activității la locurile de muncă vizate (care exced programului tematic și calendaristic adoptate). În aceste cazuri este necesară viza Directorului General al C.N.P.R. sau a Directorului de sucursală după caz, precum și anunțarea Biroului Permanent al S.L.P.R.

Programele tematice și graficele calendaristice ale acțiunilor de îndrumare și control vor putea fi consultate oricând de membrii Biroului Permanent al S.L.P.R., conform prevederilor legale în vigoare.

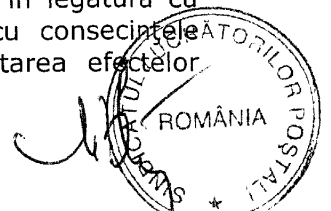
Nerespectarea prevederilor primului alineat din prezentul articol prin efectuarea și/ sau dispunerea organizării controalelor, constituie abatere disciplinara și se sancționează astfel: pentru nerespectarea dispozițiilor de mai sus se va aplica sancțiunea reducerii salariului de baza cu 10% pentru o perioadă de trei luni, iar în cazul repetării abaterii, se va aplica sancțiunea desfacerii dicitulară a contractului individual de munca.

Art. 67 Art.149.6 se modifică și va avea următorul conținut:

C.N.P.R. și S.L.P.R. se vor informa reciproc în situația în care dețin informații, în legatură cu modificările ce urmează să se producă în forma de proprietate a unității, cu consecințele previzibile asupra salariaților și cu măsurile ce se iau în vedere pentru limitarea efectelor



Director General



disponibilizarilor de personal determinate de aceste modificări.

Ambele părți vor susține participarea asociațiilor de salariați la privatizarea unității în condițiile de preferință prevăzute în lege.

În toate situațiile de reorganizare sau, după caz, de privatizare a unității, drepturile și obligațiile prevăzute de prezentul contract colectiv de muncă se transmit noilor subiecte de drept rezultate din aceste operațiuni juridice.

Art. 68 Art.151 se modifică și va avea următorul conținut:

Prezentul contract se încheie în 3 exemplare, câte un exemplar pentru fiecare parte și un exemplar pentru D.G.M.S.S.F.

În termen de 5 zile de la semnarea contractului colectiv de muncă, acesta se depune și se înregistrează la D.G.M.S.S.F.

C.N.P.R. va asigura multiplicarea și afișarea la locurile de muncă din C.N.P.R. convenite cu **S.L.P.R** în prezentul contract, astfel încât salariații să ia cunoștință de conținutul său în maxim 30 zile de la înregistrare la D.G.M.S.S.F.

Art. 69 Art.152 se modifică și va avea următorul conținut:

Regulamentul intern se întocmește de către C.N.P.R. prin negociere cu S.L.P.R.

Art. 70 Art.154 se modifică și va avea următorul conținut:

Orice modificare și/sau completare ce intervine în conținutul regulamentului intern se va face numai cu acordul S.L.P.R. și este supusă procedurilor de informare prevăzute la art. 243 din Codul Muncii.

Art. 71 Se modifică Anexa 1, anexată prezentului Act adițional.

Art. 72 Se modifică Anexa 2, anexată prezentului Act adițional.

Art. 73 Se modifică Anexa 7, anexată prezentului Act adițional.

C.N. "POȘTA ROMÂNĂ" S.A.

DIRECTOR GENERAL
Dumitru Daniel NEAGOE



**SINDICATUL LUCRĂTORILOR POȘTALI
DIN ROMÂNIA**

PREȘEDINTE
Matei Radu BRĂȚIANU

