

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ
DISTRIBUȚIE ENERGIE ELECTRICĂ ROMANIA S.A.
2024 - 2026

CAPITOLUL 1
DISPOZIȚII GENERALE

Art.1.1.

(1) Părțile prezentului contract colectiv de muncă al Distribuție Energie Electrică Romania S.A. (denumit în continuare "Contractul Colectiv de Muncă" sau "CCM") sunt:

(i) Distribuție Energie Electrică Romania S.A., din Cluj-Napoca, str. Ilie Măcelaru nr.28A, CIF RO14476722, RC J12/352/2002, în calitate de angajator (denumită în continuare "Societatea" sau "Angajatorul"), reprezentată prin Director General, în baza mandatului, acordat de către Consiliul de Administrație, conform Hotărârilor nr.56 din 28.12.2023 și nr.1 din 27.01.2024

și

(ii) Salariații Societății reprezentanți de către Federația Națională a Sindicatelor din Electricitate "UNIVERS", reprezentativă la nivelul sectorului de activitate: "Energie, petrol, gaze și minerit energetic", conform Sentinței Civile nr. 4/FED/05.03.2020, emisă de Tribunalul București, Secția a III-a Civilă, la solicitarea și în baza mandatului conferit acesteia de către sindicatele legal constituite la nivelul angajatorului, după cum urmează: Sindicatul Energeticienilor din SC Electrica Județul Cluj, Sindicatul Energeticienilor Electrica Oradea, Sindicatul Liber Electrica Baia Mare, Sindicatul Liber Electrica Satu Mare, Sindicatul Electrica Zalău, Sindicatul Electrica Bistrița, Sindicatul Liber Electrica Bistrița, Sindicatul Electrica Transilvania Sud, Sindicatul Electrica Târgul Mureș, Sindicatul Electrica Brăila, Sindicatul Electrica Ploiești, Sindicatul FRE Buzău, Sindicatul Energeticienilor Vrancea, Sindicatul SLLE Electrica Galați, Sindicatul Liber FRE Târgoviște, afiliate Federației, reprezentând 96,43 % din numărul total de angajați din cadrul DEER (conform declarațiilor date de sindicate și Adevărata eliberată de angajator), FNSE Univers legal constituită și reprezentativă la nivelul Angajatorului, (denumite în continuare fiecare în mod individual „Partea” și împreună „Părțile”).

(2) Potrivit legislației aplicabile, Părțile sunt pe deplin egale și libere în negocierea Contractului Colectiv de Muncă și se obligă să respecte toate prevederile sale.

Art.1.2.

Contractul Colectiv de Muncă al Societății are la bază legislația în materie în vigoare la data încheierii sale inclusiv legislația Europeană aplicabilă.

Art.1.3.

Prin prezentul Contract Colectiv de Muncă se reglementează drepturile și obligațiile reciproce ale Părților cu privire la:

- 1) încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă;
- 2) timpul de lucru și timpul de odihnă;
- 3) condițiile de muncă și cele referitoare la securitatea și sănătatea în muncă a angajaților;
- 4) salarizarea și alte drepturi acordate salariaților;
- 5) protecția socială a salariaților și alte drepturi;
- 6) condițiile de asigurare a salariaților

- 7) formarea profesională a salariaților;
- 8) drepturile și obligațiile ce decurg din raporturile de muncă;
- 9) recunoașterile reciproce, drepturile și obligațiile Angajatorului și ale FNSE Univers, respectiv ale sindicatelor afiliate FNSE Univers.

Art.1.4.

Prevederile prezentului Contract Colectiv de Muncă sunt aplicabile tuturor salariaților Societății.

Art.1.5.

- (1) Clauzele Contractului Colectiv de Muncă pot fi modificate de către Părți pe parcursul executării sale, în condițiile legii, ori de câte ori Părțile convin acest lucru.
- (2) Modificările aduse Contractului Colectiv de Muncă se consemnează într-un Act Adițional semnat de către Părți.
- (3) Actul adițional la Contractul Colectiv de Muncă se transmite în scris organului la care a fost înregistrat Contractul Colectiv de Muncă și tuturor părților semnatare și produce efecte de la data înregistrării acestuia în condițiile legii sau de la o dată ulterioară, potrivit convenției Părților.

Art.1.6.

- (1) Prezentul Contract Colectiv de Muncă este valabil 2 ani de zile de la data de 1 martie 2024.
- (2) Cu cel puțin 60 de zile calendaristice înainte de expirarea prezentului Contract Colectiv de Muncă, Părțile pot conveni asupra prelungirii duratei în aceleași condiții, cu renegocierea unora dintre clauzele sale sau cu negocierea și inserarea unor clauze noi.
- (3) Dacă niciuna dintre Părți nu solicită renegocierea Contractului Colectiv de Muncă cu 45 de zile calendaristice înainte de expirarea termenului pentru care a fost încheiat, valabilitatea acestuia se prelungește o singura data cu pana la 12 luni, prin act adițional, in condițiile legii.
- (4) În cazul transferului unității sau al unor părți ale acesteia, cesionarul are obligația respectării Contractului Colectiv de Muncă aplicabil la data transferului, până la data rezilierii sau expirării acestuia. Prin acord între cesionar și Federație, clauzele Contractului Colectiv de Muncă valabil în momentul efectuării transferului pot fi renegociate, dar nu mai devreme de un an de la data transferului.

Art.1.7.

- (1) Obligatia legala de informare si consultare a angajatilor se realizeaza prin Comisa Mixta Administrație - Sindicat la nivelul societății;
- (2) Informarea si consultarea FNSE Univers, (acestea incluzând, dar nelimitându-se la: situațiile de transfer de întreprindere, achiziții, fuziuni, concedieri colective, închideri de unități de producție, etc.), se realizeaza cu privire la:
 - a) evoluția recentă și evoluția probabila a activităților și situației economice a întreprinderii;
 - b) situația, structura și evoluția probabila a ocupării forței de muncă în cadrul întreprinderii, precum și cu privire la eventualele măsuri de anticipare avute în vedere, în special atunci când exista o amenințare la adresa locurilor de muncă;
 - c) deciziile care pot duce la modificări importante în organizarea muncii, în relațiile contractuale sau în raporturile de muncă, inclusiv cele vizate de legislația română privind procedurile specifice de informare și consultare în cazul concedierilor colective și al protecției drepturilor angajaților, în cazul transferului întreprinderii.
- (3) Informarea (reprezentand potrivit legii transmiterea de date de către angajator către reprezentanții angajaților, pentru a le permite să se familiarizeze cu problematica dezbaterii și sa o examineze în cunoștința de cauza) se realizeaza pentru a permite FNSE Univers sa examineze problema în mod adecvat și sa pregătească, dacă este cazul, consultarea.

- (4) Consultarea (reprezentand schimbul de păreri și stabilirea unui dialog între Angajator și FNSE Univers), are loc:
 - a) într-un moment, într-un mod și cu un conținut corespunzătoare, pentru a permite reprezentanților angajaților să examineze problema în mod adecvat și să elaboreze un punct de vedere;
 - b) la un nivel relevant de reprezentare a conducerii și a reprezentanților angajaților, în funcție de subiectul discutat;
 - c) pe baza informațiilor furnizate de Angajator, în conformitate cu prevederile alin.(3) și a punctului de vedere pe care reprezentanții angajaților au dreptul să îl formuleze;
 - d) astfel încât să permită reprezentanților angajaților să se întâlnească cu angajatorul și să obțină un răspuns motivat la orice punct de vedere pe care îl pot formula;
 - e) în vederea negocierii unui acord privind deciziile care se încadrează în obligațiile angajatorului, prevăzute la alin.(2) lit.c).
- (5) Interpretarea clauzelor prezentului Contract Colectiv de Muncă se va putea face prin Hotărâri ale Comisiei Mixte Administrație - Sindicat.
- (6) Hotararile Comisiei Mixte Administrație - Sindicat sunt adoptate prin consens.
- (7) Dacă nu se realizează consensul în cadrul Comisiei Mixte, clauza se interpretează în favoarea salariatului, conform legislației specifice în domeniu.

Art.1.8.

- (1) În situațiile în care, în ceea ce privește drepturile ce decurg din prezentul Contract Colectiv de Muncă, vor interveni reglementări legale mai favorabile, acestea se vor aplica de drept și vor putea fi consemnate prin Acte Adiționale la Contractul Colectiv de Muncă.
- (2) Promovarea și/sau susținerea proiectelor de acte normative care vizează raporturile de muncă se va face cu informarea și consultarea reciprocă.
- (3) Drepturile existente nu pot fi diminuate dacă reglementări legale nu prevăd altceva sau dacă părțile nu convin altfel.

Art.1.9.

- (1) Părțile verifică modul în care sunt respectate clauzele Contractului Colectiv de Muncă, respectiv ale actelor adiționale la acesta.
- (2) La sesizarea FNSE Univers, înaintată Comisiei Mixte Administrație - Sindicat, reprezentanții desemnați de aceasta vor verifica împreună sesizarea respectivă. În cazul în care se constată nerespectarea unor prevederi ale Contractului Colectiv de Muncă, vor informa Comisia Mixta Administrație-Sindicat, care va hotărâ modul de soluționare a deficiențelor constatate, inclusiv propunerea de demarare a procedurii de cercetare disciplinară prealabilă a salariaților culpabili, după caz.

Art.1.10.

- (1) Angajatorul recunoaște că salariații Societății constituie resursa cea mai importantă pentru bunul mers al acesteia. În acest sens își propune ca, prin politica de personal pe care o promovează, să asigure cu prioritate modernizarea resursei umane, realizarea unui nivel de cointeresare materială și de motivare adecvată cerințelor etapei actuale.
- (2) Angajatorul și FNSE Univers se recunosc reciproc ca fiind parteneri de dialog social permanent.
- (3) Părțile convin să facă eforturi în vederea promovării unui climat normal de muncă în Societate, cu respectarea prevederilor legii, a Contractului Colectiv de Muncă și a drepturilor și intereselor legitime ale FNSE Univers și ale Sindicatelor reprezentate de care FNSE Univers, ale salariaților și ale Angajatorului.

- (4) FNSE Univers, prin mijloace specifice, va sprijini Angajatorul în exercitarea atribuțiilor sale, în acțiuni care nu contravin intereselor legitime ale Sindicatelor reprezentate de către FNSE Univers și ale membrilor de sindicat și prevederilor Contractului Colectiv de Muncă.

Art.1.11.

FNSE „Univers” are următoarele drepturi:

- (1) de a-și reprezenta Sindicatul și membrii acestora, în situațiile legate de aplicarea Contractului Colectiv de Muncă, de legislația muncii și de problemele socio-economice, culturale și sportive ce-i interesează;
- (2) de a face propuneri Angajatorului pentru îmbunătățirea activității la nivelul locurilor de muncă sau pe ansamblu;
- (3) de a organiza activități conform statutului propriu, Contractului Colectiv de Muncă, convențiilor și înțelegerilor între Părți, cu respectarea dispozițiilor legale în materie de concurență;
- (4) de a întreprinde acțiuni educative pe probleme de interes sindical sau profesional;
- (5) de a organiza Consilii Federale și Congrese ale FNSE Univers precum și Adunări Generale ale sindicatelor afiliate, în timpul programului de lucru (timpul consumat pentru această activitate se consideră timp efectiv lucrat), cu obligația de a anunța în scris angajatorul cu cel puțin 15 zile calendaritice înainte de data organizării activităților respective.

Art.1.12.

- (1) Reprezentanții FNSE Univers recunosc dreptul Angajatorului de a stabili, în condițiile legii, răspunderea disciplinară sau patrimonială a salariaților, în conformitate cu prezentul Contract Colectiv de Muncă, Regulamentul Intern, Codul de etică și conduită profesională, Codul muncii, Codul Civil și alte reglementări aplicabile;
- (2) În cursul cercetărilor disciplinare prealabile salariatul are dreptul să fie asistat, la cererea sa, de către un consultant extern specializat în legislația muncii sau de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este;
- (3) În cazul în care angajatul este asistat de către un reprezentant al Sindicatului al cărui membru este, o copie a deciziei de sancționare primită de salariat va fi adusă la cunoștință sindicatului dacă salariatul își dă acordul în scris în acest sens.

Art.1.13.

Potrivit reglementărilor legale, Angajatorul poartă răspunderea directă și integrală pentru modul în care este îndeplinită misiunea Societății privind obiectul de activitate stabilit, potrivit legii.

Art.1.14.

(1) Angajatorul are următoarele drepturi și obligații:

- de a defini obiectivele strategice, programele, bugetele și indicatorii de performanță necesari pentru a le aduce la îndeplinire;
- de a organiza și conduce activitatea Societății pe principii de competență profesională, credibilitate, eficiență economică și profit;
- de a lua măsurile operative necesare realizării obiectivelor și indicatorilor de performanță asumați și pentru asigurarea solvabilității societății și a lichidităților financiare;
- de a impune respectarea disciplinei tehnologice, financiare și a muncii;
- de a decide asupra modului de exploatare, reparare și dezvoltare a echipamentelor și instalațiilor tehnologice din activitățile proprii;
- de a aplica măsuri de restructurare și reorganizare atunci când situația o impune;
- de a exercita orice alte atribuții în legătură cu actul de conducere, prevăzute de reglementările în vigoare;

de a stabili obiectivele de performanță individuală, inclusiv indicatorii de performanță individuală, care fac parte din categoria obiectivelor de performanță individuală, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora;

de a stabili nivele de competență necesare desfășurării activității precum și criteriile de evaluare a acestora.

(2) Asupra aspectelor enumerate mai sus, Angajatorul va informa și consulta FNSE Univers în condițiile legii.

Art.1.15.

- (1) Nu este permisă imixtiunea salariaților, ca membri ai Sindicatelor reprezentate de FNSE Univers și ale FNSE Univers, în chestiuni ce țin exclusiv de conducerea Societății.
- (2) Nu este permisă imixtiunea reprezentanților Angajatorului în problemele salariaților ce țin de competențele legale ale Sindicatelor reprezentate FNSE Univers și ale FNSE Univers.
- (3) Niciuna dintre Părți nu se poate prevala de prevederile de mai sus, în scopul acoperirii unor nereguli sau abuzuri.

Art.1.16.

- (1) Angajatorul va asigura Sindicatelor reprezentate de FNSE Univers și FNSE Univers, în condițiile legii, informațiile care-i sunt necesare pentru a-și desfășura activitatea legată de reprezentare a intereselor salariaților, în raport cu Angajatorul, potrivit legii, inclusiv cele necesare în cadrul negocierii colective ori în cadrul consultării corespunzător obligațiilor legale.
- (2) Sindicatele reprezentate de FNSE Univers și FNSE Univers se obligă să păstreze confidențialitatea documentelor și informațiilor Societății puse la dispoziția Sindicatelor reprezentate de FNSE Univers și FNSE Univers, corespunzător regimului stabilit de societate pentru acestea. Sindicatele reprezentate de FNSE Univers și FNSE Univers vor considera ca având caracter confidential orice informație sau document de care au luat cunoștință în orice mod până la stabilirea și comunicarea de către societate a caracterului acestora. Diseminarea lor către salariați sau terțe persoane fără acordul societății reprezintă o încălcare a obligației legale privind confidențialitatea. În caz contrar Sindicatele reprezentate de FNSE Univers și FNSE Univers vor suporta toate consecințele juridice și financiare (directe și/sau indirecte) generate de încălcarea obligației de confidențialitate.
- (3) Sindicatele reprezentate de FNSE Univers și FNSE Univers vor pune la dispoziția Angajatorului documentele legale de constituire, precum și orice alte informații solicitate de Angajator, în măsura în care acestea sunt stabilite prin norma legală sau sunt considerate a fi în interesul ambelor părți.

Art.1.17.

- (1) Angajatorul invită FNSE „Univers” să participe la lucrările Consiliului de Administrație, la discutarea problemelor de interes profesional, economic și social cu impact asupra angajaților/lucrătorilor în condițiile Legii 367/2022 și ale Legii nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților.
- (2) Hotărârile Consiliului de Administrație privitoare la probleme de interes profesional, economic și social vor fi comunicate în scris FNSE Univers, în termen de două zile lucrătoare de la data desfășurării ședinței, în condițiile Legii 367/2022.

Art.1.18.

De asemenea, FNSE Univers are față de Angajator obligațiile prevăzute la art.1.17, în cazul hotărârilor lor, care pot influența modul de aplicare a prezentului Contract Colectiv de Muncă.

Art.1.19.

Angajatorul și FNSE Univers își pot adresa reciproc invitații pentru discutarea unor probleme de interes comun, în vederea rezolvării lor.

Art.1.20.

La ședințele consiliilor de conducere ale FNSE Univers, la care se discută probleme de interes comun ce vizează raporturile juridice de muncă, vor participa ca invitați reprezentanți ai Angajatorului, mandatați de conducerea Societății.

CAPITOLUL 2 TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ

Art.2.1.

- (1) Timpul de munca reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează munca, se afla la dispoziția angajatorului și își îndeplinește sarcinile și atribuțiile, conform prevederilor contractului individual de muncă, contractului colectiv de muncă aplicabil și/sau ale legislației în vigoare;
- (2) Perioada de repaus reprezintă orice perioadă care nu este timp de munca;
- (3) Pentru salariații angajați cu normă întreagă, durata normală a zilei de lucru este de 8 ore, respectiv de 40 de ore pe săptămână, care se realizează prin săptămâna de lucru de 5 zile, cu 48 de ore consecutive de repaus. În cazul tinerilor în vârstă de până la 18 ani, durata timpului de muncă este de 6 ore pe zi și de 30 de ore pe săptămână;
- (4) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare;
- (5) Prin excepție, durata timpului de muncă, ce include și orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de 12 luni calendaristice în conformitate cu prevederile legale, să nu depășească 48 de ore pe săptămână;
- (6) La locurile de muncă unde este necesară asigurarea activității continue sau discontinue pe o perioadă zilnică mai mare de 8 ore, datorită specificului activității, se pot stabili forme specifice de organizare a duratei timpului de munca cu repartizarea inegală a acestuia (munca în schimburi), după caz, în tură discontinuă, tură continuă, program fracționat, de asemenea se poate stabili program flexibil, program sezonier sau alte forme de organizare a timpului de muncă, convenite prin regulamente; Pentru salariații din activitățile la care timpul de munca se repartizează egal și care nu sunt direct productive sau în relație funcțională directă cu activitățile direct productive, timpul de munca se organizează astfel încât programul de lucru al zilei de vineri poate fi redus cu 2 ore. Aceste ore vor fi recuperate prin prelungirea cu 30 minute a programului de lucru în zilele de luni până joi din săptămâna respectivă. Timpul lucrat în prelungirea programului este timp normal de lucru. În calculul drepturilor salariale pentru aceste zile se va utiliza durata zilei de 8 ore pentru fiecare zi din săptămâna;
- (7) Durata normală a timpului de lucru într-o lună se calculează prin înmulțirea duratei normale sau reduse (potrivit legii) a unei zile de lucru cu numărul de zile lucrătoare din luna respectivă;
- (8) Prin zile lucrătoare, se înțeleg zilele săptămânii cu excepția celor prevăzute la art. 2.4 alin. 6 și art. 2.5 alin.(1);
- (9) Locurile de muncă la care se aplică formele specifice de organizare a timpului de lucru, precum și modalitățile concrete de organizare și evidentă a muncii prestate, se stabilesc prin regulamente;

- (10) Angajatorul are obligația de a acorda salariatelor gravide dispensă pentru consultații prenatale în limita a maximum 16 ore pe lună, fără a le fi afectate drepturile salariale. Salariata în cauză este obligată să prezinte acte justificative.

Art.2.2.

- (1) Pentru unele activități, locuri de muncă și categorii de personal, prevăzute în Contractul Colectiv de Muncă, se pot stabili programe de lucru cu timp parțial. Drepturile salariaților care lucrează în astfel de situații se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat.
- (2) Parintele care are în îngrijire copil minor bolnav (incadrat în grad de handicap ori alte boli cronice grave) poate lucra cu fracțiuni de normă de 6 sau 4 ore pe zi cu plata corespunzătoare a drepturilor salariale, fără afectarea drepturilor de concediu de odihnă și a vechimii în muncă.
- (3) Prevederile alineatului (2) sunt aplicabile în măsura în care angajatorul dispune de locuri de muncă cu reducerea normei de muncă.

Art.2.3.

- (1) Salariatii beneficiaza de o pauza de masa pe perioada programului de lucru, de 30 minute. Intervalul orar în care va fi acordată pauza de masa va fi stabilit odată cu stabilirea programului de lucru în DEER, prin hotărâre a Comisiei Mixte Administrație - Sindicate.
- (2) Salariatii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de pauza de masă de 30 de minute după 4 ore și jumătate de la intrarea în programul de lucru;
- (3) Nu beneficiaza de pauza de masa:
- salariatii încadrați cu fracțiune de normă de 6 ore sau mai mica;
 - salariatii care beneficiaza de reducerea timpului de munca în temeiul Legii 31/1991, cu două sau mai multe ore.
- (4) Timpul destinat pauzei de masa este inclus în durata zilnică normală a timpului de muncă și este plătit.

Art.2.4.

- (1) Salariații care își desfășoară activitatea în locuri de muncă cu condiții deosebite, beneficiază de reducerea duratei normale a timpului de muncă sub 8 ore pe zi, în condițiile prevăzute de lege, fără afectarea salariului.
- (2) Durata timpului de muncă sub 8 ore pe zi, desfășurată în condițiile alin. (1) nu reprezintă fracțiune de normă (este considerată normă întreagă).
- (3) Locurile de muncă sau categoriile profesionale care beneficiază de program de lucru redus, în conformitate cu Legea nr. 31/1991 privind stabilirea duratei timpului de muncă sub 8 ore pe zi pentru salariații care lucrează în condiții deosebite - vătămătoare, grele sau periculoase, sunt cele prevăzute în *Anexa 5E - Lista locurilor de munca (activitatilor) la care personalul beneficiaza de durata timpului de munca mai mica de 8 ore pe zi în condițiile prevăzute de Legea 31/1991.*
- (4) Orele de începere și de terminare a programului zilnic de lucru se stabilesc prin Hotărâri ale Comisiei Mixte Administrație-Sindicat.
- (5) Salariații pot solicita, în mod justificat, decalarea programului de lucru. Angajatorul va analiza cererile și le va aproba în funcție de posibilități.
- (6) Zilele de repaus săptămânal se acordă în 2 zile consecutive, de regulă sâmbăta și duminica.
- (7) Pentru salariații care lucrează în schimburi (tură continuă sau tură discontinuă), zilele de repaus săptămânal pot fi și altele, acestea fiind stabilite prin grafice de angajator dar, cel puțin odată la 2 luni, fiecare salariat va beneficia de o sâmbătă și o duminică consecutive, libere.

Art.2.5.

- (1) În afară de zilele de repaus săptămânal, salariații beneficiază de timp liber în zilele de sărbători legale (conform dispozițiilor legale) după cum urmează:
- 1 și 2 ianuarie;
 - 6 și 7 ianuarie - Botezul Domnului și Sf. Proroc Ioan Botezătorul;
 - 24 ianuarie - Ziua Unirii Principatelor Române;
 - prima și a doua zi de Paști;
 - 1 mai - Ziua internațională a Muncii;
 - 1 iunie - Ziua Copilului;
 - prima și a doua zi de Rusalii;
 - 15 august - Adormirea Maicii Domnului;
 - 30 Noiembrie - Sfântul Apostol Andrei, cel Întâi Chemat, Ocrotitorul României;
 - 1 decembrie - Ziua Națională a României;
 - 25 și 26 decembrie - prima și a doua zi de Crăciun;
 - 2 zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.
 - ultima zi de vineri înaintea Paștelui - Vinerea Mare.
- (2) Suplimentar față de zilele menționate la alineatul (1) pentru salariații Societății se stabilesc ca zile libere plătite :
- 8 martie - Ziua femeii (zi liberă pentru femei);
 - 20 iulie - Ziua Energeticianului;
 - a treia zi de Paști;
 - 27 decembrie - a treia zi de Crăciun.
- (3) Se pot stabili zile lucrătoare pentru care se pot acorda zile libere, zile care precedă și/sau care succedă zilelor de sărbătoare legală în care nu se lucrează. Pentru acestea se va încheia Protocol între Administrație și Sindicate.

Art.2.6.

- (1) Reprezintă ore suplimentare timpul lucrat la solicitarea conducerii, în următoarele situații:
- peste durata normală a timpului de lucru prevăzut la art.2.1. alin.(1);
 - peste norma lunară prevăzută la art.2.1. alin.(3).
- În situația muncii în schimburi (cu repartizarea inegală a timpului de lucru), dacă se estimează că într-o perioadă de referință de 4 luni media săptămânală a orelor efectiv lucrate este de 40 ore, dar în interiorul perioadei se înregistrează depășirea duratelor menționate la alin.(1), aceste depășiri nu reprezintă munca suplimentară. În ipoteza în care după 4 luni se înregistrează o medie săptămânală mai mare de 40 de ore, depășirea cumulată a timpului de lucru pe perioada de 4 luni reprezintă munca suplimentară și se compensează în mod corespunzător.
- (2) Plata orelor suplimentare se face oră/oră la închiderea lunii în care au fost efectuate ca ore normale de lucru și se compensează prin ore libere plătite în următoarele 90 de zile calendaristice după efectuarea acestora.
- În aceste condiții salariații beneficiază de salariul corespunzător pentru orele prestate peste programul normal de lucru.
- În perioadele de reducere a activității angajatorul are posibilitatea de a acorda zile libere plătite din care pot fi compensate orele suplimentare ce vor fi prestate în următoarele 12 luni;
- Compensarea orelor suplimentare în situația salariaților la care timpul de muncă se repartizează inegal, respectiv lucrează în ture pe baza graficelor de serviciu, se va face prin:
- întregirea normativului lunar cu acestea (în următoarele trei luni), în situația în care prin turele din grafic nu este acoperit normativul lunar, aceasta fiind varianta fiind prioritară;

- acordarea de timp liber platit în următoarele 90 de zile;
 - plata sporului aferent la finalul perioadei de 90 de zile, pentru orele rămase necompensate cu timp liber.
- (3) În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul prevăzut de alin.(2), în luna următoare, munca suplimentară va fi plătită salariatului prin adăugarea unui spor de 75% din salariul de bază la salariul corespunzător duratei acesteia;
 - (4) Plata orelor suplimentare efectuate în zilele de sărbători legale, prevăzute la art.2.5 alin.(1) se va face cu un spor de 200% la salariul brut de bază.
 - (5) Sporul pentru salariații care sunt chemați să presteze munca suplimentară în zilele de sâmbătă și/sau duminică precum și în zilele nelucrătoare altele decât sărbătorile legale, va fi de 200% la salariul brut de bază.

Art.2.7.

- (1) Timpul efectiv lucrat în instalații de către personalul consemnat la domiciliu constituie ore suplimentare.
- (2) Pentru personalul din tură, timpul necesar pentru terminarea manevrelor, lichidarea avariilor și predarea - preluarea schimbului constituie timp efectiv lucrat.
- (3) Timpul pentru predarea - preluarea schimbului de tura la toate nivelurile operative - dispecer, exploatare IT, exploatare MT-JT este de 15 minute. Acest timp reprezintă timp normal de lucru.
- (4) Preluarea - predarea serviciului de tura se realizează de către șefii de tura ai turelor care intra și ies din serviciu, obligatoriu sub semnatura. La predarea - preluarea serviciului de tura se vor respecta, pe lângă obligațiile specifice care decurg din legi, instrucțiuni și regulamente aplicabile, următoarele:
 - a) șeful de tura care intra în serviciul de tura se va prezenta pentru preluarea acestuia cu 15 minute înainte de ora de începere a programului de lucru;
 - b) timpul de lucru de 15 minute pentru predarea - preluarea serviciului de tura se acordă șefului de tura care intra în serviciul de tura.
 - c) timpul necesar predării - preluării schimbului de tura va fi evidențiat cumulativ, pe coloana distinctă a balantei timpului lucrat și nelucrat din graficul de serviciu.
- (5) În situația în care mai mulți membri ai echipelor operative care intra în serviciul de tura îndeplinesc condițiile pentru șef de tura, desemnarea acestuia se realizează la întocmirea graficului de serviciu de către coordonatorul formației operative.
- (6) Prin excepție, la intrarea în serviciul de tura, poate fi stabilit alt șef de tura decât cel precizat în grafic, sub rezerva îndeplinirii condițiilor specifice responsabilității de șef tura, cu acordul prealabil al coordonatorului formației operative.

Art.2.8.

- (1) Salariații pot fi chemați să presteze ore suplimentare numai cu consimțământul lor, cu excepția cazurilor de forță majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident, de exemplu în situații de prevenire și/sau lichidare a incidentelor în instalații și de înlăturare a urmărilor produse de calamități, când salariații au obligația de a presta aceste ore.
- (2) Nu pot fi solicitați la efectuarea de ore suplimentare tinerii sub 18 ani, femeile gravide sau cele care alăptează.
- (3) Solicitarea prestării orelor suplimentare se face numai pe baza unor note de chemare semnate de șeful ierarhic al entității din care face parte salariatul în cauză și aprobate corespunzător instrucțiunilor interne. Alături de pontaj, chemările constituie evidența de bază pentru plată.
- (4) Graficele de tură care prevăd ore suplimentare se stabilesc de Angajator și constituie note de chemare.

- (5) Salariații solicitați de la domiciliu să lucreze ore suplimentare, care se constituie drept o chemare în afara programului, vor fi plătiți în regim de ore suplimentare corespunzător timpului lucrat, minim 1 ora, chiar dacă durata intervenției este sub acest interval de timp.
- (6) Numărul maxim de ore suplimentare ce se pot efectua de un salariat este de 360 ore pe an calendaristic, cu încadrarea în durata maximă legală admisă a timpului de 48 ore pe săptămână inclusiv ore suplimentare.
- (7) Prin excepție durata săptămânală maximă legală de 48 de ore inclusiv ore suplimentare poate fi depășită în cazul personalului din activitatea de operare RED, sub rezerva asigurării pe o perioadă de referință de 12 luni a încadrării în media de 48 de ore pe săptămână inclusiv ore suplimentare.
- (8) Munca suplimentară nu poate fi efectuată fără acordul salariatului, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident.

Art.2.9.

- (1) Pentru persoanele al căror program de lucru se desfășoară pe timpul nopții, durata timpului de muncă poate fi mai mică cu o oră decât durata timpului de muncă prestată în timpul zilei, fără diminuarea salariului de bază.
- (2) Prevederile alineatului precedent nu se aplică salariaților care lucrează la locurile de muncă cu condiții deosebite, unde durata timpului de muncă este mai mică de 8 ore.
- (3) La locurile de muncă unde procesul de producție este neîntrerupt, sau condițiile specifice ale muncii o impun, programul de lucru din timpul nopții poate fi egal cu cel al zilei. Munca prestată în timpul nopții, în cadrul unui asemenea program, se plătește cu un spor de 25% din salariul de bază aferent timpului lucrat în aceste condiții, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore din timpul său de lucru zilnic; de acest spor beneficiază și salariații care lucrează în condiții deosebite, unde durata timpului de muncă este mai mică de 8 ore pe zi.
- (4) Se consideră muncă desfășurată în timpul nopții munca prestată în intervalul cuprins între orele 22,00 - 06,00, cu posibilitatea abaterii, în cazurile justificate, cu o oră în plus sau în minus față de aceste limite.

Art.2.10.

Nu pot fi solicitați la muncă pe timpul nopții tinerii sub 18 ani și femeile gravide, lăuzele și cele care alăptează.

Art.2.11.

Programul și condițiile de lucru precum și modul de acordare a concediilor pentru personalul de exploatare la domiciliu a instalațiilor electrice (acolo unde este cazul) vor fi stabilite în Anexa 12A.

Art.2.12.

În fiecare an calendaristic, salariații au dreptul la un concediu de odihnă plătit, cu durata minimă de 21 zile lucrătoare. La durata minimă se adaugă un număr de zile, în funcție de vechimea în muncă a salariaților, după cum urmează:

- | | |
|------------------|--------|
| – - 3 - 10 ani | 2 zile |
| – - 10 - 15 ani | 3 zile |
| – - 15 - 20 ani | 5 zile |
| – - peste 20 ani | 7 zile |

Art.2.13.

- (1) Salariații care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare, nevăzătorii, alte persoane cu handicap și tinerii în vârstă de până la 18 ani au dreptul, în fiecare an calendaristic, la concedii de odihnă suplimentare, peste cele prevăzute la articolul precedent, conform legii în vigoare la data efectuării concediului;
- (2) Durata concediului de odihnă suplimentar menționat la alin.(1), pe locuri de muncă, pe meserii și funcții, este prevăzută în *Anexa 5D – Lista categoriilor de personal care beneficiază de concediu de odihna suplimentar, in conditiile legii*;
- (3) Pentru calcularea duratei concediului de odihnă suplimentar aferent tinerilor în vârstă de până la 18 ani, se va lua în considerare vârsta pe care salariatul a avut-o la 1 ianuarie a anului calendaristic respectiv;
- (4) Salariatele care urmează o procedură de fertilizare „in vitro”, beneficiază anual, de un concediu de odihnă suplimentar, plătit, de trei zile, in conditiile legii.

Art.2.14.

- (1) Durata minimă a concediului de odihnă pentru salariații în vârstă de până la 18 ani este de 21 de zile lucrătoare, la care se adauga concediului de odihnă suplimentar legal de 3 zile;
- (2) La stabilirea duratei acestui concediu de odihnă se ia în considerare vârsta pe care salariatul a avut-o la 1 ianuarie a anului calendaristic respectiv.

Art.2.15.

- (1) Reducerea duratei timpului de lucru sub 8 ore/zi și acordarea de concedii de odihnă suplimentare se face pe baza determinărilor și avizelor prevăzute de lege.
- (2) La cererea uneia din părțile semnatare ale Contractului Colectiv de Muncă, angajatorul are obligația de a solicita organelor abilitate de lege efectuarea determinărilor și avizarea acestora.

Art.2.16.

- (1) Salariații care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare, nevăzătorii, alte persoane cu handicap și tinerii în vârstă de până la 18 ani au dreptul, în fiecare an calendaristic, la concedii de odihnă suplimentare de cel puțin 3 zile lucrătoare plătite, peste cele prevăzute la articolele precedente, conform legii în vigoare la data efectuării concediului;
- (2) Pentru calcularea duratei concediului de odihnă suplimentar aferent tinerilor în vârstă de până la 18 ani, se va lua în considerare vârsta pe care salariatul a avut-o la 1 ianuarie a anului calendaristic respectiv.

Art.2.17.

- (1) Vechimea în muncă ce se ia în considerare pentru determinarea duratei concediului de odihnă este cea stabilită de prevederile legale în vigoare și este aceea pe care salariații o împlinesc în cursul anului calendaristic în care se acordă concediul, oricare ar fi data la care îl vor primi;
- (2) La determinarea vechimii în muncă conform celor precizate la alin.(1), nu se iau în considerare perioadele asimilate conform legii, respectiv perioada de armată și studiile superioare - cursuri zi;
- (3) Absențele nemotivate și concediile fără plată prevăzute la art.2.32 și art.2.33 se însumează anual și se scad din vechimea în muncă.

Art.2.18.

- (1) Pentru cei care se încadrează, reîncadrează în muncă sau își reiau activitatea în timpul anului, durata concediului de odihnă, inclusiv cel suplimentar, se va stabili proporțional cu

perioada cuprinsă între data începerii activității și sfârșitul anului calendaristic respectiv, în raport cu vechimea în muncă;

- (2) Pentru salariații cu contract individual de muncă pe perioadă determinată mai scurtă de 1 an, durata concediului de odihnă, inclusiv cel suplimentar, se va stabili proporțional cu timpul lucrat în cursul anului calendaristic pentru care se acordă, în raport cu vechimea în muncă și cu respectarea prevederilor din Contractul Colectiv de Muncă;
- (3) Salariații care au încheiate contracte individuale de muncă cu timp parțial, beneficiază de aceeași durată a concediului de odihnă, ca și cei care lucrează cu timp de muncă integral.

Art.2.19.

La încetarea contractului individual de muncă, salariatului în cauză i se va compensa în bani concediul de odihnă neefectuat, proporțional cu perioada de timp lucrată.

Art.2.20.

- (1) Programarea individuală a concediilor de odihnă pentru toți salariații se va face până la sfârșitul anului pentru anul următor, de către Angajator cu consultarea salariaților ținându-se cont de necesitățile locurilor de muncă;
- (2) În cazul în care salariatul, din motive justificate, nu poate efectua integral sau parțial, concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei în cauză, angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă neefectuat într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual;
- (3) Salariatul nu poate renunța la efectuarea concediului de odihnă restant, Angajatorul fiind obligat să-l acorde, iar salariatul fiind obligat să-l efectueze în natură în interiorul perioadei de 18 luni.

Art.2.21.

- (1) Întreruperea sau reprogramarea concediului de odihnă poate fi determinată de următoarele situații:
 - a) incapacitatea temporară de muncă;
 - b) concediul de maternitate, concediul de risc maternal, concediu paternal ori concediul pentru îngrijirea copilului bolnav;
 - c) când salariața(ul) cere concediu de odihnă înaintea sau în continuarea concediului plătit pentru îngrijirea copilului, potrivit legii;
 - d) când salariatul este chemat să îndeplinească îndatoriri publice;
 - e) când salariatul este chemat să îndeplinească obligații militare;
 - f) când salariatul urmează sau trebuie să urmeze un curs de calificare, perfecționare sau specializare în țară sau în străinătate, la solicitarea conducerii Societății;
 - g) când salariatul are recomandare medicală pentru a urma un tratament într-o stațiune balneoclimaterică într-o anumită perioadă a anului;
 - h) când, din motive întemeiate, salariatul cere pentru interes personal reprogramarea plecării în concediu la o altă dată și interesele serviciului o permit;
 - i) alte situații expres prevăzute de lege;
 - j) în cazuri excepționale, motivate în scris, când este necesară prezența la locul de muncă a salariatului aflat în concediu de odihnă, dar numai cu acordul acestuia. În aceste cazuri, salariatul trebuie rechemat prin dispoziția scrisă a directorului general al Societății sau a persoanei mandatate de acesta. Societatea va suporta cheltuielile de transport pentru salariat și familia acestuia pentru revenire în localitatea de domiciliu, dacă momentul rechemării intervine pe perioada efectuării sejurului turistic în altă localitate decât localitatea în care se află domiciliul acestora, precum și eventualele prejudicii suferite de salariat ca urmare a întreruperii serviciilor turistice.

Art.2.22.

- (1) În cazurile de întrerupere a concediului de odihnă menționate mai sus, salariatul are dreptul să efectueze restul zilelor de concediu de odihnă după ce au încetat situațiile respective sau, când nu este posibil, la o dată stabilită printr-o nouă programare de comun acord între salariat și Angajator până la sfârșitul anului în curs;
- (2) În cazul întreruperii concediului de odihnă, indemnizația de concediu primită în avans nu se restituie. În această situație se va proceda la regularizarea plăților, în raport cu indemnizația de concediu aferentă zilelor de concediu neefectuat, cu salariul și alte drepturi convenite salariatului după întreruperea concediului. Regularizarea se va face la lichidarea lunii în care a apărut întreruperea;
- (3) La data programată pentru efectuarea părții restante a concediului de odihnă se acordă salariatului indemnizația de concediu convenită pentru această parte, conform prezentului Contract Colectiv de Muncă.

Art.2.23.

- (1) În durata concediului de odihnă stabilită în condițiile prezentului Contract Colectiv de Muncă nu se includ perioadele de tratament și refacere ca urmare a accidentelor de muncă sau îmbolnăvirilor profesionale, constatate prin certificat medical în condițiile legii;
- (2) La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele în care salariații au fost în incapacitate temporară de muncă, precum și perioadele în care salariații au fost în concediu de maternitate, concediu de risc maternal sau concediu pentru îngrijirea copilului bolnav, se consideră perioade de activitate prestată;
- (3) În situația în care incapacitatea temporară de muncă sau concediul de maternitate, concediul de risc maternal ori concediul pentru îngrijirea copilului bolnav a survenit în timpul efectuării concediului de odihnă anual, acesta se întrerupe, urmând ca salariații să efectueze restul zilelor de concediu după ce a încetat situația de incapacitate temporară de muncă, de maternitate, de risc maternal ori cea de îngrijire a copilului bolnav, iar când nu este posibil urmează ca zilele neefectuate să fie reprogramate;
- (4) Salariații au dreptul la concediu de odihnă anual și în situația în care incapacitatea temporară de muncă se menține, în condițiile legii, pe întreaga perioadă a unui an calendaristic, Angajatorul fiind obligat să acorde concediul de odihnă anual într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care acesta s-a aflat în concediu medical;
- (5) Salariații care au lipsit un an întreg calendaristic, ca urmare a efectuării concediului fără plată, nu au dreptul la concediul de odihnă pentru acel an calendaristic. Pentru salariații care s-au aflat în concediu fără plată doar o anumită perioadă a anului, la stabilirea duratei concediului de odihnă nu va fi luată în calcul perioada în care a lipsit.

Art.2.24.

- (1) Angajatorul are obligația să ia toate măsurile necesare pentru ca salariații să efectueze concediile de odihnă la care au dreptul, în cursul anului calendaristic;
- (2) Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă.

Art.2.25.

- (1) Concediul anual de odihnă poate fi fracționat la solicitarea salariatului, una din fracțiuni trebuind să fie de cel puțin 10 zile lucrătoare; celelalte fracțiuni din concediul de odihnă vor fi programate și efectuate până la sfârșitul anului calendaristic;
- (2) Salariații care nu au putut efectua concediul de odihnă (integral sau parțial) pe anul calendaristic respectiv, conform programării sau reprogramării, din motive neimputabile lor, vor efectua zilele de concediu de odihnă rămase neefectuate în mod obligatoriu într-o

perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual;

- (3) Salariații care au în întreținere copii cu vârsta mai mică de 18 ani, pot fi programați cu prioritate, la cerere, pentru efectuarea unei fracțiuni din concediul de odihnă, în perioada vacanțelor.

Art.2.26.

Salariații care beneficiază de reducerea duratei timpului de muncă sub 8 ore pe zi, în condițiile legii, au dreptul la un concediu de odihnă integral corespunzător vechimii lor în muncă.

Art.2.27.

- (1) Pentru perioada concediului de odihnă salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu, care nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent convenite pentru perioada respectivă, prevăzute în contractul individual de muncă, conform prevederilor art.4.28 din Contractul Colectiv de Muncă;
- (2) Indemnizația de concediu de odihnă reprezintă media zilnică a drepturilor salariale prevăzute la alin. (1) (exclusiv sporuri și indemnizații temporare precum, dar fără a se limita la: ajutoarele materiale, premiile și adaosul prevăzut la art.4.61, precum și premiile jubiliare, după caz) din ultimele 3 luni anterioare celei în care este efectuat concediul, multiplicată cu numărul de zile de concediu;
- (3) Indemnizația de concediu se plătește, la solicitarea angajatului, de către Angajator cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu;
- (4) Indemnizația de concediu de odihnă pentru salariații încadrați cu fracțiuni de normă se calculează pentru timpul efectiv lucrat;
- (5) Indemnizația de concediu de odihnă pentru salariații care beneficiază de reducerea duratei timpului de muncă, în condițiile legii și care sunt plătiți pentru 8 ore, se calculează pentru un timp integral de muncă.

Art.2.28.

Indemnizația de concediu de odihnă se recalculează atunci când, în timpul efectuării concediului de odihnă, intervin modificări ale salariului de bază (indexări, compensări sau alte modificări).

Art.2.29.

- (1) Salariatul căruia îi încetează contractul individual de muncă, indiferent de modalitatea legală, înainte de efectuarea concediului legal de odihnă, are dreptul la compensarea acestuia în bani (indemnizația de concediu), corespunzător timpului efectiv lucrat;
- (2) În situația în care, după efectuarea concediului de odihnă, Contractul individual de muncă încetează, salariatul este obligat să restituie cota parte din indemnizația de concediu de odihnă aferentă perioadei nelucrate cuprinse între data încetării contractului și sfârșitul anului calendaristic respectiv, făcându-se astfel regularizarea plăților. Indemnizația de concediu de odihnă nu se restituie în cazul decesului salariatului și în cazul salariaților cărora le-au fost desfăcute contractele individuale de muncă în baza art.56 lit. c) (numai pentru cazurile de pensionare de invaliditate gr. I și II), lit. e), art.61 lit. d), art. 65 coroborat cu art.66 din Codul Muncii, femeilor care au suspendate contractele individuale de muncă pentru creșterea și îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani, precum și salariaților pentru care, după ce au fost arestați preventiv sau arestat la domiciliu mai mult de 30 de zile, a intervenit achitarea sau încetarea procesului penal ori a urmăririi penale.

Art.2.30.

Orice convenție prin care se renunță total sau în parte la drepturile privind concediul de odihnă este nulă de drept.

Art.2.31.

(1) În afara concediului anual de odihnă, salariații vor beneficia, la cererea scrisă a acestora din urmă și pe baza documentelor justificative, de zile libere plătite, în cazul unor evenimente familiale deosebite, astfel:

- | | |
|----------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| a) căsătoria salariatului: | 5 zile (în interval de 30 de zile calendaristice care includ evenimentul. Pana la finalul perioadei de 30 zile, salariatul are obligatia de a transmite copia certificatului de casatorie, in caz contrar se vor recalcula drepturile salariale lunare prin neacordarea acestora pentru zilele nelucrate respective, salariatul fiind considerat in concediu fara plata sau absent nemotivat, dupa caz). |
| b) nașterea (adoapția) unui copil: | 5 zile (plus 10 zile concediu paternal sau 15 zile in cazul in care dovedeste ca a absolvit cursul de puericultura); |
| c) căsătoria unui copil: | 3 zile |
| d) căsătoria fratelui, surorii: | 1 zi |
| e) decesul soțului, soției, copilului: | 5 zile |
| f) decesul părinților, socrilor: | 3 zile |
| g) decesul fraților, surorilor: | 2 zile |
| h) decesul bunicilor, nepoților (copiii copiilor): | 1 zi |
| i) ziua de naștere a salariatului: | 1 zi |

De asemenea se acordă zilele libere plătite în următoarele situații:

- | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|
| a) donări de sânge: | 1 zi (in ziua donarii); |
| b) la schimbarea locului de muncă în cadrul:
Societății, cu mutarea domiciliului; | 5 zile |

(2) Zilele libere plătite se acordă în zilele lucrătoare din săptămâna când are loc evenimentul, în săptămâna următoare (indiferent dacă acestea sunt zile lucrătoare, zile de repaus săptămânal, sărbători legale sau zile nelucrătoare) sau, dacă acest eveniment are loc în perioada concediului de odihnă sau a concediului medical, în prelungirea lor;

(3) În mod excepțional, Angajatorul poate acorda zile libere plătite și atunci când prezența salariatului este necesară în cazul altor obligații sociale, față de cele menționate mai sus, cu obligația de a prezenta documente justificative;

(4) Pentru zilele respective se plătește salariul de baza din CIM;

(5) Salariatul are dreptul de a absenta de la locul de muncă în situații neprevăzute, determinate de o situație de urgență familială cauzată de boală sau de accident, care fac indispensabilă prezența imediată a salariatului, în condițiile informării prealabile a angajatorului și cu recuperarea perioadei absente până la acoperirea integrală a duratei normale a programului de lucru a salariatului. Absentarea de la locul de muncă nu poate avea o durată mai mare de 10 zile lucrătoare într-un an calendaristic. Angajatorul și salariatul stabilesc de comun acord modalitatea de recuperare a perioadei de absență;

(6) Angajatorul acorda concediu de îngrijitor salariatului în vederea oferirii de către acesta de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave, cu o durată de 5 zile lucrătoare într-un an calendaristic, la solicitarea scrisă a salariatului, în condițiile legii.

Art.2.32.

- (1) Pentru rezolvarea unor situații personale, salariații au dreptul la concedii fără plată, care cumulate într-un an nu pot depăși 30 de zile calendaristice, fără recalcularea dreptului de concediu de odihna anual;
- (2) În cazurile excepționale, cu acordul reprezentanților FNSE Univers și cu aprobarea angajatorului, durata concediilor fără plată poate depăși 30 de zile dar nu mai mult de 90 de zile calendaristice. În aceste cazuri, durata concediului de odihnă se recalculează.

Art.2.33.

- (1) Salariații, care din proprie inițiativă urmează diferite cursuri de pregătire medie sau superioară beneficiază, pentru susținerea examenelor, la cerere, de un concediu anual de studii fără plată, acordat integral sau fracționat, de cel mult 30 de zile calendaristice (studii medii) și de cel mult 60 de zile calendaristice (studii superioare) dacă fac dovada că urmează aceste cursuri și ulterior fac dovada susținerii examenului pentru care s-a solicitat concediu fără plată;
- (2) De drepturile prevăzute la alineatul precedent pot beneficia, o singură dată, și candidații care se prezintă la examenul de admitere la facultate, doctorat sau masterat, dacă fac dovada înscrierii și participării;
- (3) În situația în care aceste studii sunt făcute în țară în interesul societății, salariații cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată beneficiază, la cerere, de un concediu de cel mult 30 de zile calendaristice, cu plata zilelor lucrătoare cuprinse în perioada calendaristică respectivă, pentru pregătirea și susținerea examenului de absolvire/ finalizare a studiilor (inclusiv pentru școlile de maiștri). Pe această perioadă se va plăti salariul de bază prevăzut în contractul individual de muncă;
- (4) În cazul în care angajatorul nu și-a respectat obligația de a asigura pe cheltuielile sa participarea unui salariat la formarea profesională în condițiile prevăzute de lege, salariatul are dreptul la un concediu pentru formare profesională, plătit de angajator, până la 10 zile lucrătoare sau de până la 80 de ore;
- (5) Durata concediului pentru formarea profesională nu poate fi dedusă din durata concediului de odihnă anual și este asimilată unei perioade de muncă efectivă în ceea ce privește drepturile convenite salariatului, altele decât salariul.

**CAPITOLUL III
CONDIȚII DE MUNCĂ, SECURITATE ȘI SĂNĂTATE ÎN MUNCA**

Art.3.1.

- (1) Părțile recunosc că sănătatea și siguranța angajaților este o prioritate. Condiții bune de muncă, care să țină seama de factorii umani, sunt obiective permanente ale Companiei la fel ca și performanța economică, respectarea legislației de situații de urgență și mediu. Părțile se obligă să creeze un cadru favorabil pentru siguranța și sănătatea fizică și mentală a întregului personal, indiferent de funcțiile lor și riscurile cu care se confruntă, respectând în același timp legislația în cauză. Rezultatele în materie de sănătate și de securitate în muncă vor fi măsurate prin indicatori adecvați și raportate reprezentanților salariaților;
- (2) Scopul final al activității de securitate și sănătate în muncă este protejarea vieții, integrității și sănătății salariaților împotriva riscurilor de accidentare și îmbolnăvire profesională care pot apărea la locul de muncă și crearea unor condiții de muncă menite să asigure acestora confortul fizic, psihic și social;
- (3) Dispozițiile prezentului capitol se completează cu dispozițiile legii speciale și cu normele și normativele de protecția muncii.

Art.3.2.

- (1) Părțile se obligă să depună eforturile necesare pentru instituționalizarea unui sistem organizat având drept scop ameliorarea continuă a condițiilor de muncă;
- (2) Dispozițiile prezentului capitol se completează cu dispozițiile legii speciale și cu normele și normativele de protecția muncii;
- (3) Angajatorul are obligația să asigure securitatea și sănătatea salariaților în toate aspectele legate de muncă, pentru prevenirea accidentelor de muncă sau îmbolnăvirilor profesionale, în care scop răspunde de:
 - a) evitarea riscurilor;
 - b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;
 - c) combaterea riscurilor la sursă;
 - d) adaptarea muncii la om, în special în ceea ce privește proiectarea locurilor de muncă, alegerea echipamentului tehnic și a metodelor de muncă, în vederea micșorării monotoniei muncii și a stabilirii unor ritmuri de lucru predeterminate și reducerii efectelor lor asupra sănătății;
 - e) adaptarea la progresul tehnic;
 - f) înlocuirea pericolelor prin non-pericole sau pericole mai mici;
 - g) dezvoltarea unei politici de prevenire corespunzătoare și coerente, care să cuprindă tehnologiile, organizarea muncii și a condițiilor de muncă, relațiile sociale și influența factorilor de mediu;
 - h) prioritatea măsurilor de protecție colectivă față de măsurile de protecție individuală;
 - i) prevederea de instrucțiuni corespunzătoare pentru lucrători;
- (4) Până la realizarea acestui obiectiv, vor avea loc obligatoriu consultări lunare ale reprezentanților FNSE Univers cu angajatorul, referitoare la orice măsuri care ar urma să fie luate pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă.

Art.3.3.

- (1) Angajatorul și FNSE Univers recunosc că unele activități ale societății se caracterizează printr-un nivel de risc de accidentare sau îmbolnăvire profesională. Evaluarea nivelului de risc este obligatorie și se face prin grija angajatorului conform legislației în vigoare;
- (2) În vederea stabilirii măsurilor minime concrete, vizând condițiile de muncă, părțile vor ține seama de următoarele principii de bază: 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;
- (3) Salariații au obligația de a avea în grijă propria sănătate și securitate, precum și pe aceea a altor persoane ce pot fi afectate de acțiunile lor în timpul de lucru, în care scop sunt obligați să respecte toate prevederile normelor, instrucțiunilor și regulamentelor în domeniul securității și sănătății în muncă, elaborate în acest sens de către angajator.

Art.3.4.

- (1) Normarea muncii este de competența angajatorului și se va realiza în conformitate cu reglementările în vigoare;
- (2) Normarea muncii se aplica tuturor categoriilor de salariați;
- (3) Normele de muncă (norme de timp, norme de producție, norme de personal, însoțite de descrierea sferei de atribuții și a zonei de deservire), precum și alte reglementări interne, cu referire la raporturile de muncă, vor fi stabilite și aplicate cu informarea și consultarea FNSE Univers;
- (4) În cazul în care normele de muncă existente devin necorespunzătoare, la solicitarea angajatorului sau a FNSE Univers, acestea trebuie modificate fără ca aceasta să conducă la diminuarea veniturilor salariaților în cazul realizării lor. Acestea vor fi aduse la cunoștința salariaților cu cel puțin 5 zile înainte de aplicare;

- (5) Pe durata de valabilitate a prezentului CCM părțile convin să demareze normarea muncii, potrivit prevederilor Legii 53/2003 actualizat - Codul Muncii

Art.3.5.

- (1) Federația UNIVERS are dreptul de a prezenta angajatorului orice observații privind condițiile de muncă, securitatea și sănătatea muncii, normele de muncă și normativele de personal;
- (2) În cazul în care există divergențe cu privire la stabilirea normelor și normativelor de muncă sau a normativelor de personal, la cererea oricăreia dintre părți, se va apela la o expertiză tehnică efectuată de specialiști desemnați de părți. Concluziile expertizei tehnice sunt obligatorii pentru părți;
- (3) Cheltuielile determinate de soluționarea divergențelor cu privire la modificarea normelor de muncă vor fi suportate de angajator.

Art.3.6.

- (1) În toate cazurile în care munca este efectuată colectiv sau individual într-un ritm impus de instalațiile energetice, în normele de muncă se cuprind și timpii de refacere a capacității de muncă;
- (2) Pentru a permite utilizarea reală a timpilor de refacere a capacității de muncă, acolo unde natura muncii o impune, se va cuprinde și un număr corespunzător de salariați pentru înlocuire.

Art.3.7.

- (1) Angajatorul trebuie să întocmească un plan de prevenire și protecție care va fi revizuit ori de câte ori intervin modificări ale condițiilor de muncă, respectiv apariția unor riscuri noi;
- (2) În urma evaluării riscurilor pentru fiecare loc de muncă/post de lucru se stabilesc măsuri de prevenire și protecție, de natură tehnică, organizatorică, igienico-sanitară și de altă natură, necesare pentru asigurarea securității și sănătății lucrătorilor;
- (3) Planul de prevenire și protecție se supune analizei Comitetului de Securitate și Sănătate în Muncă și trebuie să fie semnat de angajator.

Art.3.8.

- (1) În bugetele de venituri și cheltuieli se vor include cu prioritate cheltuielile necesare pentru realizarea măsurilor de prevenire și protecție a securității și sănătății muncii, măsuri tehnice, măsuri organizatorice, măsuri igienico-sanitare și de altă natură, conform legislației în vigoare;
- (2) Comitetul de Securitate și Sănătate în Muncă al societății va aviza și urmări constituirea, repartizarea și utilizarea fondurilor necesare realizării prevederilor alin.(1);
- (3) Salariații nu vor fi implicați, în nicio situație, în suportarea costului financiar al măsurilor referitoare la securitatea, igiena și sănătatea lor, în procesul de muncă.

Art.3.9.

- (1) Pentru realizarea programului de măsuri din planul de prevenire și protecție, cheltuielile aferente corelate cu Bugetul de Venituri și Cheltuieli, avizate de Comitetul de Securitate și Sănătate în Muncă (CSSM), vor fi propuse spre aprobare angajatorului;
- (2) Programul de măsuri din planul de prevenire și protecție va fi transmis spre știință FNSE Univers;
- (3) Realizarea programelor prevăzute la alin.(1) reprezintă o acțiune prioritară și obligatorie pentru angajator.

Art.3.10.

Răspunderea pentru asigurarea și realizarea măsurilor de protecție a muncii o au cei care organizează, conduc, coordonează și controlează procesele de producție, iar răspunderea pentru respectarea acestor măsuri o au toți salariații.

Art.3.11.

Măsurile de securitate și sănătate a muncii vor fi considerate ca parte integrantă a procesului de producție, ca o garanție a obținerii unor rezultate economice bune în condițiile evitării accidentelor tehnice și umane, îmbolnăvirilor profesionale, a poluării zonelor de lucru și a mediului înconjurător.

Art.3.12.

- (1) Angajatorul va asigura, pe cheltuiala sa, cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea și perfecționarea profesională a salariaților cu privire la normele de sănătate și securitate în muncă;
- (2) Se vor prevedea măsuri specifice, periodicitatea, metodologia, obligațiile și răspunderile, precum și controalele proprii, în conformitate cu dispozițiile legislației în vigoare;
- (3) Timpul afectat activităților prevăzute la alin.(1) se include în timpul de muncă și este salarizat.

Art.3.13.

- (1) Angajatorul are obligația să organizeze instruirea angajaților săi în domeniul securității și sănătății în muncă. La angajarea unui salariat, la schimbarea locului de muncă sau a felului muncii, precum și la reluarea activității după o întrerupere mai mare de 6 luni, și ulterior, cel puțin o dată pe an, acesta va fi instruit și testat cu privire la riscurile ce le presupune noul său loc de muncă și normele de protecția muncii, pe care este obligat să le cunoască și să le respecte;
- (2) În cazurile în care, în procesul muncii, intervin schimbări ce impun aplicarea unor norme noi de protecție a muncii, salariații vor fi instruiți în condițiile prevăzute la alineatul precedent;
- (3) Contractele individuale de muncă ale salariaților vor cuprinde clauzele referitoare la informarea despre riscurile de securitate și sănătate în muncă, specifice activităților desfășurate de aceștia.

Art.3.14.

- (1) Angajatorul se obligă să acorde gratuit fiecărui salariat echipamentul de protecție (individuală și colectivă), corespunzător riscurilor la care acesta este supus în procesul muncii, conform „Regulamentului de dotare cu echipament de protecție” elaborat în cadrul CSSM;
- (2) Din comisiile care analizează riscurile la fiecare loc de muncă, face parte în mod obligatoriu și un reprezentant al FNSE Univer, membru în Comitetul de Securitate și Sănătate în Muncă și care a absolvit curs postuniversitar Evaluator de riscuri în SSM;
- (3) Echipamentul de protecție este proprietatea societății;
- (4) Obligațiile angajatorului și ale salariaților sunt cuprinse în „Regulamentul de dotare cu echipament de protecție”.

Art.3.15.

Salariatul participant la procesul de muncă are dreptul să refuze executarea sarcinii de muncă dacă nu i se asigură echipamentul individual de protecție prevăzut în „Regulamentul de dotare cu echipament de protecție” conform riscurilor identificate precum și atunci când apare o stare care ar putea duce la apariția unor evenimente pe linie de securitate și sănătate în muncă, fără ca refuzul său să atragă asupra sa măsuri disciplinare.

Art.3.16.

În toate cazurile în care, în afara echipamentului de lucru, angajatorul cere o anumită ținută vestimentară (uniformă de lucru), contravaloarea acesteia este suportată integral de angajator.

Art.3.17.

- (1) Neacordarea echipamentului de protecție atrage după sine sancțiunile prevăzute de lege și răspunderea disciplinară a celor vinovați până la desfacerea disciplinara a contractului individual de munca;
- (2) Salariaților li se vor asigura două rânduri de echipament de protecție cu logoul DEER, din care unul de rezervă, cu dublarea duratei de utilizare, asigurându-li-se și curățarea periodică a acestuia;
- (3) Modalitatea concretă de aplicarea a alin.(2) va fi stabilită prin Hotărâri ale Comisiei Mixte;
- (4) Neutilizarea echipamentului de protecție atrage răspunderea disciplinară a celor în cauză, în conformitate cu Regulamentul Intern al societății;
- (5) Salariații sunt obligați să utilizeze corect echipamentul individual de protecție acordat și după utilizare, să îl înapoieze sau să îl pună la locul destinat pentru păstrare.

Art.3.18.

- (1) Echipamentul de protecție distrus ca urmare a unor accidente, avarii sau altor cauze neimputabile salariatului, înainte de expirarea duratei normale de folosire, va fi înlocuit imediat cu alt echipament corespunzător;
- (2) Deteriorarea sau distrugerea echipamentului individual de protecție din vina salariaților (utilizarea în alte scopuri decât cele pentru care a fost destinat sau în afara timpului de lucru) sau înstrăinarea lui atrage după sine imputarea contravalorii și înlocuirea acestuia cu echipament corespunzător.

Art.3.19.

- (1) În perioadele cu temperaturi extreme, angajatorul trebuie să ia toate măsurile prevăzute de lege pentru asigurarea condițiilor de microclimat la locul de muncă;
- (2) Măsurile pentru asigurarea condițiilor de microclimat la locul de muncă vor fi stabilite de Comitetul de Securitate și Sănătate în Muncă, precum și prin programele de control în vederea realizării măsurilor stabilite.

Art.3.20.

- (1) În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității la locurile de muncă, angajatorul va lua în mod permanent cel puțin următoarele măsuri:
 - a) amenajarea ergonomică a locului de muncă;
 - b) diminuarea până la eliminarea totală a emisiilor poluante;
 - c) asigurarea condițiilor de mediu și microclimat (iluminat, zgomot, vibrații, temperatură, aerisire, umiditate);
 - d) amenajarea anexelor sociale ale locurilor de muncă (vestiare, băi, grupuri sanitare, săli de repaus sau cantină - restaurant);
 - e) controlul permanent al stării materialelor, utilajelor și substanțelor folosite în procesul muncii;
- (2) Alte măsuri concrete în sensul prevederilor alin.(1) se stabilesc prin Hotărâri ale CSSM.

Art.3.21.

- (1) Salariații sunt obligați să păstreze în bune condiții amenajările efectuate de angajator;
- (2) Contravaloarea amenajărilor sustrate, deteriorate sau descompletate din vina salariaților se suportă de aceștia, conform Codului Muncii.

Art.3.22.

- (1) Angajatorul se obligă ca, în conformitate cu prevederile legale în vigoare, să organizeze examinarea medicală gratuită a salariaților la angajare, de adaptare, periodic și la reluarea muncii. De asemenea, angajatorul va asigura anual, gratuit, pentru fiecare salariat unele examinări medicale paraclinice în scopul prevenirii îmbolnăvirii personalului și depistării bolilor profesionale sau în legătură cu profesia. Numărul și natura acestor examinări se vor stabili în Comisia Mixtă Administrație-Sindicat ca urmare a analizelor făcute de Comitetul de Securitate și Sănătate în Muncă (C.S.S.M).
- (2) Salariații sunt obligați să se supună examenelor medicale în condițiile organizării potrivit prevederilor alineatului precedent. Refuzul salariatului de a se prezenta la examinarea medicală constituie abatere disciplinară. Examinările medicale se fac în timpul programului normal de lucru și se consideră timp efectiv lucrat;
- (3) Salariații încadrați în locurile de muncă cu condiții grele, periculoase, nocive sau altele asemenea vor fi supuși obligatoriu unui examen medical efectuat de medicul de medicina muncii, în condițiile și la termenele ce se vor stabili prin Regulament elaborat de părțile semnatare ale Contractului Colectiv de Muncă, ca urmare a analizelor făcute de Comitetul de Securitate și Sănătate în Muncă (C.S.S.M);
- (4) Rezultatele examenelor medicale se înregistrează la medicul de medicina muncii în dosarele medicale ale angajatului. Dosarele sunt protejate de prevederile legislației în vigoare privind secretul medical și pot fi furnizate angajatorului numai în cazurile în care angajatul își dă consimțământul explicit sau dacă legea o cere în mod expres.

Art.3.23.

- (1) În cazul în care salariatul a devenit inapt pentru postul pe care îl ocupă, pe baza fisei de aptitudine emisa de medicul de medicina muncii, angajatorul împreună cu reprezentanții FNSE Univers va analiza posibilitățile de redistribuire a acestuia la alt loc de muncă, corespunzător pregătirii profesionale sau după caz, cu capacitatea de muncă stabilită de medicul de medicina muncii;
- (2) Pentru salariații aflați în situația prevăzută la alin.(1), pentru care angajatorul nu are posibilitatea de a oferi un alt loc de muncă corespunzător pregătirii profesionale, se aplică prevederile art.4.78 din prezentul CCM. În cazul în care salariatul refuză locul de muncă oferit conform pregătirii profesionale, se vor aplica prevederile art.4.75 lit. A. alin.c) din CCM

Art.3.24.

- (1) Angajatorul va asigura la locurile de muncă truse sanitare dotate conform normativelor pentru acordarea primului ajutor, precum și instruirea pentru acordarea primului ajutor de către personal specializat;
- (2) Se vor încheia contracte de prestări servicii medicale cu unități specializate pentru efectuarea examenelor medicale periodice și la angajare pentru salariații proprii;
- (3) În caz de accidente de muncă, îmbolnăviri profesionale sau boli legate de profesie, societatea va suporta cheltuielile pentru serviciile medicale necesare.

Art.3.25.

- (1) Părțile se obligă să asigure un regim de protecție specială a muncii femeilor și tinerilor în vârstă de până la 18 ani, precum și angajaților cu vârsta peste 60 de ani.
- (2) Pentru grupurile sensibile conform legii, în urma evaluărilor de risc efectuate, angajatorul are obligația să asigure un regim de protecție specială.
- (3) La repartizarea femeilor în locuri de muncă se va ține seama de caracteristicile morfofuncționale și stările fiziologice specifice (menstruație, graviditate, nașteri, leuzie, alăptare, menopauză), evitându-se de regulă, repartizarea acestora în posturi cu expunere la trepidații, radiații ionizante, ridicat și purtat greutate.

- (4) Angajatorul are obligația să evalueze riscurile pe care le presupune locul de muncă al salariații care anunță că este însărcinată, precum și al salariații care alăptează și să o informeze cu privire la acestea, conform prevederilor legale.
- (5) Salariații societății beneficiază, conform legii, de decontarea contravalorii achiziționării de ochelari de corecție și protecție, o singură dată la doi ani, dar nu mai mult de 700 de lei brut, pe bază de documente justificative, modalitatea de decontare se va realiza conform Anexei 6.

Art.3.26.

- (1) Angajatorul va acorda în mod permanent și gratuit alimentația de protecție și alimentația specială, prevăzute de lege;
- (2) În funcție de noxele și prescripțiile medicale, alimentația de protecție, cantitatea acesteia și locurile de muncă unde se acordă, se stabilesc de CSSM.

Art.3.27.

- (1) Angajatorul va lua măsuri pentru asigurarea în mod obligatoriu a apei potabile și pentru spălat la toate locurile de muncă. Acolo unde nu poate fi asigurată apa potabilă, angajatorul va asigura gratuit pentru toți salariații care-și desfășoară activitatea permanent sau temporar în acel loc de muncă 2 litri de apă minerală pe zi/tură/om;
- (2) Angajatorul va asigura salariaților, obligatoriu și gratuit, materiale igienico-sanitare, acestea și beneficiarii acestora vor fi stabilite prin hotărârea Comisiei Mixte Administrație Sindicate.
- (3) În condiții de temperaturi deosebite (definite conform prevederilor legale) programul de lucru va fi adaptat prin reducerea duratei zilei de lucru sau de întrerupere a activității;
- (4) La locurile de muncă în perioadele cu temperaturi scăzute extreme (sub 5 grade Celsius), se va asigura ceai fierbinte în cantitate de 1 litru/persoană/schimb (4 pliculețe ceai și 1 litru apă fierbinte);
- (5) La locurile de muncă în perioadele cu temperaturi ridicate extreme, pentru zilele când temperatura atmosferică depășește 35 grade Celsius, salariații vor primi 3-4 litri de apă minerală/zi pentru rehidratarea organismului, cu excepția celor care au condiții normale de muncă (aer condiționat).

Art.3.28.

Este interzisă compensarea în bani a drepturilor privind alimentația de protecție și materialele igienico-sanitare.

Art.3.29.

- (1) Angajatorul va demara procedura de evaluare a locurilor de munca pentru categoriile de salariați considerate ca-si desfasoara activitatea in condiții grele, periculoase, nocive sau altele asemenea (mentionate in Anexele la Regulamentul de sporuri din CCM)
- (2) În situația în care se constată că nu sunt îndeplinite cerințele necesare acordării drepturilor respective, în termen de 30 zile Administrația și FNSE Univers vor iniția negocierea colectivă pentru modificarea clauzelor CCM afectate de rezultatele determinărilor menționate la alin.(1).

Art.3.30.

- (1) În cazul locurilor de muncă cu condiții deosebite (grole, periculoase, nocive), angajatorul va asigura semnalizarea corespunzătoare și va pune la dispoziția salariaților mijloacele de apărare necesare, iar salariații vor lua la cunoștință, sub semnătură, de riscurile specifice la care sunt expuși și de obligativitatea utilizării mijloacelor de protecție din dotare.
- (2) Nerespectarea de către salariați a celor precizate la alin.(1) constituie abatere disciplinară.

Art.3.31.

- (1) Pentru prestarea activității în locurile de muncă identificate prin aplicarea art.3.29. alin.(1), salariații au dreptul, după caz, la sporuri la salariul de bază, durata redusă a timpului de lucru, alimentație de întărire a rezistenței organismului, echipament de protecție gratuit, materiale igienico-sanitare, concedii suplimentare, menționate în prezentul Contract Colectiv de Muncă și în Hotărârile Comisiei Mixte Administrație - Sindicat.
- (2) În cazul în care un lucrător nu are contact vizual și comunicare verbală directă cu alți lucrători, în cele mai multe cazuri pentru o perioadă de timp mai mare decât o oră și când nu este posibil să i se acorde primul ajutor imediat în caz de accident, sau când se află într-o situație critică, se consideră că lucrează în condiții de izolare. Angajatorul va implementa măsurile legale în cazul salariaților care lucrează în condiții de izolare.
- (3) Locul de desfășurare a activității situate la altitudine în zone montane sau deluroase, precum și în zone de ses, izolate față de așezările umane, în condițiile unor căi de acces dificile, fără posibilitatea de transport zilnic către acestea și unde cazarea permanentă a personalului, din această cauză, se face în clădiri ori baracamente situate în incinta obiectivului (locului de muncă) sunt considerate locuri izolate de desfășurare a activității. Locurile izolate de desfășurare a activității sunt cele specificate în Anexa 5B – Lista nelimitativă a locurilor de muncă cu activitate desfășurată în zone izolate la care personalul din cadrul entităților organizatorice ale Distribuție Energie Electrică România S.A. beneficiază de spor de lucru la puncte de lucru izolate de 7% din salariul de bază negociat;
- (4) Salariații care lucrează la locurile izolate menționate la alin.(3), vor primi un spor suplimentar al cărui quantum este definit la art.4.26, din CCM.

Art.3.32.

În toate cazurile în care condițiile de muncă s-au înrăutățit, determinând reclassificarea locurilor de muncă, salariații vor beneficia de drepturile aferente noii clasificări începând cu data schimbării condițiilor de muncă.

Art.3.33.

Rezultatele cercetărilor asupra accidentelor de muncă vor fi aduse la cunoștința FNSE Univers în termen de maximum 5 zile de la comunicarea acestora.

Art.3.34.

Angajatorul are obligația să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă, iar salariații trebuie să realizeze, sarcinile ce decurg din fișa postului ocupat.

Art.3.35.

- (1) Nepurtarea echipamentului individual de protecție în timpul procesului productiv stabilit pe baza riscurilor locului de muncă reprezintă abatere disciplinară gravă și atrage sancționarea celui vinovat, inclusiv până la desfacerea contractului individual de muncă;
- (2) Nerespectarea regulilor stabilite pe linie de securitate și sănătate în muncă pe baza legislației în vigoare, a instrucțiunilor adoptate de societate, care ar putea conduce la accidente de muncă, reprezintă abatere disciplinară gravă și atrage sancționarea celui vinovat inclusiv până la desfacerea contractului individual de muncă;
- (3) Prezentarea la locul de muncă, la programul de lucru sau din consemnul la domiciliu, a angajaților sub influența alcoolului și/sau a altor substanțe interzise (definite conform legislației) ori consumul acestora pe perioada timpului de muncă reprezintă abatere disciplinară gravă și atrage sancționarea celui vinovat cu desfacerea contractului individual de muncă, după finalizarea procedurii de cercetare disciplinară prealabilă.

Art.3.36.

- (1) Pentru a se asigura participarea salariaților la elaborarea și aplicarea deciziei în domeniul protecției muncii, potrivit legii, stabilite conform structurii organizatorice și funcționale aprobate, se organizează Comitetul de Securitate și Sănătate în Muncă, conform Anexei 13.
- (2) Comitetul de Securitate și Sănătate în Muncă se constituie al nivel DEER S.A. din:
 - a) director general / director;
 - b) manager Departament SSM;
 - c) reprezentanții salariaților membri de sindicat care trebuie să îndeplinească condițiile minime cerute de lege;
 - d) medicul de medicina muncii;
- (3) Numărul de reprezentanți ai salariaților/angajatorului în cadrul fiecărui Comitet de Securitate și Sănătate se stabilește, conform legii, în raport de numărul total al salariaților conform Anexa 13 la prezentul CCM.
- (4) Partile convin sa se constituie cate o comisie de specialitate cu responsabilitati in domeniul sănătății și securității în muncă la nivelul fiecărei Sucursale astfel:
 - a) director sucursala ;
 - b) responsabil SSM cu atribuții în domeniu;
 - c) reprezentanții salariaților membri de sindicat.
- (5) Comisia se intruneste trimestrial cu scopul pregătirii sedintelor de CSSM la nivel DEER, corepunzator responsabilitatilor stabilite prin Regulamentul CSSM.

Art.3.37.

Activitățile concrete ale Comitetului de Sănătate și Securitate în Muncă precum și modul de organizare și desfășurare a acestor activități se stabilesc prin regulament întocmit de Comitetul de Securitate și Sănătate în Muncă, aprobat de către Directorul General al Societății, în conformitate cu legislația în vigoare.

Art.3.38.

- (1) Reprezentanții salariaților în Comitetul de Securitate și Sănătate în Muncă vor beneficia de timpul necesar exercitării atribuțiilor prevăzute de lege;
- (2) Timpul alocat acestei activități va fi considerat timp de muncă efectiv lucrat și este stabilit, conform legii, la nivelul a 20 ore/luna;
- (3) Pregătirea și formarea în domeniu a reprezentanților salariaților în Comitetul de Securitate și Sănătate în Muncă se realizează în cadrul programului normal de lucru, pe cheltuiala societății;
- (4) Reprezentanții lucrătorilor în Comitetul de Securitate și Sănătate în Muncă vor beneficia de pregătirea și formarea profesională în domeniul securității muncii, cheltuielile necesare pentru aceste acțiuni fiind suportate de societate;
- (5) Cheltuielile (salariile conform contractului individual de muncă și drepturile de delegare) corespunzătoare activității desfășurate de reprezentanții salariaților în Comitetul de Securitate și Sănătate în Muncă, pentru timpul alocat conform alin.(2), vor fi suportate de societate.

Art.3.39.

- (1) Salariații aflați în concediu medical sunt considerați în incapacitate temporară de muncă, cu condiția de a prezenta un certificat medical;
- (2) Salariații aflați în concediu medical sunt obligați să anunțe unul din șefii ierarhici în termen de 24 de ore, cu excepția cazurilor de forță majoră;
- (3) Numărul de zile plătite pentru concediu medical împreună cu numărul de zile lucrate plătite, într-o lună trebuie să fie egal cu numărul de zile lucrătoare din luna respectivă;

- (4) La cererea salariatului aflat în incapacitate temporară de muncă, cu avizul FNSE Univers, angajatorul poate aproba acordarea unui ajutor material, o dată pe an, în limita sumei de 5.000 de lei, în baza documentelor justificative. Modalitatea de punere în aplicare se regăsește în Anexa 9.

Art.3.40.

- (1) În cazul îmbolnăvirilor profesionale, accidentelor de muncă, a unor boli grave, salariații în cauză pot fi trimiși la tratamente medicale, în unități specializate din țara sau cu recomandarea medicilor, în străinătate, în situația în care tratamentul respectiv nu se poate face în țara, cu suportarea cheltuielilor de către angajator în baza documentelor justificative (pentru salariat și un apartinător). Aplicarea prevederilor în situația bolilor grave se face de către Comisia Mixta Administrație Sindicat;
- (2) De asemenea, salariaților care au suferit accidente de muncă sau care au contractat în timpul muncii boli profesionale sau legate de profesie, ce le-au provocat vătămarea organismului, li se poate asigura de către angajator în mod gratuit, proteze sau materiale sanitare, la recomandarea medicului;
- (3) Salariaților care au contractat în timpul muncii, boli profesionale sau boli legate de profesie, definite ca atare prin acte normative, li se poate asigura de către angajator recuperarea capacității de muncă în unități specializate până la îndeplinirea condițiilor de pensionare pentru pierderea capacității de muncă.

Art.3.41.

- (1) Salariații care și-au pierdut parțial capacitatea de muncă în urma unor accidente sau îmbolnăviri profesionale, la recomandarea medicului de medicina muncii sau a medicului specialist vizată de medicul de medicina muncii, li se poate asigura de către angajator un alt loc de muncă corespunzător pregătirii sale profesionale, cu menținerea salariului de bază avut la vechiul loc de muncă pe termen de maxim 3 luni, numai dacă la noul loc de muncă salariul este mai mic.
- (2) Salariaților a căror sănătate nu le mai permite să-și desfășoare activitatea la vechiul loc de muncă (fapt constat de către medicul de medicina muncii) angajatorul poate asigura un alt loc de muncă corespunzător.
- (3) Prevederile alin.(1) și alin.(2) se aplică numai în condițiile existenței locurilor de muncă vacante, compatibile cu pregătirea profesională și capacitatea de muncă stabilită de medicul de medicina muncii, în caz contrar aplicându-se prevederile Codului Muncii, conform art.4.75. din CCM.

Art.3.42.

- (1) Salariații aflați în incapacitate temporară de muncă, care efectuează tratamente medicale costisitoare, peste cuantumul la art.3.39 alin.(4), pot primi din partea angajatorului, prin Hotărâre a Comisiei Mixte Administrație-Sindicat, un ajutor bănesc pentru procurarea medicamentelor.
- (2) De acest ajutor pot beneficia și salariații aflați la tratament în perioada concediului lor legal de odihnă pentru zilele suplimentare de tratament care, la recomandarea medicului de specialitate, pe baza certificatului medical, depășesc dreptul la concediul de odihnă;
- (3) Acordarea acestor ajutoare se face pe bază de documente justificative, o dată pe an.

Art.3.43.

Salariatele care au anunțat angajatorul prezentând documente medicale privind starea de graviditate ori salariatele care alăptează, nu vor lucra în locuri de muncă cu condiții deosebite, nu

vor fi repartizate la muncă de noapte sau in conditii de izolare, nu vor fi chemate la ore suplimentare, nu vor fi trimise în deplasare și nu vor putea fi detașate decât cu acordul lor.

Art.3.44.

- (1) Societatea are obligația să asigure toți salariații pentru risc de accidente de muncă și boli profesionale, în condițiile legii;
- (2) Angajatorul poate încheia pentru salariații săi asigurări private de sănătate si/sau abonamente medicale.

**CAPITOLUL IV
SALARIZAREA. ALTE DREPTURI SALARIALE CE DECURG DIN RAPORTURILE DE
MUNCĂ**

A. Angajarea personalului în Societate și încheierea Contractului Individual de Muncă

Art.4.1.

- (1) Angajarea personalului reprezintă actul de voință reciprocă al Angajatorului și al angajatului, concretizat prin încheierea unui contract individual de muncă în formă scrisă între aceștia și prin care angajatul se obligă să presteze o activitate potrivit cerințelor postului în care este încadrat, respectiv să îndeplinească obiectivele de performanță individuală, aferente poziției respective (dacă este cazul), iar angajatorul se obligă să-i acorde angajatului drepturile salariale și de altă natură pentru activitatea și locul de muncă respectiv, în conformitate cu prevederile Contractului Colectiv de Muncă, în condițiile realizării sarcinilor, atribuțiilor și răspunderilor corespunzătoare postului.
- (2) Angajarea personalului se face în funcție de necesitățile Societății, determinate de volumul de activitate, pe baza normelor de muncă, a normativelor de personal și a posibilităților financiare ale Societății.

Art.4.2.

- (1) Contractul individual de muncă se încheie pe durată nedeterminată;
- (2) Prin excepție, contractul individual de muncă se poate încheia și pe durată determinată, în condițiile expres prevăzute de lege și de prezentul Contract Colectiv de Muncă.

Art.4.3.

- (1) Angajarea personalului se face pe posturile vacante prin interviu, concurs, examen, sau altă formă de evaluare stabilită de Angajator și permisă de lege, pe criteriul verificării aptitudinilor și competenței profesionale.
- (2) Se exceptează de la angajarea prin concurs:
 - a) salariații care au întrerupt activitatea ca urmare a pensionării pentru invaliditate și care au devenit apti de muncă, în termen de cel mult 2 ani de la intrerupere;
 - b) salariații care își schimbă locul de muncă în cadrul Grupului Electrica, pe aceeași funcție (meserie) sau o funcție inferioară;
 - c) foștii salariați care au fost concediați pentru reducere de activitate, ce revin pe aceleași funcții sau pe funcții echivalente în termen de cel mult 2 ani de la desfacerea contractului individual de muncă, dacă numărul solicitanților care se încadrează în prevederile prezentului alineat nu este mai mare decât numărul posturilor rămase după aplicarea prevederilor de la art.4.75 alin.(3) lit. B. În cazul în care numărul solicitanților din această categorie depășește numărul posturilor respective, se va organiza concurs între aceștia;
 - d) orfanii sau văduvele/vaduvii foștilor/fostelor salariați/salariațe ai/ale societății. În aceste cazuri, angajarea se face pe bază de interviu și/sau probă practică;

- e) copiii unor foști salariați ai societății care și-au pierdut capacitatea de muncă în urma unor accidente suferite în cadrul unității. În aceste cazuri, angajarea se face pe bază de interviu și/sau probă practică.

Art.4.4.

- (1) Angajatorul are obligația de a informa intern cu privire la demararea procesului de recrutare pentru posturile vacante;
- (2) Structurile de resurse umane se vor asigura ca informările cu privire la demararea procesului de recrutare pentru posturile vacante vor fi disponibile într-un loc vizibil (ex. Intranet, avizier, etc);
- (3) Nu poate fi angajat candidatul care nu cunoaște limba română sau refuză să o folosească în cadrul sarcinilor sau relațiilor de serviciu.

Art.4.5.

Salariatii care au beneficiat la incetarea Contractului Individual de Munca de un pachet compensator conform unui acord de plecari voluntare nu mai pot fi angajati in DEER pentru o perioada de 5 ani. Prin exceptie, perioada de interdictie la angajare se poate reduce cel mult la un an, dar numai in situatii exceptionale in care Societatea nu reuseste sa ocupe posturi vacante si pentru care au fost incercate recrutari interne/externe. Reducerea acestei perioade de interdictie se realizeaza doar cu restituirea cotei parti din pachetul compensator incasat, corespunzatoare perioadei ramase pana la indeplinirea termenului de 5 ani.

Art.4.6.

Angajarea pe perioada determinată a persoanelor pensionate din societate, în urma îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare, conform prevederilor art.4.1. și art.4.2. cu respectarea dispozițiilor legale, se va face cu acordul scris al FNSE Univers.

Art.4.7.

- (1) Pentru angajarea în muncă, personalul trebuie să aibă vârsta minimă de 16 ani împliniți și studiile generale terminate; persoana fizică în vârstă de 15 ani poate semna un contract individual de muncă în calitate de salariat doar cu acordul părinților sau al reprezentanților legali pentru activități potrivite cu dezvoltarea fizică, aptitudinile și cunoștințele sale, dacă astfel nu îi sunt periclitate sănătatea, dezvoltarea și pregătirea profesională;
- (2) Pentru activitățile și locurile de muncă cu condiții deosebite, vârsta pentru angajare va fi de minimum 18 ani;
- (3) Nivelul și profilul studiilor pe funcții și meserii sunt cele prevăzute în Nomenclatorul de funcții și meserii, conform Anexei 1 la Contractul Colectiv de Muncă.

Art.4.8.

În vederea stabilirii concrete a drepturilor și obligațiilor salariatului, angajarea se face prin încheierea contractului individual de muncă, în termenul prevăzut de lege pe modelul stabilit în Anexa 3 și Anexa 4 la CCM.

Art.4.9.

- (1) Contractul individual de muncă se încheie în scris, în limba română prin grija Angajatorului, în 2 exemplare, câte unul pentru fiecare parte, anterior începerii activității de către salariat. Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului. Angajatorul este obligat ca, anterior începerii activității, să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă.
- (2) Clauzele contractului individual de munca nu pot contine prevederi contrare sau drepturi sub nivelul minim stabilit prin acte normative ori prin contracte colective de munca;

- (3) Anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, angajatorul are obligația de a informa persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, salariatul, cu privire la clauzele esențiale pe care intenționează să le înscrie în contract sau să le modifice.
- (4) Obligația de informare a persoanei selectate în vederea angajării sau a salariatului se consideră îndeplinită de către angajator la momentul semnării contractului individual de muncă sau a actului adițional, după caz. Persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, va fi informată cu privire la cel puțin următoarele elemente:
- a) identitatea părților;
 - b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri;
 - c) sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului;
 - d) funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative, precum și fișa postului, cu specificarea atribuțiilor postului;
 - e) criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului;
 - f) riscurile specifice postului;
 - g) data de la care contractul urmează să își producă efectele;
 - h) în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau al unui contract de muncă temporară, durata acestora;
 - i) durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul;
 - j) condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia;
 - k) salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum și periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul;
 - l) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și ore/săptămână;
 - m) indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului;
 - n) durata perioadei de probă;
 - o) procedurile privind utilizarea semnăturii electronice avansate sau semnăturii electronice calificate însoțite de marca temporală electronică sau marca temporală electronică calificată și sigiliul electronic calificat al angajatorului.”

Art.4.10.

- (1) La Contractul individual de muncă se anexează, ca parte integrantă a acestuia, fișa postului. Aceasta se întocmește de Angajator, diferențiat pe funcții și meserii, conform reglementărilor interne. Fișa postului va cuprinde obligatoriu atribuțiile, lucrările și sarcinile ce trebuie realizate de salariat corespunzător postului ocupat, responsabilitățile și îndatoririle în raporturile ierarhice, precum și alte cerințe și calități necesare exercitării funcției în cele mai bune condiții, inclusiv cele prevăzute în legislația națională și reglementările interne în vigoare, în domeniul securității muncii, ce revin în răspunderea sa directă;
- (2) În cazul modificării fișei postului prin adăugarea de noi atribuții, noi sarcini, responsabilități sau volum mai mare de lucrări, angajatorul se obligă să renegocieze drepturile salariale din CIM a salariatului.

Art.4.11.

Perioada de probă va respecta prevederile legale. Nu vor fi supuși la o perioadă de probă angajații societății care trec de la o structură organizatorică la alta, în aceeași funcție sau într-o funcție inferioară. Pentru angajații societății care au întrerupt activitatea mai puțin de 3 ani din motive neimputabile lor, perioada de probă nu poate să fie mai mare de 30 zile.

Art.4.12.

- (1) Pe durata sau la sfârșitul perioadei de probă convenite de părți, contractul individual de muncă poate înceta exclusiv, printr-o notificare scrisă, fără preaviz la inițiativa oricăreia dintre părți, fără a fi necesară motivarea acesteia;
- (2) Pe durata executării unui contract individual de muncă nu poate fi stabilită decât o singură perioadă de probă, cu excepția cazului în care salariatul debutează în cadrul Societății într-o nouă funcție sau profesie, ori urmează să presteze activitatea într-un loc de muncă cu condiții grele, vătămătoare sau periculoase;
- (3) Perioada de probă constituie vechime în muncă. Pe durata acesteia, salariatul beneficiază de toate drepturile și are toate obligațiile prevăzute de legislația muncii, Contractul Colectiv de Muncă aplicabil, Codul de Etică și Conduită Profesională, Regulamentul Intern și contractul individual de muncă.

Art.4.13.

Pentru munca prestată în baza Contractului Individual de Muncă fiecare salariat are dreptul la un salariu exprimat în bani.

B. Salarizarea

Art.4.14.

- (1) Salariile individuale rezultate din negocierea Contractului Individual de Muncă, în baza prevederilor Contractului Colectiv de Muncă, reprezintă contraprestația muncii depuse de salariați, care este principala resursă a societății, în condițiile respectării prezentului contract.
- (2) Drepturile salariale se plătesc înaintea oricăror altor obligații bănești ale angajatorului.

Art.4.15.

- (1) La stabilirea salariului individual se au în vedere cunostintele profesionale, cunoasterea companiei/activității, competența socială, sfera de gândire, gradul de dificultate, autonomia deciziei, aria de influență și intensitatea influenței, precum și volumul și felul muncii, gradul de mecanizare, automatizare și cibernetizare a proceselor de muncă, competența profesională, gradul de autonomie, răspundere și inițiativa în muncă, nivelul de pregătire și de cunostinte necesar;
- (2) La stabilirea și la acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe baza de criterii de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, categorie genetică, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate a drepturilor omului și libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

Art.4.16.

- (1) Salariile de baza brute lunare sunt prevăzute în grila de salarizare a societății, ce constituie Anexa 2;
- (2) În situația în care angajatul își schimbă poziția, aducând după sine încadrarea în alta bandă salarială, mărirea salarială va fi de cel puțin la nivelul minim al benzii noi în care este încadrat.

Art.4.17.

Ajustarea benzilor din sistemul salarial se va face prin acordul partilor prin act adițional la CCM.

Art.4.18.

Salariul de baza minim in societate este salariul minim pe economie. Toate salariile aflate in plata in Societate vor fi peste salariul minim pe economie.

Art.4.19.

- (1) Benzile salariale pot fi modificate prin indexări și/sau majorări prin negocieri.
- (2) Creșterea fondului de salarii pentru anul următor se va realiza în corelare cu:
 - creșterile aprobate de către ANRE prin tarifele aprobate;
 - rata inflației.
- (3) Acordarea creșterilor salariale se va face potrivit unor acorduri care sa cuprinda mecanisme negociate și stabilite anual de părțile semnatare ale prezentului CCM si in concordanta cu politica salariala a companiei.
- (4) Negocierile privind creșterile salariale au loc in termen de 30 zile de la data de publicarii tarifelor pentru prestarea serviciului de distributie pentru anul in curs;

Art.4.20.

Funcțiile și meseriile utilizate și limitele de salarizare ale acestora sunt cele prevăzute în Nomenclatorul Unic de Funcții și Meserii utilizat în societate, Anexa 1 la prezentul Contract Colectiv de Muncă.

Art.4.21.

Salariile de bază individuale brute se stabilesc prin negocieri, cu respectarea limitelor minime și maxime ale benzilor corespunzătoare funcțiilor și meseriilor prevăzute în Nomenclatorul Unic de Funcții și Meserii, anexa la prezentul Contract Colectiv de Muncă.

Art.4.22.

Cu exceptia cazurilor precizate la art.4.32 alin.(2), nu se poate depasi nivelul maxim al gradului salarial corespunzator pozitiei ocupate.

Art.4.23.

La negocierea, încheierea sau modificarea contractului individual de muncă ori pe durata concilierii unui conflict individual de muncă, salariatul poate fi asistat de către o persoană împuternicită de FNSE Univers si/sau de catre un consultant extern specializat în legislația muncii care îi va reprezenta interesele la negociere, conform propriei opțiuni, cu respectarea prevederilor art.17 alin.(7) din Legea 53/2003 Codul Muncii actualizat. Persoanele implicate în negociere sunt obligate să asigure caracterul confidențial al salariului stabilit.

Art.4.24.

- (1) Salariul de bază, corespunzător gradului din grila de salarizare, prevăzut în Contractul individual de muncă, reprezintă un drept câștigat atât timp cât salariatul respectiv își îndeplinește în mod corespunzător sarcinile proprii conform fișei postului;
- (2) La negocierea salariului de bază, acesta poate fi menținut, majorat sau diminuat în funcție de competența dovedită și de modul de îndeplinire a atribuțiilor din fișa postului;
- (3) În situația în care angajatul refuză salariul de bază oferit în urma negocierii, obiecțiile sale vor fi analizate de Comisia Mixta. Propunerile Comisiei Mixte vor fi supuse spre decizie angajatorului. Până la luarea deciziei de către angajator, salariatul respectiv își păstrează salariul de bază corespunzător gradului avut anterior. Decizia angajatorului, luată după analizarea propunerilor Comisiei Mixte, este definitivă.

Art.4.25.

- (1) Formele de salarizare care se aplică în cadrul societății sunt următoarele:
- a) regie;
 - b) acord.
- (2) Aplicarea concretă a acestora, cât și a altor forme impuse de specificul activităților societății în scopul creșterii eficienței și stimulării salariaților, vor fi stabilite prin Hotărâri ale Comisiei Mixte Administrație - Sindicat.

Art.4.26.

Sporurile la salariul de bază care se acordă sunt următoarele:

Nr. Crt.	Spor	Cuquantum
1.	Spor pentru lucru la puncte de lucru izolate	7%
2.	Spor pentru lucru în timpul nopții	25%
3.	Spor pentru lucrul efectuat în zilele de sâmbătă, duminică și în zilele libere plătite prevăzute la art.2.5 alin.(2)	65%
4.	Spor pentru lucrul efectuat în zilele de sărbători legale prevăzute la art.2.5 alin.(1)	135%
5.	Spor pentru consemn la domiciliu	21%
6.	Spor pentru exercitarea și a atribuțiilor aferente unei alte meserii sau funcții (pentru timpul necesar exercitării funcției suplimentare). Prin excepție, în situația funcției suplimentare de sofer, sporul se acordă pentru timpul necesar exercitării funcției suplimentare conform orelor de deschidere și închidere a foii de parcurs.	37% din valoarea minima a benzii de încadrare a meseriei/funcției ale cărei atribuții se îndeplinesc
7.	Spor pentru conducerea echipei de lucru	3% - 7%
8.	Spor pentru confidențialitate și mobilitate pentru consilierii juridici din cadrul serviciilor și sau birourilor juridice, inclusiv șefii acestor structuri	- în cuquantum de 15% din salariul lor de bază

Art.4.27.

- (1) Locurile de muncă, activitățile, categoriile de personal, funcțiile sau meseriile, după caz, care vor beneficia de sporurile prevăzute la art.4.26, cuquantumurile și condițiile în care se acordă sunt cele cuprinse în Anexa 5 la CCM - „Regulamentul privind acordarea sporurilor, drepturilor salariale și de altă natură”;
- (2) Modalitățile, criteriile și condițiile cu respectarea cărora se acordă sporurile respective sunt cele prevăzute în „Regulamentul privind acordarea sporurilor, drepturilor salariale și de altă natură” Anexa 5 la CCM.

Art.4.28.

Sporurile cu caracter permanent, prevăzute în contractul individual de muncă, care se iau în calcul pentru stabilirea indemnizației de concediu de odihnă, sunt următoarele:

- sporul pentru lucru la puncte izolate;
- sporul pentru lucrul în timpul nopții;
- sporul pentru lucrul efectuat în zilele de sâmbătă, duminică și în zilele libere plătite prevăzute la art.2.5 alin.(2) din Contractul Colectiv de Muncă

- spor pentru consemn la domiciliu;
- sporul pentru exercitarea și a atribuțiilor aferente unei alte meserii sau funcții;
- sporul pentru conducerea echipei/formației de lucru;
- spor pentru confidențialitate și mobilitate.

Art.4.29.

Modul de organizare a activității de exploatare a instalațiilor electrice (acolo unde este cazul) și salarizarea personalului care le deservește se vor stabili prin Regulament de salarizare și organizare a activității de exploatare a stațiilor și rețelelor electrice (Anexa 12A și Anexa 12B la CCM).

C. MODIFICAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ, AVANSAREA ȘI PROMOVAREA PERSONALULUI

Art.4.30.

- (1) Contractul individual de muncă se modifică în situația în care se schimbă durata contractului, felul muncii, locul muncii, atribuțiile de serviciu, condițiile de muncă sau drepturile salariale, timpul de muncă sau timpul de odihnă, prin acordul părților sau în cazurile prevăzute de lege din inițiativa uneia dintre părți, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare rezultă ca posibilă din lege sau din Contractul Colectiv de Muncă aplicabil;
- (2) Refuzul salariatului de a accepta o modificare a clauzelor referitoare la elementele menționate la alin.(1) de mai sus nu dă dreptul Angajatorului de a proceda la desfacerea unilaterală a contractului individual de muncă pentru acest motiv, cu excepția cazurilor prevăzute de lege;
- (3) Modificarea contractului individual de muncă se face prin act adițional.

Art.4.31.

Renegocierea salariului se poate face, în afara cazurilor prevăzute în prezentul Contract Colectiv de Muncă, numai în cazurile de schimbare a cel puțin unuia din următoarele elemente principale din Contractul individual de muncă:

- locul muncii;
- felul muncii;
- condițiile de muncă;
- atribuțiile de serviciu.

Art.4.32.

- (1) Avansarea reprezintă trecerea unui salariat la o salarizare superioară, în cadrul aceleiași funcții și aceleasi benzi. Aceasta se poate face conform prevederilor legale, în raport de necesitățile Societății, în funcție de posibilitățile financiare ale Societății, de rezultatele profesionale obținute de salariat în raport cu sarcinile prevăzute în fișa postului, dar fara a se depasi limita maxima a benzii salariale de incadrare;
- (2) Ca urmare a cumulării de experiență exprimată în ani de vechime precum și a anilor de fidelitate în sistem, se va realiza avansarea conform Anexa 5 - „Regulamentul privind acordarea sporurilor, drepturilor de salarizare și de altă natură, prevazute in Contractul Colectiv de Munca”;
- (3) Avansarea în conformitate cu alin.(2) nu exclude avansarea în conformitate cu alin.(1), în cursul aceluiași an.

Art.4.33.

Promovarea reprezintă trecerea unui salariat într-o funcție superioară cu modificarea salariului, după caz.

Art.4.34.

- (1) Promovarea salariaților în funcțiile de conducere se face în raport de nevoile Societății, ținându-se seama de cerințele prevăzute pentru ocuparea acestor posturi, de calitățile personale ale candidaților și de rezultatele obținute de aceștia în realizarea sarcinilor de serviciu;
- (2) Pentru promovarea în funcții de conducere în Societate vor fi avute în vedere prevederile din regulamente/proceduri interne elaborate de Societate în acest sens.

Art.4.35.

Promovarea în funcții de execuție superioare se face după regulile stabilite prin procedurile aplicabile.

Art.4.36.

- (1) Personalul promovat poate fi supus unei perioade de probă a cărei durată este conformă prevederilor legale;
- (2) La începutul perioadei de probă și, dacă este cazul, la definitivarea pe funcție, salariul se stabilește prin negociere;
- (3) În perioada de probă, postul deținut anterior de salariat va putea fi ocupat numai temporar.

Art.4.37.

În cazul nedefinitivării, salariatul va reveni la vechea funcție cu drepturile avute anterior sau cu renegocierea salariului dacă în perioada de probă a intervenit negocierea salariilor.

Art.4.38.

- (1) Salariatul poate fi delegat în afara locului său de muncă, din dispoziția Angajatorului, în aceeași localitate sau în alte localități, pentru îndeplinirea unor sarcini de serviciu corespunzătoare atribuțiilor proprii.
- (2) Durata de delegare poate fi de cel mult 60 de zile calendaristice în 12 luni și se poate prelungi pentru perioade succesive de maximum 60 de zile calendaristice, numai cu acordul salariatului; refuzul salariatului de prelungire a delegării nu poate constitui motiv pentru sancționarea disciplinară a acestuia.
- (3) Pe durata delegării în alte localități, în plus față de acordarea salariului și a celorlalte drepturi prevăzute în Contractul individual de muncă, salariatul mai are dreptul la:
 - a) diurnă zilnică în valoare de 100 RON net, pentru deplasări interne.
 - b) diurna zilnică în valoare de 100 Euro net sau altă valoare netă mai mare determinată pe seama prevederilor legale prin care se reglementează acordarea diurnei externe.
 - c) decontarea cheltuielilor de cazare la unități hoteliere și asimilate. În cazul în care cazarea delegatului nu poate fi dovedită cu acte justificative, decontarea se va face în quantum egal diurnei, cu excepția salariaților delegați în localitatea de reședință, cărora nu li se decontează cazarea.
 - d) decontarea cheltuielilor de transport și cazare pe baza documentelor justificative se va face conform procedurilor interne.
 - e) decontarea contravalorii a 7 litri combustibil la 100 km parcurși, în cazul aprobării prealabile a angajatorului pentru deplasarea salariaților cu autoturism proprietate personală.

- f) personalul delegat sa participe la inlaturarea unor avarii sau la executarea unor lucrari in instalatiile electrice, va beneficia si de plata orelor lucrate suplimentar pe durata delegatiei in conformitate cu pontajul.
 - g) de drepturile prevazute la lit.f) nu vor beneficia alti salariați decat cei mentionati anterior.
- (4) Cheltuielile de transport efectuate în cadrul localității sau între localități, în interesul serviciului sau în baza atribuțiilor de serviciu, se suportă de societate.

D. DELEGAREA, DETAȘAREA, TRECEREA ÎN ALTĂ MUNCĂ SAU ÎN ALT NIVEL ÎN CADRUL SOCIETĂȚII

Art.4.39.

- (1) Detașarea poate fi dispusă pe o perioada de cel mult 1 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;
- (2) Persoanele detașate își mențin toate drepturile avute la data detașării;
- (3) Pe perioada detașării de la societate în altă localitate, salariatul va primi, din partea societății la care este detașat, un spor de 20 - 40 % din salariul său de bază. Dacă pentru postul sau funcția la care este detașat se negociază un salariu mai mare, salariatul are dreptul la sporul respectiv calculat la noul salariu negociat. Sporul va fi diferențiat în raport de condițiile din unitatea la care salariatul este detașat;
- (4) Dacă la locul detașării se acordă și alte drepturi, salariatul detașat beneficiază de acestea;
- (5) Salariatul detașat în altă localitate are dreptul și la rambursarea cheltuielilor de transport și cazare în condiții de confort corespunzătoare, asigurate de către societatea la care se efectuează detașarea, în conformitate cu dispozițiile în vigoare;
- (6) În cazul detașării salariaților la alte societăți, aceștia vor beneficia de drepturile prevăzute de lege, precum și de alte drepturi ce se vor negocia și suporta de către societatea respectivă;
- (7) Salariatul poate refuza detașarea numai în mod excepțional și pentru motive personale temeinice. Comisia Mixtă, constituită conform Contractului Colectiv de Muncă, se va pronunța, în urma unei analize, asupra temeiniciei motivelor invocate de salariat care îndreptătesc sau nu refuzul detașării.

Art.4.40.

Personalul aflat în delegație sau detașare și care lucrează efectiv în locurile de muncă cu condiții deosebite, va beneficia de sporurile corespunzătoare ce se acordă personalului care lucrează permanent în aceste locuri, pe durata delegării sau detașării, pe bază de pontaj confirmat.

Art.4.41.

- (1) Salariații delegați sau detașați au dreptul la rambursarea cheltuielilor de transport pentru o vizită săptămânală la familie (inclusiv cu autoturismul proprietate personală), conform art.4.38. alin.(3) de mai sus;
- (2) Decontarea cheltuielilor, respectiv rambursarea cheltuielilor de transport respective, în cazul salariaților detașați, se face conform art. 4.38 alin.(3) de mai sus.

Art.4.42.

- (1) Salariații care acceptă să fie delegați sau detașați peste termenele prevăzute la art.4.38 alin.(2) și art.4.39. alin.(1) de mai sus, pot primi și unele drepturi suplimentare ce se vor stabili prin acordul părților;
- (2) Salariații detașați în activitatea sindicală și plătiți de Federație, își păstrează drepturile ca orice detașat al societății (inclusiv considerarea vechimii neîntrerupte în aceeași unitate).

Art.4.43.

La expirarea termenului de detașare, angajatul revine pe același post sau funcție avute anterior detașării, cu toate drepturile care i se cuvin, actualizate.

Art.4.44.

Salariatul poate fi trecut temporar în alt loc de muncă din altă localitate, prin acordul părților, la cererea sa, sau din inițiativa Societății, în condițiile prevăzute de lege și de prezentul Contract Colectiv de Muncă.

Art.4.45.

- (1) Din motive economice, tehnologice, structurale sau similare, Societatea poate hotărî restrângerea temporară sau întreruperea temporară a unor activități;
- (2) În măsura în care este posibil, personalul aferent activităților prevăzute la alin.(1) va fi redistribuit în alte activități din cadrul societății. Redistribuirea se va face cu informarea și consultarea FNSE Univers;
- (3) După epuizarea posibilităților de redistribuire, contractul individului de muncă al personalului rămas disponibil va fi suspendat, conform legislației în vigoare. Salariatul, la cerere, va efectua concediul de odihnă pe anul în curs înainte de suspendarea contractului;
- (4) Dacă perioadele de reducere și/sau întrerupere temporară a activității Angajatorului depășesc 30 de zile lucrătoare, Angajatorul va avea posibilitatea reducerii programului de lucru de la 5 zile pe săptămână la 4 zile pe săptămână cu reducerea corespunzătoare a salariului pe parcursul perioadei respective, după consultarea prealabilă a FNSE Univers;
- (5) Dacă angajatorul nu dispune de măsura de la alin.(4) de mai sus și contractele individuale de muncă ale salariaților sunt suspendate pe durata reducerii și/sau întreruperii temporare a activității Angajatorului, salariații implicați în activitatea redusă sau întreruptă, beneficiază de o indemnizație, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază brut corespunzător locului de muncă ocupat. În această perioadă, salariații se vor afla la dispoziția angajatorului, acesta având oricând posibilitatea să dispună reînceperea activității;
- (6) Listele cu personalul respectiv se întocmesc cu consultarea FNSE Univers și se aprobă de Angajator.

Art.4.46.

Cazurile deosebite, în mod special cele cu caracter social, ce apar în situațiile de treceri temporare în alt loc de muncă, detașări și delegări, se soluționează, la cerere, de către Angajator cu consultarea Comisiei Mixte Administrație Sindicate.

E. ACORDAREA SALARIILOR SI ALTOR DREPTURI SALARIALE CE DECURG DIN RAPORTURILE DE MUNCA

Art.4.47.

- (1) Fondul de salarii necesar a fi plătit salariaților va fi acordat integral, majorat sau diminuat în funcție de realizarea criteriilor specifice, pe activități;
- (2) Sumele rezultate din corecțiile stabilite potrivit alin.(1) vor majora sau diminua numai salariile de bază pentru timpul efectiv lucrat, fără ca prin aceasta să fie afectată valoarea procentuală a sporurilor;
- (3) Criteriile specifice și modalitățile concrete de aplicare a acestora se stabilesc prin metodologii elaborate de societate și vor fi aprobate de Consiliul de Administrație al societății, cu consultarea FNSE Univers.

Art.4.48.

- (1) Angajatorul se obligă să asigure condițiile necesare realizării de către fiecare salariat a sarcinilor ce îi revin, în cadrul programului de muncă zilnic stabilit;
- (2) În cazul în care, din motive independente de voința salariaților, apar întreruperi în procesul de producție, salariații vor putea fi folosiți în alte locuri de muncă, în cadrul societății compatibile cu pregătirea lor profesională și aptitudinile lor fizice, fără a le fi afectate drepturile salariale, beneficiind de eventualele sporuri ale noului loc de muncă;
- (3) În situația în care nu există o astfel de posibilitate, se va proceda conform art.4.45.

Art.4.49.

- (1) Angajatorul se obligă să țină evidența activității desfășurată de fiecare salariat, a aprecierilor asupra acesteia, precum și a drepturilor de care a beneficiat;
- (2) Salariații vor avea acces la datele ce îi privesc, și la cerere, li se vor elibera dovezi cu privire la acestea.

Art.4.50.

- (1) În toate activitățile desfășurate în societate, acordarea drepturilor salariale se face potrivit performanței muncii prestate în raport cu condițiile de muncă asigurate, conform legislației în vigoare, reglementărilor prevăzute în prezentul Contract Colectiv de Muncă, concretizate prin Hotărâri ale Comisiei Mixte și contractele individuale de muncă;
- (2) În situația în care angajatorul nu poate asigura pe durata zilei de lucru, parțial sau total, condițiile necesare realizării sarcinilor de serviciu, este obligat să plătească salariaților salariul de bază pentru timpul cât lucrul a fost întrerupt.

Art.4.51.

Salariul individual poate fi diminuat sau majorat în condițiile legii și ale prezentului Contract Colectiv de Muncă.

Art.4.52.

- (1) Salariul nu poate face obiectul nici unei renunțări sau limitări;
- (2) Nici o reținere din salariu nu poate fi operată în afara cazurilor și condițiilor prevăzute de lege cu excepția cazurilor în care salariatul își exprimă acordul scris.

Art.4.53.

- (1) Salariile au caracter confidențial. Responsabilitatea păstrării caracterului confidențial al acestora revine angajatorului, salariatului, precum și personalului care are acces la actele în care sunt înscrise salariile;
- (2) În scopul promovării intereselor și apărării drepturilor salariaților, confidențialitatea salariilor nu poate fi opusă FNSE Univers, în strictă legătură cu interesele acestora și în relația lor directă cu angajatorul;
- (3) Cei care nu respectă prevederile alin.(1) vor fi sancționați disciplinar;
- (4) Salariul se va plăti prin virament bancar. Nota de calcul a salariului, precum și reținerile legal efectuate se vor preda salariatului în plicuri individuale sau alte mijloace de informare ce pastrează principiul confidențialității.

Art.4.54.

Angajatorul va realiza sistemul care să asigure caracterul confidențial al salariului.

Art.4.55.

Toate drepturile bănești convenite salariaților se plătesc înaintea oricăror obligații bănești ale societății.

Art.4.56.

Plata salariilor (în numerar sau prin virament bancar) se face de cel puțin două ori pe lună la datele fixate, și care vor fi menționate în Hotărârea Comisiei Mixte. Salariile se acordă angajaților sau celor împuterniciți de aceștia conform legii.

Art.4.57.

- (1) În scopul remunerării angajaților cu performanțe deosebite, în baza evaluărilor din cadrul procesului de management al performanței, se va constitui un fond de premiere al cărui quantum se va stabili de comun acord între părțile semnatare ale CCM.
- (2) În scopul stimulării salariaților care obțin realizări deosebite, se pot elabora prin metodologii de bonusare aprobate în Comitetul de Management al DEER/Director General, pentru acordarea de bonusuri determinate în corelare cu nivelul realizărilor salariaților cu informarea și consultarea FNSE Univers.
- (3) În măsura în care bugetul permite acest lucru se va constitui un fond de avansare promovare care va fi utilizat și repartizat conform Regulamentului înțeles între Angajator și FNSE „Univers”.

Art.4.58.

- (1) Salariații societății pot beneficia de un fond de participare la realizarea profitului.
- (2) Condițiile de acordare a fondului de participare la realizarea profitului se stabilește prin regulamentul elaborat de Comisia Mixtă.
- (3) Societatea va vira către un fond de pensii facultative (pilon III), pentru fiecare angajat, o contribuție lunară în quantum de 50 RON.

Art.4.59.

- (1) Pentru vechime neîntreruptă în societate (inclusiv în fostele unități MEE, RENEL, CONEL, S.C. Electrica S.A. și filialele sale) salariații vor primi următoarele prime jubiliare:
 - la 20 de ani – 1 salariu de bază;
 - la 30 de ani – 2 salarii de bază;
 - la 35 de ani – 3 salarii de bază;
 - la 40 de ani – 4 salarii de bază;
 - la 45 de ani – 5 salarii de bază;Aceste prime se vor acorda integral în luna evenimentului.
- (2) Prin excepție, la data pensionării, primele jubiliare prevăzute la alin.(1) se vor acorda cu derogare de până la un an.

Art.4.60.

Salariații care se pensionează vor primi, la pensionare, indiferent de cauza pensionării, un premiu acordat o singură dată, în funcție de vechime și de salariul de bază avut la data pensionării, după cum urmează:

- între 8 - 10 ani vechime totală în societate (inclusiv în fostele unități MEE, RENEL, CONEL, S.E. “Electrica” S.A. și filialele sale) două salarii de bază brute lunare;
- între 10 - 25 ani vechime totală în societate (inclusiv în fostele unități MEE, RENEL, CONEL, S.E. “Electrica” S.A. și filialele sale) trei salarii de bază brute lunare;
- peste 25 ani vechime totală în societate. (inclusiv în fostele unități MEE, RENEL, CONEL, S.E. “Electrica” S.A. și filialele sale) patru salarii de bază brute lunare.

Art.4.61.

- (1) Cu ocazia unor evenimente sau sărbători legale salariații beneficiază de cadouri în bani sau tichete valorice, astfel:

- a) Sarbatorile Pascale – 300 lei net din FASC;
 - b) Ziua Energeticianului, 20 iulie – 300 lei brut, din FASC;
 - c) Sarbatorile de iarna, Craciun – 300 lei net din FASC,
- Datele platilor beneficiilor prevazute la alin.(1) se stabilesc prin protocol.
- (2) Vor beneficia de adaosul mentionat la alin.(1) numai persoanele care la data acordării au calitatea de salariați.
 - (3) În cazul celor încadrați cu fracțiuni de normă, adaosul se acordă fiecăruia proporțional cu fracțiunea de normă, cu excepția salariaților pensionați de invaliditate gr.III, pentru care adaosul se acordă integral.
 - (4) În cazul salariaților care au aprobare pentru reducerea temporară a duratei timpului de lucru sub 8 ore/zi din motive de sănătate sau pentru creșterea și îngrijirea copilului bolnav până la împlinirea de către acesta a vârstei de 7 ani, adaosul se acordă integral.
 - (5) Adaosul se acordă integral și salariaților care la data acordării acestuia au contractul individual de muncă suspendat, în următoarele situații de excepție:
 - a) pe durata incapacității temporare de muncă a salariatului;
 - b) pe durata concediului prenatal și postnatal;
 - c) pe durata concediului de studii sau a concediilor fără plată până la 30 de zile calendaristice.
 - (6) Drepturile cuvenite salariatului detașat se acordă de angajatorul la care s-a dispus detașarea.

Art.4.62.

Cu ocazia unor evenimente deosebite în viața salariatului, societatea acordă următoarele ajutoare:

- a) un ajutor material de căsătorie, în cuantum egal cu salariul mediu brut de încadrare pe societate la data de 31 decembrie a anului precedent, plătit în luna evenimentului. (ajutorul de căsătorie se acordă o singură dată);
- b) la nașterea copiilor sau înfierea copiilor (în vârstă de până la 18 ani), un ajutor material în cuantum egal cu salariul mediu brut de încadrare pe societate la data de 31 decembrie a anului precedent, plătit în luna evenimentului. Dacă ambii părinți lucrează în cadrul societății, fiecăruia i se va acorda acest ajutor material;
- c) la nașterea de gemeni sau tripleți, se va acorda câte un ajutor pentru fiecare copil.

Art.4.63.

- (1) Salariații societății beneficiază de contravaloarea unei cote de energie electrică anuală de 3.600 kWh, repartizată în mod egal pe luni (12 luni x 300 kWh) calculată la datele de 01 ianuarie, respectiv 01 iulie ale anului, la pretul din oferta pentru serviciu universal de energie electrică aplicat clienților casnici de către FUI, la care se adaugă și celelalte costuri reglementate (medii, după caz, cogenerare, certificate verzi, acciza, TVA, etc.) aferente acestei cantități de energie electrică. Această sumă se acordă lunar, inclusiv pe perioada concediului de odihnă.
- (2) Contravaloarea cotei de energie electrică anuală, aferenta anului 2024 începând cu 01.04.2024, de 3.600 kWh/an (300 kWh/luna/salariat), se va plafona la valoarea lunară de 260 lei/salariat/luna.
- (3) De prevederile de la alin.(1), coroborate cu prevederile alin.(2), nu beneficiază salariatul care are cazare gratuită asigurată de societate (inclusiv energia electrică) și a cărui familie locuiește împreună cu acesta în locuința unde are asigurată gratuitate.
- (4) De prevederile de la alin.(1), coroborate cu prevederile alin.(2), nu beneficiază salariatul care se află în concediu fără plată, conform art.2.32 și art.2.33, are absențe nemotivate ori se afla în incapacitate temporară de muncă (pe perioada incapacității temporare de muncă valoarea dreptului în natura fiind inclusă în calculul indemnizației de concediu medical). În aceste cazuri, cota va fi recalculată corespunzător.

Art.4.64.

- (1) Personalul nelocalnic din cadrul Societății, la care recrutarea, atragerea se face cu greutate, poate beneficia de decontarea transportului la și de la locul de muncă pe bază de documente justificative (abonamente lunare sau facturi, contravaloare combustibil auto în limita unui consum de 7 litri la 100 km) sau cu mijloace proprii unității, pe o distanță de la minim 5 km până la maxim 75 km, cu plata lunară de către salariat a 25% din contravaloarea transportului;
- (2) Angajatorul, în conformitate cu bugetul aprobat, va defini lista nominală a personalului care poate beneficia de prevederile alin.(1).

Art.4.65.

- (1) În cazul în care salariații se află în incapacitate temporară de muncă, ce necesită spitalizare, societatea poate compensa, pe durata spitalizării, în procent de 50-100% diferența dintre salariul de bază și sporurile cu caracter permanent prevăzute în contractul individual de muncă și indemnizația de boală la care are dreptul salariatul potrivit legii;
- (2) Prevederile alin.(1) se aplică diferențiat, în raport cu vechimea în muncă în societate (inclusiv în fostele unități MEE, RENEL, CONEL, S.C. Electrica S.A. și filialele sale), după cum urmează:

– până la 10 ani	- 50%
– între 10 - 20 ani	- 75%
– peste 20 ani	- 100%

Art.4.66.

- (1) În cazul în care salariatul și-a pierdut total capacitatea de muncă în urma unui accident de muncă sau a unei îmbolnăviri profesionale, boală legată de profesie (atestată conform legii), societatea va compensa cumulat pe timp de un an diferența dintre pensia de invaliditate și salariul de bază plus sporurile permanente prevăzute în contractul individual de muncă, la data pensionării;
- (2) De drepturile prevăzute la alin.(1) beneficiază și salariații angajați cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată cu vechime neîntreruptă în societate de minimum 10 ani, care și-au pierdut total capacitatea de muncă în urma unei îmbolnăviri;
- (3) În cazul decesului salariatului în accident de muncă sau decesul în timpul programului de lucru (din alte cauze care nu au legătura cu sarcinile de serviciu) inclusiv pe traseul de la domiciliu la locul de muncă și retur, în urma unei boli profesionale sau boli în legătură cu profesia, familia salariatului va primi un ajutor egal cu ultimul salariu de bază al celui decedat, cumulat pe timp de un an;
- (4) În sensul prevederilor alin.(3) prin membrii de familie care pot primi ajutor de deces se înțelege soțul (soția) sau copiii, iar în lipsa acestora alte rude până la gradul IV, dacă au fost în întreținerea celui decedat. În situația în care salariatul decedat în condițiile prevăzute la același alineat nu are soț (soție) sau copii, iar ceilalți membri ai familiei nu sunt în întreținerea sa, dintre aceștia vor putea primi ajutorul de deces prevăzut la art.4.71. alin.(1) cel care a suportat cheltuielile de înmormântare, pe bază de documente justificative.

Art.4.67.

- (1) Salariatele au dreptul la un concediu de maternitate conform legii, atât în perioada prenatală, cât și în cea postnatală. Cele două perioade de concediu pot fi acordate cumulat și în continuare, după naștere, la cererea salariatei;
- (2) Pentru creșterea copilului până la 2 ani, respectiv îngrijirea copilului cu handicap până la 3 ani, salariatul are dreptul la un concediu plătit conform legii, de care poate beneficia unul din părinții copilului la solicitarea salariatului;

- (3) În perioadele prevăzute la alin.(1) și alin.(2), se face compensarea diferenței dintre contravaloarea minimului benzii 4 și indemnizația calculată potrivit reglementărilor în vigoare pentru un copil. În situația în care sunt gemeni sau tripleți, se acordă o singură compensare.

Art.4.68.

Salariatul care renunță la concediul pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani, sau în cazul copilului cu handicap până la împlinirea vârstei de 3 ani, beneficiază de reducerea duratei normale a timpului de lucru cu 2 ore pe zi, fără să fie afectat salariul de bază, cu condiția ca celălalt părinte al copilului să nu se afle în concediu pentru îngrijirea copilului.

Art.4.69.

- (1) Societatea va suporta, o dată pe an, cheltuielile de transport și/sau tratament/intervenții medicale pentru salariați și/sau membrii familiilor acestora (soț, soție, copii) în următoarele cazuri:
- a. în străinătate la recomandarea instituțiilor abilitate, pentru tratamente/intervenții medicale;
 - b. pentru tratamente efectuate în țară la clinici particulare, în cazuri deosebite, pentru tratamente medicale foarte costisitoare (investigații, medicamentatie etc.);
- (2) În toate cazurile menționate mai sus, drepturile se vor acorda la solicitarea salariatului și cu avizul FNSE Univers, cu aprobarea Comisiei Mixte Administrație-Sindicat. Modalitățile de acordare precum și documentele justificative necesare vor fi stabilite prin Hotărârea Comisiei Mixte Administrație-Sindicat și sunt detaliate în Anexa nr.10.

Art.4.70.

La cererea lor, în scopul refacerii capacității de muncă, salariaților li se va deconta o parte din contravaloarea serviciilor turistice și/sau de tratament, inclusiv transportul (Titlul II, art.25, alin.(3) lit.b).3 din Cod Fiscal), dar nu mai mult de 2.000 de lei conform Anexei nr 7.

Art.4.71.

- (1) În cazul decesului salariatului, societatea va plăti familiei acestuia un ajutor echivalent cu minimul benzii 12, cu excepția celor care se încadrează în prevederile art. 4.66 alin.(3);
- (2) În sensul prevederilor alin.(1) prin membrii de familie care pot primi ajutor de deces se înțeleg soțul (soția) sau copiii, iar în lipsa acestora, poate primi ajutorul de deces unul dintre părinți, bunici, frați sau surori (chiar dacă sunt din partea unui părinte), iar în lipsa acestora cel care a suportat cheltuielile de înmormântare, pe bază de documente justificative;
- (3) Ajutorul se plătește, necondiționat, integral

Art.4.72.

- (1) La decesul unui membru al familiei salariatului, societatea îi va acorda un ajutor în cuantum egal cu minimul benzii 6.
- (2) În sensul prevederilor alin.(1), prin membrii de familie ai salariatului pentru care se acordă ajutor de deces se înțeleg:
- a) soțul sau soția;
 - b) copiii în vârstă de până la 18 ani sau, dacă urmează o școală (inclusiv învățământul superior), până la terminarea acesteia, dar nu mai mult de împlinirea vârstei de 25 ani;
 - c) copiii incapabili de muncă indiferent de vârstă, dacă și-au pierdut capacitatea de muncă înainte de împlinirea vârstei de 18 ani sau înainte de terminarea școlii, timp în care se aflau în întreținerea părinților;

- d) părintele salariatului față de care salariatul dovedește că are calitatea de unic întreținător (de ex.: hotărâre judecătorească, declarație pe proprie răspundere autentificată sau alte acte care specifică clauza de întreținere).
- (3) În situația în care ambii soți sunt salariați ai societății, în caz de deces în familie, ajutorul se acordă, după opțiune, numai unuia dintre soți pe bază de declarație pe proprie răspundere.
- (4) În cazul în care mai mulți copii sunt salariați ai societății, ajutorul se acordă prin opțiune unuia singur pe bază de declarație pe proprie răspundere și certificatul de deces.

Art.4.73.

- (1) În toate cazurile menționate la art.4.66 alin.(3), art.4.71, art.4.72. alin.(2) societatea va plăti solicitantului o sumă corespunzătoare salariului minim pe economie;
- (2) În situația în care ambii soți sunt salariați ai societății, soțul (soția) supraviețuitor beneficiază de ambele ajutoare de deces prevăzute la art.4.71. și art.4.72.

G. SUSPENDAREA SI INCETAREA CONTRACTUCULUI INDIVIDUAL DE MUNCA

Art.4.74.

- (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) 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/Federație;
 - 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;
- (4) A. 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 electice în cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local, pe toata durata mandatului;
 - f) participarea la grevă;
 - g) concediu de acomodare;
- B. Contractul individual de muncă poate fi suspendat în situația absențelor nemotivate ale salariatului, în condițiile stabilite prin Contractul Colectiv de Muncă aplicabil, contractul individual de muncă, precum și prin Regulamentul intern;

- (5) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa angajatorului, în următoarele situații:
- a) 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;
 - b) în cazul întreruperii sau reducerii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;
 - c) în cazul în care împotriva salariatului s-a luat, în condițiile Codului de Procedură Penală, măsura controlului judiciar ori a controlului judiciar pe cauțiune, dacă în sarcina acestuia au fost stabilite obligații care împiedică executarea contractului de muncă, precum și în cazul în care salariatul este arestat la domiciliu, iar conținutul măsurii împiedică executarea contractului de muncă;
 - d) pe durata detașării;
 - e) pe durata suspendării de către autoritățile competente a avizelor, autorizațiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiilor;
 - f) pe durata suspendării temporare a activității și/sau a reducerii acesteia ca urmare a decretării stării de asediu sau stării de urgență potrivit art.93. alin.(1) din Constituția României, republicată.
- În cazul prevăzut la alin.(5) lit.(a), 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 salariale de care a fost lipsit pe perioada suspendării contractului.
- (6) Contractul individual de muncă poate fi suspendat, prin acordul părților, în cazul concediilor fără plată pentru studii sau pentru interese personale;
 - (7) Pe durata suspendării, contractul individual de muncă se menține;
 - (8) Suspendarea contractului individual de muncă nu produce consecințe asupra vechimii în muncă a salariatului, cu excepția cazurilor prevăzute de lege;
 - (9) Suspendarea contractului individual de muncă nu produce consecințe asupra vechimii neîntrerupte în cadrul societăților din grupul Electrica a salariatului, a cărui contract individual de muncă a fost suspendat ca urmare a numirii în funcții de conducere cu contract de mandat, în cadrul societăților din grupul Electrica, cu excepția cazurilor prevăzute de lege;
 - (10) Pe durata grevei salariații își mențin toate drepturile ce decurg din contractul individual de muncă, cu excepția drepturilor salariale.

Art.4.75.

- (1) Contractul individual de muncă poate înceta, de drept, ca urmare a acordului părților, la data convenită de acestea, și ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți, în cazurile și în condițiile limitative prevăzute de lege;
- (2) Contractul individual de munca încetează de drept:
 - a) la data decesului salariatului sau al angajatorului persoană fizică, precum și în cazul dizolvării angajatorului persoană juridică, de la data la care angajatorul și-a încetat existența conform legii;
 - b) la data rămânerei irevocabile a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a punerii sub interdicție a salariatului sau a angajatorului persoană fizică;
 - c) la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare sau, cu caracter excepțional, pentru salariați care optează în scris pentru continuarea executării contractului individual de muncă, în termen de 30 de zile calendaristice anterior împlinirii condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare, la vârsta de 65 de ani; la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate de gradul III, pensiei anticipate parțiale, pensiei anticipate,

- pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare; la data comunicării deciziei medicale asupra capacității de muncă în cazul invalidității de gradul I sau II;
- d) ca urmare a constatării nulității absolute a contractului individual de muncă, de la data la care nulitatea a fost constatată prin acordul părților sau prin hotărâre judecătorească definitivă;
 - e) ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcția ocupată de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neîntemeiate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești de reintegrare;
 - f) ca urmare a condamnării la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești;
 - g) de la data retragerii de către autoritățile sau organismele competente a avizelor, autorizațiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei;
 - h) ca urmare a interzicerii exercitării unei profesii sau a unei funcții, ca măsură de siguranță ori pedeapsă complementară, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești prin care s-a dispus interdicția;
 - i) la data expirării termenului contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată;
 - j) retragerea acordului părinților sau al reprezentanților legali, în cazul salariaților cu vârsta cuprinsă între 15 și 16 ani;
- (2.1) Pentru situațiile prevăzute la alin.(2) lit.c) – j), constatarea cazului de încetare de drept a contractului individual de muncă se face în termen de 5 zile lucrătoare de la intervenirea acestuia, în scris, prin decizie a angajatorului, și se comunică persoanelor aflate în situațiile respective în termen de 5 zile lucrătoare.
- (2.2) Angajatorul nu poate îngrădi sau limita dreptul salariatei de a continua activitatea în condițiile prevăzute la alin.(2) lit.c) teza întâi.
- (2.3) Pe baza unei cereri formulate cu 30 de zile înainte de data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare și cu aprobarea angajatorului, salariatul poate fi menținut în aceeași funcție maximum 3 ani peste vârsta standard de pensionare, cu posibilitatea prelungirii anuale a contractului individual de muncă.
- (3) Situațiile în care Contractul individual de muncă poate înceta din inițiativa societății sunt:
- A. Pentru motive care țin de persoana salariatului:**
- a) în cazul în care salariatul a săvârșit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, Contractul Colectiv de Muncă aplicabil sau Regulamentul Intern, ca sancțiune disciplinară;
 - b) în cazul în care salariatul este arestat preventiv sau arestat la domiciliu pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condițiile Codului de Procedură penală;
 - c) în cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat;
 - d) în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat.
 - e) concurență neloială dovedită;
 - f) salariatul este patron sau asociat al unei firme private, care face concurență societății sau are relații comerciale cu aceasta.
- B. Pentru motive care nu țin de persoana salariatului:**
- a) societatea își reduce personalul prin desființarea unor posturi de natura celui ocupat de cel în cauză, ca urmare a reorganizării sau restrângerii activității;

- b) societatea își mută sediul în altă localitate, iar salariatul încadrat nu acceptă să o urmeze. În cazurile prevăzute la alin.(2) lit.e) și alin.(3) lit.A. c) și d), angajatorul are obligația de a-i propune salariatului alte locuri de muncă vacante în societate, compatibile cu pregătirea profesională sau, după caz, capacitatea de muncă stabilită de medicul de medicina muncii;
- (4) Între angajator și salariați, definiți potrivit legii, pot interveni înțelegeri de încetare a contractului individual de muncă prin acordul părților și cu pachet compensator, în conformitate cu prevederile Acordului negociat.

Art.4.76.

- (1) În cazul în care la nivelul societății, angajatorul este în situația de a opera reduceri de personal prin concedieri colective, ca urmare a proceselor de restructurare, reorganizare, închidere operațională parțială sau totală a activității, sau lichidare, se va proceda cu respectarea legislației în vigoare.

Angajatorul va anunța în scris FNSE Univers cu privire la numărul și structura posturilor pe care intenționează să le reducă, asupra motivelor ce stau la baza reducerii numărului de salariați, precum și a eventualelor posibilități de redistribuire a acestora.

Anunțul se face astfel:

- cu 120 zile calendaristice înainte, în cazul lichidării;
- cu 90 de zile calendaristice înainte, în situația închiderii operaționale totale pe perioadă determinată sau în cazul schimbării sediului societății în altă localitate;
- cu 60 - 90 de zile calendaristice înainte, dacă reducerea se datorează reorganizării activității integrale a societății, închiderii operaționale parțiale sau reorganizării societății, în funcție de mărimea și amploarea acțiunii;
- cu 60 de zile calendaristice înainte, dacă reducerea se datorează reorganizării unor compartimente ale societății.

Angajatorul are obligația ca în interiorul perioadelor prevăzute mai sus, cu cel puțin 30 de zile calendaristice anterior emiterii deciziilor de concediere, să înainteze FNSE Univers, toate informațiile relevante cu privire la:

- numărul total și categoriile de salariați;
 - motivele care determină concedierea preconizată;
 - numărul și categoriile de salariați care vor fi afectați de concediere;
 - măsurile avute în vedere pentru limitarea numărului concedierilor;
 - măsurile pentru atenuarea consecințelor concedierii și compensațiile ce urmează a fi acordate salariaților concediați conform dispozițiilor legale și/sau Contractului Colectiv de Muncă aplicabil;
 - data de la care sau perioada în care vor avea loc concedierile;
 - termenul înăuntrul căruia FNSE Univers sau, după caz reprezentanții salariaților pot face propuneri pentru evitarea ori diminuarea numărului salariaților concediați;
- (2) În cazul în care procesele urmate de disponibilizări de personal se desfășoară etapizat, termenele și obligațiile prevăzute la alin.(1) vor fi respectate pentru fiecare etapă.
- (3) Programele de restructurare, reorganizare se vor aplica cu respectarea siguranței în exploatarea și funcționarea instalațiilor, a normelor de securitate a muncii și a normelor de muncă.

Art.4.77.

- (1) În cazul încetării contractului individual de muncă din inițiativa societății, conform art.4.75. alin. (3) lit.A, pct. c) d) și lit. B., societatea este obligată să acorde un preaviz de 20 zile lucrătoare cu respectarea dispozițiilor legale în vigoare.

- (2) Termenul de preaviz nu poate începe decât în ziua lucrătoare următoare zilei în care salariatul a primit efectiv înștiințarea, ce se va face în mod obligatoriu cu 20 zile lucrătoare înainte de expirarea termenului prevăzut de dispozițiile legale în vigoare.
- (3) În perioada preavizului, salariatul care se încadrează în prevederile art.4.75. alin.(3) lit.B. pct. b) și lit.A. pct.d), va beneficia de 10 zile libere plătite, pentru a-și căuta un alt loc de muncă, care la cerere pot fi acordate prin cumul;
- (4) Personalul cu o vechime în muncă în societate de minimum 12 luni, concediat în condițiile art.4.75. alin.(3) lit.B., beneficiază de toate drepturile salariale pe durata preavizului prevăzut la alin.(1), fără obligația de a presta muncă în această perioadă.

Art.4.78.

- (1) La desfacerea contractului individual de muncă din inițiativa Societății, conform art.4.75 alin.(3) lit.A pct. c) și lit.B, Societatea va plăti acestui salariat un ajutor de concediere, în raport de vechimea în muncă, astfel:
 - 1 an – 2 ani 2 salarii medii brute pe Societate;
 - 2 ani - 5 ani 3 salarii medii brute pe Societate
 - 5 ani - 10 ani 4 salarii medii brute pe Societate;
 - 10 ani - 20 ani 5 salarii medii brute pe Societate;
 - peste 20 ani 8 salarii medii brute pe Societate

Prin salariu mediu brut se înțelege media salariilor brute de baza înscrise în CIM-urile salariaților din societate din luna anterioară.
- (2) În cazul concedierilor colective, Societatea va plăti salariaților disponibilizați un ajutor de concediere în raport cu vechimea în muncă astfel:
 - 1 an – 3 ani 3 salarii medii brute pe Societate;
 - 3 ani – 5 ani 6 salarii medii brute pe Societate;
 - 5 ani – 10 ani 7 salarii medii brute pe Societate;
 - 10 ani – 20 ani 11 salarii medii brute pe Societate;
 - peste 20 ani 16 salarii medii brute pe Societate.

Acordarea ajutoarelor de concediere prevăzute se va realiza numai cu condiția aprobării rectificării Bugetului de Venituri și Cheltuieli al Societății, astfel încât fondul de salarii aprobat pentru anul respectiv să nu fie afectat de aceste măsuri.
- (3) Prevederile alin.(1) și alin.(2) nu se aplică salariaților cu contractul individual de muncă încheiat pe durată determinată.
- (4) Prevederile alin.(1) și alin.(2) nu se aplică salariaților care beneficiază de alte drepturi salariale compensatorii superioare cumulate, stabilite prin reglementări legale privind reorganizarea sau restructurarea societății.
- (5) De drepturile prevăzute la alin.(1) și alin.(2) nu beneficiază salariații reîncadrați în societate, după disponibilizare, în condițiile legii, din cadrul Distribuție Energie Electrică România S.A.
- (6) Sumele acordate cu titlu de ajutor de concediere vor fi restituite societății integral sau parțial, după caz, de către fostul salariat, atât în situația în care acesta se reangajează în societate, cât și în situația în care se angajează în alta societate din cadrul Grupului „Electrică” (societăților deținute de SE Electrică). Restituirea integrală sau parțială a ajutorului de concediere se va realiza conform unei instrucțiuni adoptate în cadrul CMAS. Salariatul disponibilizat va completa la încetarea CIM un angajament privind obligația sa de a restitui suma primită ca ajutor de concediere în condițiile precizate.

Art.4.79.

- (1) Salariații care nu mai obțin autorizarea prevăzută de reglementările în vigoare, necesară pentru exercitarea funcției sau meseriei, pot fi trecuți în alte posturi pentru care au pregătirea

corespunzătoare, cu încadrarea în numărul total de posturi aprobat și cu renegocierea salariului și actualizarea corespunzătoare a clauzelor contractului individual de muncă;

- (2) În situația în care angajatorul nu dispune de locuri de muncă vacante ori salariatul refuză trecerea pe postul oferit, se va proceda conform reglementărilor în vigoare.

Art.4.80.

- (1) Criteriile de selecție a personalului ce ocupă posturi similare ce urmează a fi desființate, sunt cele de mai jos și se aplică în următoarea ordine:
- salariații care se încadrează în prevederile art.4.75 alin.(3) lit.A, pct.e) concurență neloială dovedită;
 - salariații cu aprecieri minimale la evaluarea anuală, pe categorii și grade profesionale, conform procedurii de evaluare aplicabile la nivelul societății;
 - salariații care cumulează pensia pentru limită de vârstă cu salariul;
 - salariații care îndeplinesc condițiile de pensionare pentru limită de vârstă standard și stagiul minim de cotizare sau limită de vârstă cu reducerea vârstei standard;
 - salariații care îndeplinesc condițiile de pensionare anticipată;
- (2) Dacă, după aplicarea măsurii desfacerii contractelor individuale de muncă ale persoanelor care se încadrează în prevederile alineatului precedent, numărul de posturi ce urmează a fi desființate nu a fost acoperit, pentru restul vor fi avute în vedere următoarele criterii minimale:
- dacă măsura ar putea afecta doi soți care lucrează în aceeași unitate, se va 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;
 - măsura să afecteze, mai întâi, persoanele care nu au copii în întreținere;
 - măsura să afecteze numai în ultimul rând pe femeile care au în îngrijire copii, pe bărbații văduvi sau divorțați care au în îngrijire copii sau pe întreținătorii unici de familie.
- (3) Criteriile prevăzute la alin.(2) pot fi completate prin negociere în cadrul Comisiei Mixte Administrație - Sindicat.

Art.4.81.

- Strategia de personal se decide de către Angajator cu informarea FNSE Univers;
- Reducerile efective de personal se vor face pe baza unor criterii convenite de părțile semnatare ale Contractului Colectiv de Muncă;
- Numărul de personal și listele se hotărăsc de către angajator cu consultarea FNSE Univers, în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

Art.4.82.

- În termen de 45 de zile calendaristice de la data concedierii, salariatul concediat prin concediere colectivă are dreptul de a fi reangajat cu prioritate pe postul reînființat în aceeași activitate, fără examen, concurs sau perioadă de probă.
- În cazul în care măsura desfacerii contractului de muncă pentru motive neimputabile ar afecta un salariat care a urmat o formă de calificare sau de perfecționare a pregătirii profesionale și a încheiat cu societatea un act adițional la contractul individual de muncă, prin care s-a obligat să presteze o activitate pentru aceasta o anumită perioadă de timp, angajatorul nu-i va putea pretinde acestuia despăgubiri pentru perioada rămasă nelucrată până la împlinirea termenului.

Art.4.83.

Nu se pot desface contractele individuale de muncă pe motive neimputabile salariaților care au mai puțin de 2 ani până la îndeplinirea condițiilor de pensionare, respectiv 4 ani dacă au vechime

În societate de cel puțin 20 ani (inclusiv în fostele unități MEE, RENEL, CONEL, Electrica S.A. și filialele sale), cu excepția cazurilor prevăzute la art. 4.75 alin.(3) lit.B pct.a) și a cazului în care se obține acordul scris al salariatului.

Art.4.84.

- (1) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:
- a) pe durata incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificat medical conform legii;
 - b) pe durata suspendării activității ca urmare a instituirii carantinei;
 - c) pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;
 - d) pe durata concediului de maternitate;
 - e) pe durata concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;
 - f) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
 - g) pe durata exercitării unei funcții eligibile într-un organism sindical, cu excepția situației în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate, săvârșite de către acel salariat;
 - h) pe durata efectuării concediului de odihnă.
- (2) Prevederile alin.(1) nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare sau a falimentului sau a dizolvării angajatorului, în condițiile legii.

Art.4.85.

Decizia privind desfacerea disciplinară sau pentru necorespondere profesională a contractului individual de muncă se ia de către Angajator, cu respectarea prevederilor legale. Pentru cazurile de necorespondere profesională vor fi respectate prevederile Procedurii de Evaluare Prealabila a Salariaților.

Art.4.86.

- (1) Salariatul, indiferent de durata contractului de muncă, are dreptul de a cere încetarea contractului individual de muncă din inițiativa sa, în formă scrisă, cu un preaviz ce nu poate fi mai mare de 20 de zile lucrătoare pentru salariații cu funcții de execuție, respectiv mai mare de 45 de zile lucrătoare pentru salariații care ocupă funcții de conducere;
- (2) În situația în care în perioada de preaviz contractul individual de muncă este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzător;
- (3) Contractul individual de muncă încetează la data expirării termenului de preaviz sau la data renunțării totale ori parțiale de către angajator la termenul respectiv, cu excepția cazurilor în care salariatul a revenit asupra cererii de demisie în perioada de preaviz, iar angajatorul își dă acordul pentru continuarea activității.

Art.4.87.

Mamele care întrerup activitatea pentru creșterea copilului bolnav până la împlinirea vârstei de 7 ani, după ce au beneficiat de concediile prevăzute în prezentul contract, la revenire pot fi încadrate pe un post vacant corespunzător pregătirii profesionale. De aceleași drepturi beneficiază și salariații care își urmează soții în misiuni permanente în străinătate, precum și persoanele pensionate pentru invaliditate de gradul II care și-au recăpătat capacitatea de muncă.

Art.4.88.

Personalul de exploatare la domiciliu, precum și personalul de la locurile de muncă prevăzute în „Regulamentul privind acordarea sporurilor, drepturilor de salarizare și de altă natură, prevăzute

În CCM” beneficiază de cazare gratuită pe durata derulării contractului individual de muncă la locurile de muncă respective. Locurile pentru care se acordă cazare se stabilesc în cadrul Comisiei Mixte.

Art.4.89.

- (1) Salariații Societății beneficiază în condițiile legii de alocație individuală de hrană, acordată sub forma tichetelor de masă, suportate integral pe costurile de producție ale Societății.
- (2) Valoarea nominală a tichetului de masă va fi stabilită în cadrul Comisiei Mixte Administrație Sindicate, până la limita legală și în condițiile încadrării cheltuielii în buget.
- (3) Societatea va distribui fiecărui salariat tichetele de masă, în prima decadă a fiecărei luni pentru luna precedentă pe suport electronic.
- (4) Zilele lucrătoare ale lunii pentru care se acordă tichetele de masă, reprezintă diferența dintre zilele lunii respective și zilele nominalizate la art.2.4 alin.(6) și alin.(7) și art.2.5 din Contractul Colectiv de Muncă al societății, în vigoare.
- (5) Nu se consideră zile lucrătoare, în sensul aliniatelor precedente, perioadele în care salariatul:
 - a) este în concediu de odihnă;
 - b) beneficiază de zile libere plătite conform legii și Contractului Colectiv de Muncă al Societății, în vigoare, cu excepția celor prevăzute la art.2.6;

Art.4.90.

- (1) Se poate acorda un ajutor material lunar părinților pentru plasarea copiilor în unități de educație timpurie, potrivit reglementărilor legale în vigoare;
- (2) Acest ajutor se acordă unui singur părinte.
- (3) Cuantumul se stabilește în Comisia Mixta Administrație Sindicate

**CAP. 5
DISPOZITII FINALE**

A. DREPTURI SI OBLIGATII CE DECURG DIN RAPORTURILE DE MUNCA

Art.5.1.

- (1) Angajatorul are obligația să aducă la cunoștința salariaților și să pună la dispoziția acestora, pentru cunoaștere, aplicare și respectare, prezentul Contract Colectiv de Muncă, Regulamentul Intern, Regulamentul de Organizare și Funcționare și Codul de Etică și Conduită Profesională;
- (2) Regulamentul intern se întocmește de către Angajator, cu consultarea FNSE Univers.

Art.5.2.

Nici un salariat nu poate fi obligat să semneze un document tehnic, economic sau de altă natură, care contravine prevederilor legale, instrucțiunilor tehnice și care ar pune în pericol sănătatea persoanelor și integritatea fizică a lor sau integritatea bunurilor materiale. Refuzul semnării va fi motivat în scris și comunicat angajatorului.

Art.5.3.

- (1) Organizarea activității prin stabilirea unei structuri adecvate raționale, repartizarea tuturor salariaților pe locurile de muncă cu precizarea atribuțiilor, respectiv a obiectivelor de performanță individuală, a obligațiilor salariaților și a răspunderilor lor, precum și exercitarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligațiilor de serviciu de către salariați, sunt de competența Angajatorului.

- (2) În cazul în care măsurile preconizate afectează interesele salariaților regăsite în drepturile recunoscute, Societatea va consulta FNSE Univers.

Art.5.4.

Atribuțiile de serviciu trebuie să fie stabilite în fișa postului, anexă la CIM, în limitele felului muncii, la care fiecare salariat s-a obligat prin semnarea contractului individual de muncă, cu excepțiile prevăzute de lege.

Art.5.5.

- (1) Pentru preîntâmpinarea sau înlăturarea efectelor calamităților sau în cazuri de forță majoră, definită conform legii, precum și în situații care periclitează sănătatea sau viața unor persoane, fiecare salariat are obligația de a participa, indiferent de funcția sau postul pe care îl ocupă, la executarea oricăror lucrări pentru care are competență și la luarea tuturor măsurilor necesare.
- (2) În cazurile prevăzute la alineatul precedent, salarizarea se va face, conform prevederilor prezentului Contract Colectiv de Muncă și se vor acorda alte drepturi stabilite prin Comisia Mixtă.

Art.5.6.

- (1) Salariații societății, în cadrul sarcinilor de serviciu, au următoarele obligații:
- a) să realizeze atribuțiile ce le revin la locul de muncă, în conformitate cu prevederile fișei postului sau atribuțiilor de serviciu;
 - b) să respecte programul de lucru stabilit și să utilizeze integral timpul de muncă pentru îndeplinirea obligațiilor de serviciu, conform Regulamentului Intern;
 - c) să respecte ordinea și disciplina la locul de muncă, să nu împiedice prin activitatea lor acțiunile sau activitatea altor salariați;
 - d) să respecte normele privind protecția și securitatea muncii, paza și stingerea incendiilor, protecția mediului, precum și celelalte reglementări legale, necesare desfășurării în condiții optime și de siguranță a muncii;
 - e) să păstreze în bune condiții utilajele și sculele din dotare conform prescripțiilor specifice;
 - f) să păstreze secretul de serviciu;
 - g) să cunoască și să respecte dispozițiile legale, prevederile Contractului Colectiv de Muncă, Regulamentul de Organizare și Funcționare, Codul de Etică și Conduită Profesională precum și alte dispoziții cu caracter normativ, referitoare la munca pe care o îndeplinesc și să se conformeze lor;
 - h) să nu lase în timpul programului de lucru echipamentele, instalațiile, mijloacele de transport, utilajele sau bunurile încredințate precum și documente sau documentații, fără supravegherea necesară, iar la terminarea programului de lucru să le asigure securitatea și să le dea în primire în condițiile stabilite;
 - i) să înștiințeze, din proprie inițiativă, asupra unor modificări ale situațiilor personale care interesează societatea;
 - j) să aibă o comportare civilizată și decentă în cadrul relațiilor de serviciu, cu superiorii, cu subordonații, clienții și colaboratorii;
 - k) să promoveze raporturi de colaborare cu toți salariații;
 - l) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
- (2) Salariații pot desfășura o activitate pe cont propriu, în condițiile legii, numai după orele de program și numai în afara societății, fără a utiliza dotările și datele aflate în proprietatea societății și fără ca aceasta să conducă la o concurență neloială; încălcarea acestei prevederi conduce la desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

Art.5.7.

Este interzis salariaților:

- a) să refuze în mod nejustificat executarea sarcinilor de serviciu prevăzute pentru postul pentru care sunt angajați;
- b) să părăsească locul de muncă înainte de sfârșitul programului de lucru aprobat;
- c) utilizarea în interes personal a dotarilor puse la dispoziție de societate, inclusiv a echipamentului de lucru și protecție;
- d) sustragerea sau facilitarea sustragerii de energie electrică în scop propriu sau de către terți;
- e) încălcarea obligațiilor în legătură cu păstrarea confidențialității asupra secretului de serviciu și/sau al informațiilor cu caracter confidențial;
- f) să organizeze întruniri în incinta societății, în timpul sau în afara orelor de muncă, fără aprobarea prealabilă a angajatorului;
- g) să vină în incinta societății în stare de ebrietate, să introducă sau să consume băuturi alcoolice și/sau substanțe interzise prin lege în timpul programului de lucru;
- h) să provoace, să falsifice sau să înlesnească falsificarea evidenței salariaților, a pontajelor, a numărului de zile de concediu de odihnă, a foilor de acord și/sau a documentațiilor tehnice, economice sau juridice;
- i) să scoată din incinta societății, prin orice mijloace, personal sau în complicitate, scule, dispozitive, unelte aparținând acestuia, fără aprobarea celor autorizați de conducere, indiferent în ce scop cu excepția situației în care se folosesc în exercitarea atribuțiilor de serviciu;
- j) să fumeze în locurile de muncă unde este interzis fumatul;
- k) să practice jocuri de noroc sau comerț ilicit în incinta societății;
- l) să desfășoare activitate politică în societate.

Art.5.8.

Nerespectarea obligațiilor ce revin salariaților, precum și săvârșirea unor fapte interzise prin lege sau prin prezentul Contract Colectiv de Muncă, prin Regulamentul Intern și prin Codul de Etică și Conduită Profesională constituie abateri disciplinare care vor fi sancționate potrivit legii.

Art.5.9.

Societatea va asigura asistență juridică angajaților pe parcursul soluționării judiciare (ceretare penală, judecată - fond, apel, recurs, după caz) în situația în care aceștia sunt implicați în litigii în legătură cu îndeplinirea atribuțiilor de serviciu (de exemplu, plângere penală pentru tulburare de posesie în situația constatării unor intervenții asupra instalației electrice, etc). Asigurarea asistenței juridice se va face la cerere, cu aprobarea Directorului Direcției Control Corporativ și Legalitate, Reclamații.

Art.5.10.

- (1) Formarea profesională a salariaților are următoarele obiective principale:
 - a) adaptarea salariatului la cerințele postului sau ale locului de muncă;
 - b) obținerea unei calificări profesionale;
 - c) actualizarea cunoștințelor și deprinderilor specifice postului și locului de muncă și perfecționarea pregătirii profesionale pentru ocupația de bază;
 - d) reconversia profesională determinată de restructurări socio-economice;
 - e) dobândirea unor cunoștințe avansate, a unor metode și procedee moderne, necesare pentru realizarea activităților profesionale;
 - f) prevenirea riscului șomajului;
 - g) promovarea în muncă și dezvoltarea carierei profesionale.
- (2) Formarea profesională și evaluarea cunoștințelor se fac în baza standardelor ocupaționale;

- (3) Formarea profesională a salariaților se poate realiza prin următoarele forme:
 - a) participarea la cursuri organizate de angajator sau de furnizorii de servicii de formare profesională din țară sau din străinătate;
 - b) stagii de adaptare profesională la cerințele postului și ale locului de muncă;
 - c) stagii de practică și specializare în țară și în străinătate;
 - d) ucenicie organizată la locul de muncă;
 - e) formare individualizată;
 - f) alte forme de pregătire convenite între angajator și salariat.
- (4) Angajatorul are obligația de a asigura participarea la programe de formare profesională pentru toți salariații cel puțin o dată la 2 ani.
- (5) Cheltuielile cu participarea la programele de formare profesională, asigurată în condițiile alin.(1), se suportă de către Angajator.
- (6) Reprezentanții nominalizat prin decizie, ai Administrației și ai FNSE Univers, angajați ai DEER, participă o dată la doi ani la pregătirea și perfecționarea în domeniul relațiilor de muncă, cu suportarea cheltuielilor de către angajator, în limita unui număr zile/om stabilită prin Hotărâri ale Comisiei Mixte.

B. FORMAREA PROFESIONALA

Art.5.11.

Nevoile de formare profesională, graficele de pregătire și reconversie profesională, numărul de participanți, precum și alte probleme concrete ce privesc acest domeniu, inclusiv planul anual/multianual de formare profesională elaborat în acest sens, vor fi stabilite de către Angajator, cu consultarea FNSE Univers.

Art.5.12.

Întreg personalul angajat va fi supus sistemului de apreciere anuală specific conform procedurii de evaluare periodică, aplicabilă la nivelul Societății.

Art.5.13.

Salariații Societății au obligația de a se supune examinărilor (reexaminărilor) profesionale de autorizare și verificărilor medicale și psihologice prevăzute în regulamentele specifice sau alte reglementări interne, după caz. Timpul alocat acestor examinări (reexaminări) se consideră timp efectiv lucrat.

Art.5.14.

- (1) Angajatorul va organiza un sistem de instruire periodică a personalului de specialitate, bazat pe atribuțiile prevăzute în fișa postului;
- (2) Pentru acoperirea locurilor de muncă, Angajatorul se obligă să încadreze în formele de pregătire prevăzute de lege (școli profesionale, cursuri de calificare), tineri, în limita necesarului;
- (3) Condițiile pe care trebuie să le îndeplinească tinerii în vederea calificării, drepturile care li se cuvin pe timpul școlarizării, condițiile de lucru, precum și alte reglementări, se stabilesc de angajator.

Art.5.15.

Șeful ierarhic direct are obligația să urmărească, să controleze permanent și să evalueze periodic, performanțele obținute de fiecare salariat din subordine în realizarea corectă a atribuțiilor de serviciu și să recomande corecțiile ce trebuie făcute în pregătirea acestuia, prin forme specifice (instructaje, cursuri de perfecționare, material documentar, exerciții practice specifice etc.).

Art.5.16.

Participarea salariaților Societății la formele de pregătire, perfecționare și instruire stabilite, însușirea cunoștințelor și a deprinderilor predate, precum și aplicarea acestora la locul de muncă, sunt obligatorii și vor fi prevăzute ca atribuții de serviciu în fișa postului.

Art.5.17.

Selecționarea personalului, care urmează să participe la cursurile de formare profesională, se va face de către Angajator.

Art.5.18.

Salariații care participă la cursuri de formare profesională, vor încheia un act adițional la contractul individual de muncă, înainte de începerea cursurilor, în condițiile legii, conform Anexei 11.

Art.5.19.

- (1) Obligațiile contractuale ale salariaților în raport cu Angajatorul care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională se vor stabili prin acte adiționale la contractul individual de muncă al salariatului, cu acordul părților ținând cont de durata și valoarea cursului;
- (2) În cazul în care plata cursului este negociată în valută, iar factura este achitată în lei la cursul BNR al zilei respective, recuperarea diferenței de plată pentru perioada nelucrată stabilită în actul adițional se va face conform prevederilor legale așa cum este precizat la alin.(1) al acestui articol, dar nu mai puțin decât diferența care rezultă din factura achitată în lei la momentul plății acesteia;
- (3) În situația în care salariatul are încheiat un Act Adițional la CIM sub incidența vechiului Contract Colectiv de Muncă care își produce efecte și sub incidența noului Contract Colectiv de Muncă salariații vor beneficia de clauzele mai favorabile.

Art.5.20.

Organizarea cursurilor de pregătire și perfecționare profesională se va face în concordanță cu prevederile actelor normative în vigoare în domeniu.

Art.5.21.

- (1) Salariații scoși din producție pentru formare profesională își mențin pe această perioadă toate drepturile salariale prevăzute în contractul individual de muncă;
- (2) Salariații care desfășoară activități de pregătire, instruire și antrenamente în incinta Societății, își mențin în această perioadă toate drepturile salariale prevăzute în contractul individual de muncă;
- (3) Atunci când aceste activități se desfășoară în altă localitate, salariatul beneficiază și de drepturile de delegare în condițiile prevăzute la art.4.38 din prezentul contract.

Art.5.22.

- (1) Salariații scoși din producție pentru a urma cursurile școlilor de maiștri învățământ de zi, au contractul individual de muncă suspendat și beneficiază pe această perioadă și de prevederile legale în vigoare;
- (2) Indemnizația lunară pe această perioadă (inclusiv vacanțe) este egală cu salariul de bază din contractul individual de muncă, beneficiind de majorările sau indexările salariilor de bază din grila de salarizare aplicate în timpul școlarizării; Plata integrală a acestei indemnizații se face numai cu condiția promovării anilor școlari; în cazul nepromovării anului școlar din vina salariatului, acestuia i se vor imputa cheltuielile de școlarizare aferente anului respectiv.
- (3) În această perioadă salariații respectivi urmează programul ministerului de resort beneficiind de vacanțe școlare. În anul în care beneficiază de vacanță nu li se acordă concediu de odihnă.

Art.5.23.

Salariații trimiși de Angajator la studii în străinătate, care beneficiază de burse acordate în valută, vor primi în țară drepturile prevăzute prin reglementările legale în vigoare. Înaintea plecării se va încheia un act adițional la contractul individual de muncă cu societatea, conform Anexei 11.

C. EXECUTAREA, MODIFICAREA SI SUSPENDAREA CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCA

Art.5.24.

Pe durata conflictelor colective de muncă nu sunt permise desfaceri ale contractelor individuale de muncă decât pentru abateri disciplinare grave și nu se pot face angajări sau mișcări de personal decât cu acordul FNSE Univers.

Art.5.25.

Suspendarea Contractului Colectiv de Muncă are loc în conformitate cu prevederile legii.

Art.5.26.

Personalul cu funcții de conducere are obligația de a coopera permanent cu FNSE Univers în limitele atribuțiilor conferite de lege și de contractul încheiat cu Societatea, pentru a promova obiectivele economice și sociale, a preveni și aplana conflictele de muncă.

Art.5.27.

- (1) Pentru crearea cadrului organizatoric care să permită informarea și consultarea angajaților prin reprezentanții acestora și rămânerea în contact permanent în vederea soluționării problemelor ce pot apărea în aplicarea Contractului Colectiv de Muncă în vigoare, precum și în scopul pregătirii negocierilor la Contractul Colectiv de Muncă, Părțile convin să se întrunească, ori de câte ori este nevoie, în cadrul Comisiei Mixte Administrație - Sindicat la nivelul societății;
- (2) Comisia Mixtă Administrație - Sindicat a societății, își desfășoară activitatea în baza Regulamentului de funcționare a acesteia – Anexa 8.

Art.5.28.

- (1) Litigiile în legătură cu executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea prezentului Contract Colectiv de Muncă și actelor adiționale încheiate la acesta se soluționează de instanțele judecătorești competente.
- (2) Părțile convin ca litigiile prevăzute la alineatul precedent să fie supuse în prealabil, în mod obligatoriu, încercării de soluționare pe cale amiabilă în Comisia Mixtă Administrație - Sindicat, respectiv între părțile semnatare ale CCM. În caz de nesoluționare amiabilă, litigiile vor fi supuse medierii și/sau arbitrajului în conformitate cu legislația în vigoare;
- (3) Încercarea de soluționare pe cale amiabilă se va face de urgență, astfel încât să nu afecteze termenul legal de sesizare a instanței competente;
- (4) Rezolvarea pe cale amiabilă a neînțelegerilor apărute între salariați și Angajator duce la evitarea apariției litigiilor pe rolul instanțelor judecătorești;
- (5) Dacă instanța de judecată a fost deja sesizată, rezolvarea neînțelegerilor pe cale amiabilă duce la încetarea procesului.

Art.5.29.

Pentru preîntâmpinarea apariției conflictelor colective de muncă, părțile hotărăsc să ducă tratative în toate problemele care ar putea genera conflicte și să caute soluționarea acestora.

Art.5.30.

Procesul verbal de conciliere, precum și hotărârea prin care s-a soluționat un conflict colectiv de muncă fac parte integrantă din Contractul Colectiv de Muncă.

Art.5.31.

Contractul Colectiv de Muncă încetează:

- a) la împlinirea termenului sau la terminarea lucrării pentru care a fost încheiat dacă părțile nu convin prelungirea aplicării acestuia, în condițiile legii;
- b) la data dizolvării sau lichidării judiciare a societății;
- c) prin acordul părților.

Art.5.32.

Drepturile salariaților nu pot face obiectul vreunei tranzacții, renunțări sau limitări, ele fiind apărate împotriva oricăror încălcări, abuzuri sau arbitrării.

Art.5.33.

Dispozițiile prezentului Contract Colectiv de Muncă se completează cu prevederile legislației în vigoare.

Art.5.34.

În Societate este interzisă desfășurarea oricăror activități politice de către salariații proprii sau alte persoane.

Art.5.35.

- (1) Pe durata aplicării Contractului Colectiv de Muncă nu vor fi emise unilateral hotărâri, instrucțiuni sau reglementări interne care să contravină sau să limiteze prevederile sale.
- (2) Prevederile din hotărârile, instrucțiunile și reglementările interne de aplicare a clauzelor Contractului Colectiv de Muncă, existente la data intrării în vigoare a contractului și care contravin acestuia, își încetează aplicabilitatea.

Art.5.36.

- (1) Interventia in instalatii a personalului, anterior si/sau in continuarea programului de lucru sau in zilele libere (zile libere conform graficului de serviciu, repaus saptamanal, sarbatori legale sau zile libere dupa caz) este dispusa de conducerea Distribuție Energie Electrică Romania S.A./persoana consemnata din suprastructura Distribuție Energie Electrică Romania S.A. in urma solicitarii formulate de seful de centru/inlocuitorul acestuia.
Pentru aceste interventii in conditiile de mai sus, se vor intocmi note de chemare, in concordanta cu celelalte documente intocmite sau completate cu ocazia interventiei (autorizatii, registre, foi de parcurs, etc.)
- (2) Personalul desemnat de angajator sa participe la interventii in instalatii, (i) anterior si/sau in continuarea programului normal de lucru, mai mult de 4 ore sau (ii) in zilele de repaus saptamanal, sarbatori legale (conform art.2.5 alin.(1)) sau zile libere platite (conform art. 2.5 alin.(2)) cel putin 12 ore va primi indemnizatia de hrana in limita sumei de 100 lei brut/zi.
- (3) Personalul care presteaza activitati in conditiile de mai sus anterior si/sau in continuarea programului normal de lucru mai mult de 4 ore sau in zilele libere (zile libere conform graficului de serviciu, repaus saptamanal, sarbatori legale sau zile libere platite, dupa caz)

cel puțin 12 ore, va primi indemnizația de hrana gratuită în limita unei sume zilnice, după cum urmează:

- pentru activități de 4-6 ore anterior și/sau în continuarea programului de lucru suma de 70 lei brut;
- pentru activități de peste 6 ore anterior și/sau în continuarea programului de lucru suma de 80 lei brut;
- pentru activități de 12-14 ore în zilele libere (zile conform graficului de serviciu, repaus săptămânal, sărbători legale sau zile libere platite, după caz) suma de 90 lei brut;
- pentru activități de 14 ore în zilele libere (zile conform graficului de serviciu, repaus săptămânal, sărbători legale sau zile libere platite, după caz) suma de 100 lei brut.

(4) Plata sumelor respective se va realiza la lichidarea lunii în care au fost prestate activitățile respective, cu evidențierea distinctă în fluturașul de salariu

Art.5.37.

Ca urmare a unor pagube rezultate în urma unor calamități, confirmate prin anchetă socială, la solicitarea organizațiilor sindicale legal constituite, cu avizul Comisiei Mixte, Directorul General al Societății va aproba cuantumul ajutoarelor ce se vor acorda salariaților sinistrați. Documentele necesare sunt cele stabilite prin Hotărârea Comisiei Mixte.

Art.5.38.

- (1) Angajatorul va suporta cheltuielile de regie ale cantinelor, bufetelor de incintă, bazelor sportive, caselor de odihnă proprii.
- (2) În condițiile alin.(1), administrarea poate fi făcută în comun sau de una din părți.
- (3) Pentru activități în interesul salariaților, (cantine, bufete de incintă și alte activități comerciale), angajatorul va da în folosință gratuită la solicitarea organizațiilor sindicale legal constituite spații existente și dotări necesare desfășurării acestora.
- (4) Angajatorul poate înființa cantine, bufete de incinta societății și angajarea de personal calificat pentru deservirea acestora destinate exclusiv angajaților Distribuție Energie Electrică România S.A.
- (5) Cheltuielile de întreținere ale spațiilor prevăzute la alin.(3) se plătesc de către angajator.

Art.5.39.

Angajatorul va prevedea în proiectele de bugete de venituri și cheltuieli sursele care să asigure acordarea drepturilor prevăzute în Contractul Colectiv de Muncă, sub rezerva aprobării de către AGA DEER.

Art.5.40.

- (1) Angajatorul invită organizațiile sindicale reprezentative la nivel de unitate să participe la lucrările Consiliului de Administrație sau ale altui organ asimilat acestuia, la discutarea problemelor de interes profesional, economic și social cu impact asupra angajaților/lucrătorilor, în condițiile Legii nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților, cu modificările și completările ulterioare.
- (2) Hotărârile Consiliului de Administrație sau ale altor organe asimilate acestuia, privitoare la probleme care fac obiectul informării și consultării angajaților/lucrătorilor conform legii, vor fi comunicate în scris angajaților/lucrătorilor reprezentativi conform prevederilor art.102 alin.(1) lit.B, din Legea nr. 367/2022 a Dialogului Social în termen de două zile lucrătoare de la data desfășurării ședinței.
- (3) FNSE Univers poate solicita angajatorului introducerea pe ordinea de zi a Consiliului de Administrație a unor subiecte privind activități profesionale, economice, sociale, culturale și sportive, legate de drepturile salariaților;

Art.5.41.

- (1) Recunoscând dreptul salariaților de a fi reprezentați și de a le fi apărate interesele de către organizațiile sindicale legal constituite, angajatorul își recunoaște obligația de a nu obstrucționa activitatea acestor organizații în nici un fel și a o facilita. În acest sens, Angajatorul va putea pune la dispoziția FNSE Univers, inclusiv sindicatelor din DEER afiliate la aceasta, în măsura în care este posibil, spații și facilități necesare desfășurării activității sindicale inclusiv bunuri mobile și imobile necesare realizării scopului pentru care este înființată.
- (2) Aplicarea dispozițiilor alin.(1) se va realiza prin încheierea unui protocol între părțile semnatare ale prezentului CCM, cu respectarea dispozițiilor legale în materie.

Art.5.42.

- (1) Salariații membrii de sindicat, aleși în organele executive de conducere ale organizațiilor sindicatelor legal constituite care lucrează nemijlocit în unitate în calitate de angajați au dreptul la reducerea programului lunar de lucru pentru desfășurarea activităților sindicale conform Legii Dialogului Social;
- (2) Prin Anexa 14 la CCM încheiată, se vor concretiza funcțiile de conducere ale organizațiilor sindicatelor legal constituite și numărul celor care vor beneficia de reducerea lunară a programului de lucru în condițiile alin.(1);
- (3) De drepturile prevăzute la alineatele precedente beneficiază și salariații aleși în organele de conducere ale Federației sindicale sau Confederației sindicale din care aceasta face parte;
- (4) Recunoscând drepturile organizațiilor sindicale de a apăra interesele profesionale, economice, sociale și sportive ale membrilor săi, membrii de sindicat aleși în structura de conducere ale Federației/Confederației, nominalizați de FNSE Univers, pot fi trecuți temporar, respectiv pe perioada mandatului, pe posturi de consilieri sociali;
- (5) Persoanele nominalizate la alin.(4) vor reveni la încheierea mandatului pe funcțiile avute anterior. Posturile ocupate de persoanele nominalizate la alin.(4) vor putea fi ocupate temporar pe perioada mandatului. Consilierii sociali se vor implica în pregătirea documentelor premergătoare consultării, informării și/sau negocierii în relația Angajator/Sindicate.

Art.5.43.

Angajatorul va suporta pentru reprezentanții organizațiilor sindicale, angajați DEER, cheltuielile (transport, diurnă, cazare, drepturi salariale) ocazionate de:

- negocierea și urmărirea aplicării Contractului Colectiv de Muncă al societății;
- activitatea Comisiei Mixte constituită conform art.5.27. din Contractul Colectiv de Muncă;
- activitatea Comitetelor de Sănătate și Securitate în Muncă;
- functionarea comisiilor de specialitate (SSM, sociale, etc.);
- participarea la ședințele ordinare sau extraordinare ale Sindicatelor legal constituite, Consiliilor Federale, Biroului Federal Executiv.

Art.5.44.

- (1) Contractul individual de muncă al salariaților aleși în funcții sindicale de conducere salarizate se suspendă de drept, potrivit legii.
- (2) La revenirea la vechiul loc de muncă și în funcția deținută, aceștia vor beneficia de salarii, precum și de celelalte drepturi, corespunzător funcției pe care ar fi deținut-o în condiții de continuitate la același loc de muncă, iar în cazul desființării acesteia, într-o funcție similară;

- (3) Activitatea desfășurată în condițiile alin.(1) se consideră vechime în muncă și vechime neîntreruptă în Societate.

Art.5.45.

Este interzisă desfacerea contractului individual de muncă al salariatului, din inițiativa societății, pentru motive care privesc activitatea sindicală.

Art.5.46.

În cadrul Societății, nu pot fi afișate sau difuzate materiale cu privire la organizația sindicală legal constituită fără semnătura președintelui sindical și a ștampilei sindicatului respectiv.

Art.5.47.

- (1) Pentru realizarea de către FNSE Univers a unor servicii comune și acțiuni, în interesul Societății și al salariaților, Angajatorul va putea contribui cu o cotă parte la fondurile FNSE Univers și ale organizațiilor sindicale legal constituite;
- (2) Sumele cu care Societatea va contribui la fondurile FNSE Univers și ale organizațiilor sindicale legal constituite se vor stabili prin protocoale încheiate între Angajator și FNSE Univers reprezentativă.

Art.5.48.

- (1) Salariații care nu sunt membri de sindicat vor contribui cu o sumă de bani egală cu cotizația unui membru de sindicat, în baza consimțământului scris al acestora. Această contribuție urmează a forma un fond separat utilizat exclusiv pentru pregătirea și desfășurarea negocierilor colective;
Contribuțiile respective vor fi virate către FNSE Univers într-un cont destinat acestor sume. Contul va fi comunicat către Administrație.
- (2) Societatea poate solicita oricând FNSE Univers evidența sumelor încasate corespunzător alin.(1) și modul de utilizare a acestora;
- (3) Conform principiului recunoașterii reciproce, orice organizație sindicală legal constituită poate încheia cu un angajator sau cu o organizație patronală, orice alte tipuri de acorduri, convenții sau înțelegeri, în formă scrisă, care reprezintă legea părților și ale căror prevederi sunt aplicabile numai membrilor organizațiilor semnatare;
- (4) Nu pot face obiectul negocierii unui acord, a unei convenții sau a unei înțelegeri, potrivit alin.(3), clauzele incluse într-un contract/acord colectiv de muncă valabil concomitent la nivel de unitate, clauze care sunt aplicabile erga omnes;
- (5) Clauzele incluse într-un acord, convenție sau înțelegere nu pot deroga de la drepturile stabilite prin contractul/acordul colectiv de muncă aplicabil la nivel de unitate și/sau contractul/acordul colectiv de muncă încheiat la nivel superior aplicabil.

Art.5.49.

- (1) La cererea organizației sindicale și cu acordul membrilor acesteia, angajatorii vor reține și vor vira sindicatului cotizația de sindicat pe statele lunare de plată;
- (2) Cotizația plătită de membrii de sindicat este deductibilă în cuantum de maximum 1% din venitul brut realizat, potrivit prevederilor Legii nr. 227/2015 privind Codul Fiscal, cu modificările și completările ulterioare.

Art.5.50.

- (1) Angajatorul va stabili de comun acord cu organizațiile sindicale legal constituite, în conformitate cu prevederile Legii 227/2015, art.25, alin.(3) lit.b). cheltuielile sociale, în limita unei cote de 3%, aplicată asupra valorii cheltuielilor cu salariile personalului, potrivit Codului Muncii. Intră sub incidența acestei limite următoarele:

- a) ajutoarele de înmormântare, ajutoarele pentru bolile grave și incurabile, ajutoarele pentru naștere, ajutoarele pentru proteze, ajutoarele pentru pierderi produse în gospodăriile proprii, ajutorarea copiilor din școli și centre de plasament;
 - b) cheltuielile reprezentând: cadouri în bani sau în natură, inclusiv tichete cadou oferite salariaților și copiilor minori ai acestora, servicii de sănătate acordate în cazul bolilor profesionale și al accidentelor de muncă până la internarea într-o unitate sanitară, tichete culturale și tichete de creșă acordate de angajator în conformitate cu legislația în vigoare, contravaloarea serviciilor turistice și/sau de tratament, inclusiv transportul, acordate de angajator pentru salariații proprii și membrii lor de familie.
 - c) sumele achitate pentru plasarea copiilor angajaților în unități de educație timpurie.
 - d) alte cheltuieli cu caracter social efectuate în baza Contractului Colectiv de Muncă.
- (2) Fondul constituit la alin.(1) se repartizează astfel:
- a) fondul total se împarte la numărul total de angajați ai societății.
 - b) suma rezultată se înmulțește cu numărul de angajați din fiecare sucursala (structură regională) și suprastructura DEER.
- (3) Rezultatul final va fi repartizat către sucursale și Suprastructura DEER;
- (4) Cheltuielile din FASC sunt suportate în limita bugetelor aprobate.
- (5) Cheltuielile efectuate în baza contractului colectiv de muncă, ce intră sub incidența prevederilor art. 25 alin. (3) lit. b) din Codul fiscal, sunt cheltuielile de natură socială stabilite în cadrul contractelor colective de muncă.

Din punct de vedere al impozitarii la angajat, se aplica prevederile Codului Fiscal în vigoare la momentul acordării.

Pentru beneficiile care se încadrează în prevederile art. 76 alin (4¹) din Codul Fiscal și care reprezintă venit neimpozabil în înțelesul impozitului pe venit, în limita plafonului lunar de cel mult 33% din salariul de bază, ordinea acestora se stabilește de angajator astfel:

1. contribuțiile la un fond de pensii facultative potrivit Legii nr. 204/2006, cu modificările și completările ulterioare, și cele reprezentând contribuții la scheme de pensii facultative, calificate astfel în conformitate cu legislația privind pensiile facultative de către Autoritatea de Supraveghere Financiară, administrate de către entități autorizate stabilite în state membre ale Uniunii Europene sau aparținând Spațiului Economic European, suportate de angajator pentru angajații proprii, în limita a 400 euro anual pentru fiecare persoană;
2. primele de asigurare voluntară de sănătate, precum și serviciile medicale furnizate sub formă de abonament, suportate de angajator pentru angajații proprii, astfel încât la nivelul anului să nu se depășească echivalentul în lei al sumei de 400 euro, pentru fiecare persoană;
3. sumele suportate de către angajator pentru plasarea copiilor angajaților proprii în unități de educație timpurie, potrivit legii, în limita stabilită de acesta, dar nu mai mult de 1.500 lei/lună pentru fiecare copil.

În cazul sumelor plătite direct de către angajat, acestea se acordă de către angajator, în limita aceluiași plafon, pe baza documentelor justificative prezentate de angajat.

Suma se acordă unui singur părinte, astfel cum este definit la art. 77 alin. (11), la un singur angajator, prin prezentarea unei declarații pe propria răspundere din partea părintelui. În situația în care desfășoară activitate la mai mulți angajatori, angajatul are obligația să declare că nu beneficiază de astfel de plăți de la un alt angajator;

4. contravaloarea abonamentelor suportate de angajator pentru angajații proprii, în limita echivalentului în lei a 100 euro anual pentru fiecare persoană, oferite de furnizori ale căror activități sunt încadrate la codurile CAEN 9311, 9312 sau 9313, care acționează în nume propriu în cazul abonamentelor care includ dreptul de a utiliza facilitățile sportive, în vederea practicării sportului și educației fizice cu scop de întreținere, profilactic sau terapeutic, ori în calitate de intermediari pentru serviciile medicale, în cazul în care abonamentele respective includ și servicii medicale;

5. contravaloarea serviciilor turistice și/sau de tratament, inclusiv transportul, pe perioada concediului, pentru angajații proprii și membrii de familie ai acestora, acordate de angajator, astfel cum este prevăzut în contractul individual de muncă, regulamentul intern, sau primite în baza unor legi speciale și/sau finanțate din buget, în limita unui plafon anual, pentru fiecare angajat, reprezentând nivelul unui câștig salarial mediu brut utilizat la fundamentarea bugetului asigurărilor sociale de stat pe anul în care au fost acordate. Prevederile nu sunt aplicabile angajaților care beneficiază de vouchere de vacanță, în conformitate cu legislația în vigoare;

Sumele reprezentând contravaloarea serviciilor turistice și/sau de tratament, inclusiv transportul, pe perioada concediului, pentru angajații proprii și membrii de familie ai acestora, în condițiile alin. (41) lit. d), se consideră venituri aferente lunii în care se aprobă decontul, respectiv venituri aferente lunii în care sunt acordate, în situația în care nu există obligația prezentării unor documente justificative.

Sumele reprezentând contribuțiile la un fond de pensii facultative suportate de angajator pentru angajații proprii, în condițiile alin. (41) lit. e), se consideră venituri aferente lunilor corespunzătoare celor pentru care s-a efectuat plata, pe baza documentelor justificative.

Sumele reprezentând primele de asigurare voluntară de sănătate, precum și serviciile medicale furnizate sub formă de abonament suportate de angajator pentru angajații proprii, în condițiile alin. (41) lit. f), se consideră venituri aferente lunilor corespunzătoare celor pentru care s-a efectuat plata, pe baza documentelor justificative.

Sumele reprezentând contravaloarea abonamentelor suportate de angajator pentru angajații proprii, în condițiile alin. (41) lit. h) se consideră venituri aferente lunilor corespunzătoare celor pentru care s-a efectuat plata, pe baza documentelor justificative.

Sumele suportate/acordate de către angajator pentru plasarea copiilor angajaților proprii în unități de educație timpurie, potrivit legii, în condițiile alin. (41) lit. i), se consideră venituri aferente lunilor corespunzătoare celor pentru care s-a efectuat plata, pe baza documentelor justificative.

Prevederile prezentului articol se vor corela cu modificările și completările ulterioare ale Codului Fiscal, aplicabile veniturilor de natura salariala.

Art.5.51.

Angajatorul, salariații, sindicatele legal constituite și FNSE Univers pot participa la înființarea unor organizații non-profit, în conformitate cu legislația în vigoare.

Art.5.52.

- (1) Sumele destinate cheltuielilor pentru acțiuni sociale, culturale și sportive, constituite la nivelul societății, conform legii, vor fi repartizate cu respectarea prevederilor art.5.50. alin.(2);
- (2) Utilizarea sumelor prevăzute la alin.(1) se va face de către angajator pe baza unui program de utilizare FASC convenit prin Hotărâre a Comisiei Mixte Administrație - Sindicat.

Art.5.53.

- (1) Pentru acordarea de cadouri copiilor salariaților în vârstă de până la 18 ani împliniți în cursul anului respectiv, cu ocazia pomului de Crăciun, procurarea biletelor de odihnă și tratament, precum și pentru ajutoarele prevăzute în Contractul Colectiv de Muncă care se suportă din cheltuielile pentru acțiuni social – culturale, semnatarii CCM vor stabili pe bază de programe concrete modul de utilizare a sumelor repartizate conform art.5.52 alin.(2).
- (2) Pentru organizarea și desfășurarea festivităților prilejuite de sărbătorirea zilei de 8 Martie, Sărbătorilor Pascale, a zilei Energeticianului și a Crăciunului, sumele necesare vor fi stabilite prin protocoale încheiate între părțile semnatare ale CCM.

- (3) Cu ocazia sărbătoririi zilei de 8 Martie, salariaatele vor avea zi liberă plătită. În cazul în care procesul de producție nu permite acordarea de timp liber la data evenimentului, acesta se va acorda într-o altă zi lucrătoare din luna martie al anului curent.
- (4) Fiecare salariat va primi cu ocazia Pomului de Crăciun, pentru copiii în vârstă de până la 18 ani impliniți în cursul anului respectiv, un cadou, a cărui valoare nu poate depăși suma maximă deductibilă fiscal stabilită potrivit legislației.
- (5) De un ajutor similar celui de la alin.(4) pot beneficia salariații pentru copiii în vârstă de până la 18 ani, cu ocazia zilei de 1 Iunie, acordarea fiind condiționată de încadrarea în FASC.

Art.5.54.

Repartizarea spațiilor de locuit, către salariați, se face de către o comisie pe baza Regulamentului cadru cuprins în Anexa 16 la CCM.

Art.5.55.

- (1) Executarea Contractului Colectiv de Muncă este obligatorie pentru ambele Părți;
- (2) Neîndeplinirea obligațiilor și prevederilor Contractului Colectiv de Muncă atrage răspunderea disciplinară, materială, civilă sau penală, după caz, a celor culpabili.

Art.5.56.

- (1) Orice cerere de modificare și/sau completare a prezentului Contract Colectiv de Muncă va face obiectul negocierii finalizată prin încheierea unui act adițional. Actul adițional se încheie între reprezentanții părților semnatare ale CCM;
- (2) Modificările și/sau completările aduse Contractului Colectiv de Muncă produc aceleași efecte ca și acesta, de la data înregistrării lor sau de la o dată ulterioară convenită de părți.

Art.5.57.

Anexele la prezentul Contract Colectiv de Muncă fac parte integrantă din acesta.

Distribuție Energie Electrică Romania

Director General

Mihaela Rodica SUCIU

**Federația Națională a Sindicatelor din
Electricitate „UNIVERS”**

Președinte

Nicolae BUZEA

ANEXA 1**Nomenclator unic de functii, meserii si categorii de specializari utilizat in societate**

Banda	Poziții
1	Muncitori necalificați
2	Registrator
	Manipulant (lucrător comercial)
	Arhivar
	Strungar
	Telefonist
	Instalator tehnico-sanitar
	Manevrant motostivitor
	Lacatus mecanic
3	Șofer autoturisme
	Tractorist
	Operator calculator
	Casier
	Mașinist
	Drujbist
	Electrician/electronist măsură / telecomunicatii JR
	Electrician mentenanță/construcții energetice JR
	Verificator teren (revizor teren)
	Sudor
	Bobinator
4	Secretară
	Tehnician JR
	Electrician/electronist masura / telecomunicatii
	Electrician mentenanta/construcții energetice
	Electrician masura speciala JR
	Electrician inspectii energetice JR
	Electrician exploatare MT/JT JR
	Electrician exploatare statii IT JR
	Electrician mentenanta LEA+LES IT JR
	Electrician PRAM JR + LIV JR
	Calculator devize
	Șofer deservent masini grele si utilaje
	Macaragiu
	Functionar administrativ / economic
	Magaziner
Primitor-distribuitoar	
5	Desenator tehnic
	Topograf
	Tehnician
	Electrician/electronist masura / telecomunicatii SR
	Electrician mentenanta/construcții energetice SR
Electrician masura speciala	

	Electrician inspectii energetice
	Electrician exploatare MT/JT
	Electrician exploatare statii IT
	Electrician mentenanta LEA+LES IT
	Electrician PRAM + LIV
	Functionar administrativ / economic SR
	Şef depozit/ gestionar depozit
6	Tehnician SR
	Mastru
	Sef coloana auto
	Asistent director
	Inspector personal
	Electrician măsură specială SR
	Electrician inspectii energetice SR
	Electrician exploatare MT/JT SR
	Electrician exploatare statii IT SR
	Electrician mentenanta LEA+LES IT SR
Electrician PRAM SR + LIV SR	
7	Mastru SR
	Specialisti grad II JR
	Consilier juridic stagiar
8	Specialisti grad II (ingineri, economisti, referent studii superioare etc)
	Specialisti grad I (ingineri, economisti, referent studii superioare etc) JR
	Medic medicina muncii
	Psiholog
9	Specialisti grad II (ingineri, economisti, referent studii superioare etc) SR
	Specialisti grad I (ingineri, economisti, referent studii superioare etc)
	Consilier juridic
10	Specialisti grad I (ingineri, economisti, referent studii superioare etc) SR
	Analist financiar / financial controller
	Auditor intern
	Adjunct sef centru
	Sef grup statii
	Sef birou grad II
11	Sef serviciu grad II
	Specialist regimuri de sistem – activitatea de dispecer
	Sef birou grad I
	Dispecer MT/JT
	Dispecer IT
12	Sef serviciu grad I
	Sef centru
	Sef dispecerat MT/JT, Sef dispecerat IT
	Consilier juridic SR (in mgmt. litigiilor si suport juridic)
	Auditor intern senior
	Manager proiect
	Consultant management

Categoriile specializari:	
Specializare	Grad
Specialist strategie retea Specialist planificare retea Specialist suport tehnic / suport tehnic regional Specialist managementul activelor Specialist management masura Specialist management date masura Specialist sisteme inteligente de masurare Specialist planificare si monitorizare (obs: pt activitatea masurare) Specialist dezvoltare retea Specialist acces retea Specialist racordari complexe Specialist investigatii energetice Specialist control intern Specialist inspectii energetice Specialist suport inspectii energetice Specialist prognoza si achizitie energie Specialist prognoză energie Specialist achiziție energie Specialist reglementare distributie Specialist tarife Specialist monitorizare reglementari Specialist monitorizare investitii Diriginte de santier Specialist proiectare Specialist regimuri de sistem Specialist dispecerat Consultant ICT Specialist sistem critic Specialist securitate IT Specialist PRAM & SCADA Specialist operațiuni rețea Specialist măsură specială	I
Specialist achiziții lucrari Specialist achizitii bunuri si servicii Specialist analiza piata si suport achizitii Specialist logistică Specialist managementul performanței Specialist management clienți distribuție Specialist monitorizare performanță rețea Specialist inginerie Specialist măsură Specialist suport tehnic investitii Specialist mentenanță / construcții energetice Specialist coordonare lucrări mentenanță Specialist managementul proiectelor Specialist proiecte si integrare	II

<p>Specialist suport integrare Specialist AQM Specialist BDI Specialist guvernanta datelor Specialist balanță energetică Specialist monitorizare CPT Specialist telecomunicații Specialist operațiuni ICT Specialist soluții ICT Specialist relații publice și comunicare Specialist comunicare interna/ externa Specialist HR admin Specialist managementul reclamatilor Specialist SSM Specialist fuziuni si achiziții Specialist guvernanta corporativa Specialist raportare Specialist taxe Specialist trezorerie Specialist bugete și controlling Specialist marketing Specialist PRE Specialist payroll și beneficii Specialist resurse umane Specialist trezorerie si fiscalitate Specialist contabilitate Specialist financiar / contabilitate Specialist fiscalitate Specialist prețuri, tarife și disciplină contractuală Specialist managementul flotei Specialist patrimoniu si management cladiri Specialist informații clasificate Specialist infrastructuri critice Specialist managementul riscului Specialist etică și conformitate Specialist facturare și urmărire creanțe Specialist secretariat general Specialist managementul deplasărilor Specialist call center Specialist PSI Specialist training</p>	
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

ANEXA 2
Grila de Salarizare

valabila din 01.03.2024

Banda	Minim*	Mediana	Maxim
1	4,120	4,660	5,200
2	4,240	5,140	6,040
3	4,329	5,500	6,671
4	4,506	5,740	6,974
5	4,863	6,220	7,577
6	5,129	6,580	8,031
7	5,396	6,940	8,484
8	5,840	7,540	9,240
9	6,125	8,140	10,155
10	6,555	8,740	10,925
11	6,983	9,340	11,697
12	9,383	12,700	16,017

* pe perioada de proba, salariatii noi pot fi incadrati sub limita minima a benzii corespunzatoare functiei acestora

valabila din 01.04.2024

Banda	Minim*	Mediana	Maxim
1	4,620	5,160	5,700
2	4,740	5,640	6,540
3	4,829	6,000	7,171
4	5,006	6,240	7,474
5	5,363	6,720	8,077
6	5,629	7,080	8,531
7	5,896	7,440	8,984
8	6,340	8,040	9,740
9	6,625	8,640	10,655
10	7,055	9,240	11,425
11	7,483	9,840	12,197
12	9,883	13,200	16,517

* pe perioada de proba, salariatii noi pot fi incadrati sub limita minima a benzii corespunzatoare functiei acestora

valabila din 01.09.2024

Banda	Minim*	Mediana	Maxim
1	4,920	5,460	6,000
2	5,040	5,940	6,840
3	5,129	6,300	7,471
4	5,306	6,540	7,774
5	5,663	7,020	8,377
6	5,929	7,380	8,831
7	6,196	7,740	9,284
8	6,640	8,340	10,040
9	6,925	8,940	10,955
10	7,355	9,540	11,725
11	7,783	10,140	12,497
12	10,183	13,500	16,817

* pe perioada de proba, salariatii noi pot fi incadrati sub limita minima a benzii corespunzatoare functiei acestora

- (1) Definirea benzilor de nivel superior celor prezentate mai sus (13 - 14) si incadrarea pozitiilor pe benzile respective face obiectul deciziei conducerii executive a Societatii.
- (2) Nivelurile salariale aferente benzilor 13 - 14 sunt stabilite de conducerea executiva a Societatii, in conformitate cu politica salariala decisa la nivel DEER, fiind administrate separat si aduse la cunostinta doar salariatilor incadrati pe benzile respective. Limitele benzilor 13 - 14 vor fi comunicate reprezentantului FNSE Univers in baza unui acord de confidentialitate.
- (3) Politica salariala a DEER se va implementa dupa consultarea FNSE Univers.

ANEXA 3

DISTRIBUȚIE ENERGIE ELECTRICĂ ROMANIA SA CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ

înregistrat sub nr...../....., în registrul general de evidență a salariaților

A. Părțile Contractului

....., cu sediul în, str.
..... nr., înregistrată la registrul comerțului din sub nr.
....., cod unic de înregistrare, telefon reprezentata legal prin,
Director, în calitate de angajator („**Angajatorul**” sau „**Societatea**”),

și

Domnul/Doamna cu domiciliul în,
posesor a cărții de identitate seria nr..... eliberat de la data de
..... CNP, în calitate de salariat („**Salariatul**”),
au convenit la încheierea prezentului contract individual de muncă („**Contractul**”), cu respectarea termenelor
și condițiilor de mai jos.

B. Obiectul Contractului

Obiectul prezentului Contract îl constituie prestarea de către Salariat în condițiile prezentului Contract a unei activități, pentru și sub autoritatea Angajatorului, în schimbul plății de către Angajator a unui salariu;

C. Durata Contractului

Prezentul Contract se încheie pe o durată:

- nedeterminată, Salariatul urmând să înceapă activitatea la data de
- determinată, respectiv [...] luni, pe perioada –

D. Locul de muncă

- Salariatul își va desfășura activitatea, respectiv atribuțiile de serviciu la cadrul Direcției Serviciul
- În lipsa unui loc de muncă fix salariatul va desfășura activitatea astfel: NU (a se completa după caz)

E. Felul muncii

Salariatul va avea funcția de – **corespunzător codului COR**

F. Atribuțiile postului

Atribuțiile postului sunt prevăzute în fișa postului, anexă la Contract.

F1. Criteriile de evaluare generale la nivelul Angajatorului

Activitatea profesională a Salariatului, va fi evaluată de către Angajator, conform criteriilor de evaluare stabilite la nivelul Angajatorului și prevăzute în procedura operațională de evaluare periodică a activității profesionale a personalului din cadrul societății coroborat cu Procedura de evaluare prealabilă a salariaților, respectiv:

1. *Orientare către client (inclusiv furnizori, parteneri, clienți interni)*
2. *Cunoștințe și expertiza profesională*
3. *Capacitate de luare a deciziilor*
4. *Orientare către rezultate*
5. *Comunicare*
6. *Leadership și munca în echipă*
7. *Managementul schimbării*

F2. Obiectivele de performanță individuală ale Salariatului și criteriile de evaluare a îndeplinirii acestora

Angajatorul va stabili, potrivit CCM, (i) obiectivele de performanță individuală (ce includ, printre altele, competențele profesionale) aferente funcției pe care Salariatul o ocupă și (ii) criteriile de evaluare a realizării acestora.

De asemenea, Angajatorul va putea modifica periodic obiectivele de performanță individuală în funcție de necesitățile impuse de activitatea sa.

F3. Procedura privind utilizarea semnăturii electronice, semnăturii electronice avansate și semnăturii electronice calificate se realizează după cum urmează: conform reglementărilor interne privind utilizarea semnăturii electronice și cu respectarea prevederilor actelor normative.

F4. Formarea profesională

Formarea profesională se realizează în conformitate cu Procedura/ Instrucțiunea DEER privind formarea profesională a salariaților, cu respectarea prevederilor actelor normative /Regulamentului Intern/ contractului colectiv de muncă aplicabil.

G. Condiții de muncă

Activitatea se desfășoară în condiții normale, potrivit Legii nr.263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările și completările ulterioare.

G1. Riscurile specifice postului

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

H. Durata muncii

Salariatul va lucra:

1. *O normă întreagă, durata timpului de lucru fiind de 8 ore/zi, 40 ore/săptămână.*
 - a) *Repartizarea programului de lucru se face după cum urmează: conform RI/ CCM aplicabil,*
 - b) *Programul de lucru se poate modifica în condițiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil.*
 - c) *Nu se vor efectua ore suplimentare, fără acordul Salariatului, cu excepția cazurilor de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente sau înlăturării consecințelor acestora.*
2. *O fracțiune de normă de ...---..ore/zi, ore/săptămâna, (a se completa după caz)*
 - a) *Repartizarea programului de lucru se face după cum urmează: conform RI/ CCM aplicabil*
 - b) *Programul de lucru se poate modifica în condițiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil.*
 - c) *Nu se vor efectua ore suplimentare, cu excepția cazurilor de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente sau înlăturării consecințelor acestora.*

I. Concediul

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

Salariatul beneficiază de un concediu suplimentar de DA/NU (a se completa după caz).

J. Forma de salarizare

Forma de salarizare aplicabilă prezentului Contract este salarizarea în regie/acord.

K. Salarizare

1. Salariul de bază lunar brut este de [...] lei, corespunzător benzii [...].

2. Alte elemente:

- a) orele suplimentare prestate în afara programului normal de lucru sau în zilele libere plătite ori în zilele de sărbători legale se compensează cu ore libere plătite în următoarele 90 de zile calendaristice după efectuarea acestora. În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă, orele suplimentare prestate se plătesc cu un spor la salariu, conform CCM aplicabil sau Codul Muncii.
- b) Angajatorul va plăti Salariul la data de [...] și [...] ale fiecărei luni.
- c) spor pentru conducerea echipei de lucru: n/a sau ...% (se completează după caz);
- d) spor pentru lucrul în zilele de SAMBĂTĂ și DUMINICĂ: n/a / 65% pentru orele din pontajul lunar (se completează după caz);
- e) spor pentru exercitarea unei meserii suplimentare: n/a / 37% din salariul de bază al meseriei ale cărei atribuții se îndeplinesc, pentru timpul efectiv lucrat (se completează după caz);
- f) spor pentru lucru în timpul nopții: n/a / 25% pentru orele din pontajul lunar (se completează după caz);
- g) spor pentru lucru în zilele de sărbători legale sau în zilele libere plătite: n/a / 135% pentru orele din pontajul lunar (se completează după caz);
- h) spor pentru consemn la domiciliu: n/a / 21% pentru orele consemnate, conform pontajului lunar (se completează după caz);
- i) spor pentru condiții de izolare: n/a / % (se completează după caz)
- j) spor de confidențialitate și de mobilitate: n/a / % (se completează după caz)
- k) prestații suplimentare în bani: conform CCM
- l) prestații suplimentare în natura: conform CCM
- m) alte adaosuri: conform CCM
- n) metoda de plată a salariului: virament bancar/card salarii

L. Drepturi specifice legate de sănătatea și securitatea în muncă („SSM”)

În vederea îndeplinirii atribuțiilor de serviciu, Angajatorul este obligat să asigure Salariatului:

- a) echipament de protecție: DA/NU (a se completa după caz);
- b) echipament de lucru: DA/NU (a se completa după caz);
- c) materiale igienico-sanitare: DA/NU (a se completa după caz);
- d) alimente de protecție: DA/NU (a se completa după caz);
- e) alte drepturi și obligații privind SSM: DA/NU (a se completa după caz).

M. Alte clauze :

- a) perioada de probă:
 -zile calendaristice pentru funcții de execuție, respectiv zile calendaristice pentru funcții de conducere, conform prevederilor CCM;

- durata de zile lucrătoare, în cazul în care contractul individual de muncă pe perioadă determinată;
- condițiile perioadei de proba (daca exista): N/A
- b) perioada de preaviz în cazul concedierii este de 20 zile lucrătoare, conform prevederilor legale și CCM;
- c) perioada de preaviz în cazul demisiei este de zile lucrătoare pentru salariații cu funcții de execuție, respectiv de zile lucrătoare pentru salariații cu funcții de conducere, conform prevederilor CCM;
- d) în cazul în care Salariatul urmează să-și desfășoare activitatea în străinătate, informațiile prevăzute la art. 18 alin. (1) din Codul Muncii se vor regăsi și în contractul individual de muncă;
- e) salariul este strict confidențial (cf. CCM.);
- f) Salariatul poate fi trecut temporar în alt loc de muncă prin acordul Părților, la cererea sa sau din inițiativa Angajatorului, în condițiile prevăzute de lege, de prezentul Contract și de CCM;
- g) faptele Salariatului, săvârșite cu vinovăție, care conduc în mod direct la accidente de muncă, mortale sau cu invaliditate, constituie abatere disciplinară gravă;
- h) angajatorul nu asigură locuință;
- i) în cazul încetării Contractului din inițiativa/culpa Salariatului, cheltuielile ocazionate de cursurile de perfecționare/specializare vor fi suportate de către Salariat proporțional cu perioada de activitate nelucrată, conform prevederilor CCM și a actelor adiționale încheiate anterior participării la cursurile respective;
- j) reținerea pe statul de plata a cotizației de sindicat sau a contribuției de reprezentare se va realiza cu respectarea condițiilor prevăzute prin Contractul Colectiv de Muncă;
- k) Salariatul declara ca nu este patron sau asociat la o întreprindere care face concurența societății sau are relații comerciale cu aceasta;
- l) Salariatul recunoaște ca a fost informat cu privire la clauzele generale ale prezentului contract.

N. Drepturi și obligații generale ale Părților

1. Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:
 - a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;
 - b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal;
 - c) dreptul la concediu de odihnă anual;
 - d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament;
 - e) dreptul la demnitate în muncă;
 - f) dreptul la securitate și sănătate în muncă;
 - g) dreptul la formarea profesională;
 - h) dreptul la informare și consultare;
 - i) dreptul de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă;
 - j) dreptul la protecție în caz de concediere;
 - k) dreptul la negociere colectivă și individuală;
 - l) dreptul de a participa la acțiuni colective;
 - m) dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat;
 - n) alte drepturi prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile.

2. Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligații:
 - a) obligația de a realiza norma de muncă și de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;
 - b) obligația de a respecta disciplina muncii;
 - c) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;

- d) *obligația de a respecta măsurile de SSM la locul unde acesta își desfășoară activitățile conform prezentului Contract și a fișei postului;*
- e) *obligația de a respecta secretul de serviciu și de confidențialitate a tuturor și oricăror informații de care ia cunoștință pe parcursul prezentului Contract și/sau în legătură cu poziția pe care o ocupă, conform prevederilor de la litera O, pct. 1 de mai jos;*
- f) *obligația de a respecta Regulamentul Intern, CCM-ul, precum și toate documentele interne ale Angajatorului.*
- g) *obligația sa păstreze cu rigurozitate confidențialitatea asupra datelor și informațiilor referitoare la activitatea societății pe toată perioada de valabilitate a contractului individual de muncă și pentru o perioadă de 5 ani de la încetarea acestuia.*
- h) *obligația de a nu desfășura nici un fel de activitate în interes propriu în incinta sau în afara societății în timpul orelor de program utilizând dotările și sau informații dobândite prin exercitarea funcției sau în legătura cu exercitarea funcției îndeplinite în cadrul societății.*
- i) *obligația de a nu desfășura activități în timpul și/sau după orele de program prin care să realizeze concurența neloială societății.*
- j) *obligația de a nu orienta opțiunea clienților/potențialilor clienți în favoarea uneia din societățile prestatoare aflate în relații comerciale cu societatea, să nu primească sume de bani și să nu facă plăți în numele nici unui client sau potențial client al societății în scopul achitării unor obligații de plată al acestora fata de societate.*
- k) *obligația de a nu primi bani sau sume de bani de la clienții societății în scopul prestării sau facilitării unor servicii aflate în obiectul de activitate al societății.*
- l) *obligația de a nu desfășura orice activități în beneficiul unor firme concurente al unor firme din domeniul de activitate al societății.*
- m) *de a nu se prezenta la program sub influența băuturilor alcoolice sau a altor substanțe interzise de legea;*
- n) *obligația de a nu sustrage sau facilita sustragerea de energie electrică.*
- o) *obligația de a adera la un fond de pensii administrat privat, în conformitate cu prevederile art. 30 din Legea nr. 411/2004 privind fondurile de pensii administrate privat, republicată, cu modificările și completările ulterioare*

3. *Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:*

- a) *să stabilească atribuțiile de serviciu și norma de muncă pentru fiecare salariat;*
- b) *să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru Salariat, sub rezerva legalității lor;*
- c) *să exercite control asupra modului de îndeplinire a sarcinilor/atribuțiilor de serviciu;*
- d) *să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, CCM-ul aplicabil și a regulamentului intern.*
- e) *să stabilească obiectivele de performanță individuală ale Salariatului. precum și criteriile de evaluare a realizării acestora;*
- f) *să acorde orice alte drepturi stabilite ca urmare a activității profesionale a salariatului, conform CCM*

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

- a) *să înmâneze Salariatului un exemplar din prezentul Contract, anterior începerii activității;*
- b) *să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege;*
- c) *să acorde Salariatului toate drepturile ce decurg din prezentul Contract, din CCM-ul aplicabil și din lege;*
- d) *să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;*
- e) *să informeze Salariatul asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;*
- f) *să informeze salariatul cu privire la obligația de a adera la un fond de pensii administrat privat, în condițiile legii*

- g) să elibereze, la cerere, un document care să ateste calitatea de salariat a solicitantului, respectiv activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă, în meserie și specialitate sau un extras din registrul general de evidență a salariaților, datat și certificat pentru conformitate;
- h) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale Salariatului, în conformitate cu prevederile de la litera O, pct.3. de mai jos.

O. Dispoziții speciale

1. Obligația de confidențialitate a Salariatului

1.1 Salariatul se obligă să protejeze față de terți, pe o perioadă nedeterminată, toate Informațiile Confidențiale ale Angajatorului de care a luat la cunoștință, în mod direct sau indirect, în timpul activității sale în cadrul Angajatorului.

1.2. Se consideră „**Informație Confidențială**” orice informație, orală sau scrisă, incluzând, fără limitare, orice informație furnizată electronic sau pe orice mediu de stocare (discuri, benzi sau alte mijloace de stocare a informației), privind Angajatorul și/sau filialele sau alte societăți din grupul Angajatorului și/sau activitatea, bunurile și afacerile acestuia, precum și orice alte informații comerciale, financiare sau tehnice referitoare la activitățile Angajatorului sau ale oricărui afiliat, client, furnizor, manager sau salariat al Angajatorului, care sunt furnizate Salariatului de către Angajator sau de către oricare reprezentant al Angajatorului, incluzând orice documentație sau informație pregătită de către Salariat care conține sau reflectă în orice mod o Informație Confidențială sau este generată de către o astfel de informație, chiar dacă nu a fost indicată sau identificată în mod expres ca fiind Informație Confidențială la momentul furnizării sale către Salariat.

1.3 Pentru claritate, Informațiile Confidențiale cuprind toate aspectele legate de activitatea Angajatorului și a filialelor, clienților/colaboratorilor acestuia, inclusiv, dar fără limitare la: planuri de dezvoltare, de implementare, strategie, condiții financiare, proiecte, evidențe ale afacerii, documente contabile, liste de clienți, baze de date, evidențe ale proiectelor, facturi, rapoarte de piață, evidențe ale salariaților, nivelul salariului negociat cu Angajatorul, informații în legătură sau derivând cu contractele încheiate de către Angajator, informații legate de relația cu furnizorii, instituțiile bancare sau oricare alți terți, precum și orice alte informații la care salariații au acces în virtutea funcției pe care Salariatul o deține în cadrul Angajatorului.

1.4. Caracterul confidențial al oricărei informații se prezumă.

1.5. Salariatul se obligă să nu dezvăluie conținutul Informațiilor Confidențiale decât dacă (i) dezvăluirea este necesar a fi făcută de către Salariat în conformitate cu legislația aplicabilă sau (ii) dezvăluirea este necesar a fi făcută de către Salariat în cadrul unui litigiu, fiind prevăzut că, imediat ce Salariatul a luat cunoștință de posibilitatea apariției unei obligații de dezvăluire și, în măsura în care va fi posibil din punct de vedere legal, anterior oricărei astfel de dezvăluiri, va notifica Angajatorul cu privire la informațiile care au fost propuse a fi dezvăluite, va purta consultări cu acesta și va coopera deplin.

1.6. Nerespectarea obligației privind păstrarea secretului de serviciu și a confidențialității cu privire la Informațiile Confidențiale (i) va reprezenta **abatere disciplinară gravă** și se va sancționa în conformitate cu prevederile legale aplicabile și (ii) atrage răspunderea patrimonială a Salariatului și obligația acestuia de a repara prejudiciul cauzat Angajatorului.

2. Drepturile de autor și alte drepturi conexe ale Angajatorului

2.1. Salariatul cesionează Angajatorului exclusiv, nelimitat din punct de vedere al timpului, spațiului sau conținutului drepturile de folosință și exploatare pentru toate rezultatele muncii care sunt protejate potrivit legislației cu privire la proprietatea intelectuală, în special potrivit legislației drepturilor de autor și a drepturilor conexe, rezultate obținute de Salariat pe durata Contractului, în timpul programului de lucru sau în afara acestuia, în măsura în care țin de îndeplinirea atribuțiilor de serviciu.

2.2. Cesiunea dreptului de folosință și exploatare include și permisiunea de prelucrare sau de a acorda licență unui terț. Aceasta cesiune este pe deplin compensată cu salariul stabilit prin prezentul Contract, atât timp cât nu iau naștere alte drepturi potrivit legislației drepturilor de proprietate intelectuală.

3. Prelucrarea datelor cu caracter personal ale Salariatului

3.1. Angajatorul este îndreptățit să salveze și să prelucreză datele cu caracter personal ale Salariatului care țin de executarea prezentului Contract. Acest drept cuprinde de asemenea transmiterea respectivelor date altor persoane din cadrul grupului Angajatorului în scopul prelucrării datelor, precum și altor terți, dacă acest lucru presupune îndeplinirea unei obligații legale din partea Angajatorului.

3.2. Salariatul este de acord cu prelucrarea și transferul către alte persoane/entități din cadrul grupului Angajatorului și/sau terți a următoarelor date cu caracter personal furnizate de Salariat Angajatorului: numele și prenumele; numele și prenumele membrilor de familie; sexul; data și locul nașterii; cetățenia; semnătura; telefon/fax/e-mail; adresa (domiciliu/reședința); profesia; locul de muncă; formarea profesională – diplome – studii; situație familială; codul numeric personal; seria și numărul cărții de identitate/a pașaportului.

4. Corespondența de serviciu. Echipament de serviciu

4.1. Salariatul va transmite prin intermediul adresei de e-mail puse la dispoziția sa de către Angajator exclusiv corespondența de serviciu, în exercitarea atribuțiilor stabilite prin prezentul Contract. Prin urmare, părțile sunt de acord ca Angajatorul să poată accesa în orice moment și în orice mod contul de e-mail menționat anterior, putând utiliza respectiva corespondență fără restricții.

4.2. Salariatul are obligația de a utiliza echipamentul IT pus la dispoziție de Angajator (e.g. laptop, computer, telefon, etc.) în principal în interes de serviciu. În măsura în care echipamentul este folosit în mod incidental și în scop personal, Salariatul va marca în mod explicit folderele și informațiile de natură privată/personală cu mențiunea "Personal" și se va asigura că datele și informațiile respective sunt stocate în cantitate limitată. În calitate de proprietar al echipamentului IT, Angajatorul poate solicita în orice moment returnarea de către Salariat a respectivului echipament IT, precum și parolele de acces. De asemenea, Angajatorul va putea accesa în orice moment, în mod direct sau de la distanță echipamentul IT respectiv, în vederea verificării, copierii, ștergerii sau modificării în orice mod a datelor cuprinse de respectivul echipament IT.

P. Dispoziții finale

1. Nivelul la care Contractul Colectiv de Muncă aplicabil a fost încheiat: Societate
2. Prevederile prezentului Contract se completează cu dispozițiile Legii nr. 53/2003 – Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare și ale Contractului Colectiv de Muncă aplicabil, prevăzut la pct.1.

Orice modificare privind clauzele contractuale în timpul executării prezentului Contract impune încheierea unui act adițional la acesta, conform dispozițiilor legale, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege.

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

Prezentul Contract individual de munca s-a încheiat în două exemplare originale, câte unul pentru fiecare parte.

ANGAJATOR	SALARIAT
.....	
prin	
Director	
[...]	

	Am primit 1 exemplar,
	Semnătura:
	Data: _____

ANEXA 4

DISTRIBUȚIE ENERGIE ELECTRICĂ ROMANIA SA CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ

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

A. Părțile Contractului

....., cu sediul în,
str. nr., înregistrată la registrul comerțului din sub nr.
....., cod unic de înregistrare, telefon reprezentata
legal prin, Director, în calitate de angajator („**Angajatorul**” sau
„**Societatea**”),

și

Domnul/Doamna cu domiciliul în,
....., posesor a cărții de identitate seria nr..... eliberat de
..... la data de CNP, în calitate de salariat
(„**Salariatul**”),

au convenit la încheierea prezentului contract individual de muncă („**Contractul**”), cu respectarea termenelor și condițiilor de mai jos.

B. Obiectul Contractului

Obiectul prezentului Contract îl constituie prestarea de către Salariat în condițiile prezentului Contract a unei activități, pentru și sub autoritatea Angajatorului, în schimbul plății de către Angajator a unui salariu;

C. Durata Contractului

Prezentul Contract se încheie pe o durată

- a) nedeterminată, Salariatul urmând să înceapă activitatea la data de
- b) determinată, perioada –

D. Locul de muncă

- a) Salariatul își va desfășura activitatea, respectiv atribuțiile de serviciu la [...], în cadrul Direcției Serviciul
- b) În lipsa unui loc de muncă fix salariatul va desfășura activitatea astfel: DA/ NU (a se completa după caz);

E. Felul muncii

Salariatul va avea funcția de – corespunzător codului COR

F. Atribuțiile postului

Atribuțiile postului sunt prevăzute în fișa postului, anexă la Contract.

F1. Criteriile de evaluare generale la nivelul Angajatorului

Activitatea profesională a Salariatului, va fi evaluată de către Angajator, conform criteriilor de evaluare stabilite la nivelul Angajatorului și prevăzute în procedura operațională de evaluare periodică a activității profesionale a personalului din cadrul societății coroborat cu Procedura de evaluare prealabila a salariaților, respectiv:

- 1. Orientare către client (inclusiv furnizori, parteneri, clienți interni)*
- 2. Cunoștințe și expertiza profesională*
- 3. Capacitate de luare a deciziilor*
- 4. Orientare către rezultate*
- 5. Comunicare*
- 6. Leadership și munca în echipă*
- 7. Managementul schimbării*

F2. Obiectivele de performanță individuală ale Salariatului (inclusiv indicatorii de performanță) și criteriile de evaluare a îndeplinirii acestora

Angajatorul va stabili, în condițiile CCM, (i) obiectivele de performanță individuală (ce includ, printre altele, indicatorii de performanță și competențele profesionale) aferente funcției pe care Salariatul o ocupă și (ii) criteriile de evaluare a realizării acestora.

Indicatorii de performanță fac parte din categoria obiectivelor de performanță individuală și sunt aplicabili personalului de conducere.

De asemenea, Angajatorul va putea modifica periodic obiectivele performanță individuală (prin urmare, inclusiv indicatorii de performanță și competențele) în funcție de necesitățile impuse de activitatea sa.

F3. Procedura privind utilizarea semnăturii electronice, semnăturii electronice avansate și semnăturii electronice calificate se realizează după cum urmează: conform reglementarilor interne privind utilizarea semnăturii electronice și cu respectarea prevederilor actelor normative.

F4. Formarea profesională

Formarea profesională se realizează în conformitate cu Procedura/Instrucțiunea DEER privind formarea profesională a salariaților, cu respectarea prevederilor actelor normative /Regulamentului Intern/ contractului colectiv de muncă aplicabil.

G. Condiții de muncă

Activitatea se desfășoară în condiții normale de muncă, potrivit Legii nr.263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările și completările ulterioare.

G1. Riscurile specifice postului

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

H. Durata muncii

Salariatul va lucra:

1. O normă întreagă, durata timpului de lucru fiind de 8 ore/zi, 40 ore/săptămână.
 - a) Repartizarea programului de lucru se face după cum urmează: conform RI/ CCM aplicabil,
 - b) Programul de lucru se poate modifica în condițiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil.
 - c) Nu se vor efectua ore suplimentare, fără acordul Salariatului, cu excepția cazurilor de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente sau înlăturării consecințelor acestora.
2. O fracțiune de normă deore/zi, ore/săptămâna, (a se completa după caz)
 - a) Repartizarea programului de lucru se face după cum urmează: conform RI/ CCM aplicabil
 - b) Programul de lucru se poate modifica în condițiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil.
 - c) Nu se vor efectua ore suplimentare, cu excepția cazurilor de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente sau înlăturării consecințelor acestora.

I. Concediul

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

Salariatul beneficiază de un concediu suplimentar de DA/NU (a se completa după caz).

J. Forma de salarizare

Forma de salarizare aplicabilă prezentului Contract este mixtă, respectiv (i) în regie și (ii) în funcție de performanța Salariatului.

K. Salarizare.

1. Salariul este compus din (i) o parte fixă în valoare de [...] lei, corespunzător benzii [...], („**Partea Fixă**”) și (ii) o parte variabilă reprezentând [...] % din Partea fixă („**Partea Variabilă**”).
2. Angajatorul va plăti Salariatului (i) Partea fixă la data de [...] și [...] ale fiecărei luni și (ii) Partea variabilă la data de [...] a fiecărui an, în baza rezultatelor evaluării profesionale periodice, în măsura în care Salariatul își îndeplinește în mod corespunzător **(i) obiectivele de performanță individuală** stabilite pentru poziția pe care o ocupă, respectiv **(ii) indicatorii de performanță**, conform Procedurii de evaluare periodică a activității profesionale a personalului.
3. Orele suplimentare prestate în afara programului normal de lucru sau în zilele libere plătite ori în zilele de sărbători legale se compensează cu ore libere plătite în următoarele 90 de

zile calendaristice după efectuarea acestora. În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă, orele suplimentare prestate se plătesc cu un spor la salariu, conform CCM aplicabil sau Codul Muncii.

4. *spor pentru conducerea echipei de lucru: n/a sau ...% (se completează după caz);*
5. *spor pentru lucrul în zilele de SAMBĂTĂ și DUMINICĂ: n/a /65% pentru orele din pontajul lunar (se completează după caz);*
6. *spor pentru exercitarea unei meserii suplimentare: n/a / 37% din salariul de bază al meseriei ale cărei atribuții se îndeplinesc, pentru timpul efectiv lucrat (se completează după caz);*
7. *spor pentru lucru în timpul nopții: n/a / 25% pentru orele din pontajul lunar (se completează după caz);*
8. *spor pentru lucru în zilele de sărbători legale sau în zilele libere plătite: n/a /135% pentru orele din pontajul lunar (se completează după caz);*
9. *spor pentru consemn la domiciliu: n/a /21% pentru orele consemnate, conform pontajului lunar (se completează după caz);*
10. *spor pentru condiții de izolare: n/a / % (se completează după caz)*
11. *spor de confidențialitate și de mobilitate: n/a / % (se completează după caz)*
12. *prestații suplimentare în bani: conform CCM*
13. *prestații suplimentare în natura: conform CCM*
14. *alte adaosuri: conform CCM*
15. *metoda de plata a salariului: virament bancar/ card salarii*

L. Drepturi specifice legate de sănătatea și securitatea în muncă („SSM”)

În vederea îndeplinirii atribuțiilor de serviciu, Angajatorul este obligat să asigure Salariatului:

- a) *echipament de protecție DA/NU (a se completa după caz);*
- b) *echipament de lucru DA/NU (a se completa după caz);*
- c) *materiale igienico-sanitare DA/NU (a se completa după caz);*
- d) *alimente de protecție DA/NU (a se completa după caz);*
- e) *alte drepturi și obligații privind SSM DA/NU (a se completa după caz).*

M. Alte clauze :

- a) *perioada de probă :*
 -de zile calendaristice pentru funcții de conducere, conform prevederilor CCM;
 - durată de zile lucrătoare, în cazul contractului individual de muncă pe perioadă determinată;
 - condițiile perioadei de proba (daca există): N/A
- b) *perioada de preaviz în cazul concedierii este de 20 zile lucrătoare, conform prevederilor legale și CCM;*
- c) *perioada de preaviz în cazul demisiei este dezile lucrătoare, conform CCM;*
- d) *în cazul în care Salariatul urmează să-și desfășoare activitatea în străinătate, informațiile prevăzute la art. 18 alin. (1) din Codul Muncii se vor regăsi și în contractul individual de muncă;*
- e) *salariul este strict confidențial (cf. CCM.);*
- f) *Salariatul poate fi trecut temporar în alt loc de muncă prin acordul Părților, la cererea sa sau din inițiativa Angajatorului, în condițiile prevăzute de lege, de prezentul Contract și de CCM;*
- g) *faptele Salariatului, săvârșite cu vinovăție, care conduc în mod direct la accidente de muncă, mortale sau cu invaliditate, constituie abatere disciplinară gravă;*
- h) *angajatorul nu asigură locuință;*

- i) în cazul încetării Contractului din inițiativa/culpa Salariatului, cheltuielile ocazionate de cursurile de perfecționare/specializare vor fi suportate de către Salariat proporțional cu perioada de activitate nelucrată, conform prevederilor CCM și a actelor adiționale încheiate anterior participării la cursurile respective;*
- j) reținerea pe statul de plata a cotizației de sindicat sau a contribuției de reprezentare se va realiza cu respectarea condițiilor prevăzute prin Contractul Colectiv de Munca.*
- k) Salariatul declara ca nu este patron sau asociat la o întreprindere care face concurența societății sau are relații comerciale cu aceasta.*
- l) Salariatul recunoaște ca a fost informat cu privire la clauzele generale ale prezentului contract.*

N. Drepturi și obligații generale ale Părților

1. Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) dreptul la salarizare pentru muncă depusă;*
- b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal;*
- c) dreptul la concediu de odihnă anual;*
- d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament;*
- e) dreptul la securitate și sănătate în muncă;*
- f) dreptul la demnitate în muncă;*
- g) dreptul la acces la formarea profesională;*
- h) dreptul la informare și consultare;*
- i) dreptul de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă;*
- j) dreptul la protecție în caz de concediere;*
- k) dreptul la negociere colectivă și individuală;*
- l) dreptul de a participa la acțiuni colective;*
- m) dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat;*
- n) alte drepturi prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile.*

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

- a. obligația de a realiza norma de muncă și de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;*
- b. obligația de a respecta disciplina muncii;*
- c. obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;*
- d. obligația de a respecta măsurile de SSM la locul unde acesta își desfășoară activitățile conform prezentului Contract și a fișei postului;*
- e. obligația de a respecta secretul de serviciu și de confidențialitate a tuturor și oricăror informații de care ia cunoștință pe parcursul prezentului Contract și/sau în legătură cu poziția pe care o ocupă, conform prevederilor de la litera O, pct. 1 de mai jos;*
- f. obligația de a respecta Regulamentul Intern, CCM-ul, precum și toate documentele interne ale Angajatorului.*
- g. obligația să păstreze cu rigurozitate confidențialitatea asupra datelor și informațiilor referitoare la activitatea societății pe toată perioada de valabilitate a contractului individual de munca și pentru o perioadă de 5 ani de la încetarea acestuia.*
- h. obligația de a nu desfășura niciun fel de activitate în interes propriu în incinta sau în afara societății în timpul orelor de program utilizând dotările și sau informații*

dobândite prin exercitarea funcției sau în legătură cu exercitarea funcției îndeplinite în cazul societății.

- i. obligația de a nu desfășura activități în timpul și/sau după orele de program prin care să realizeze concurență neloială societății.*
 - j. obligația de a nu orienta opțiunea clienților/potențialilor clienți în favoarea uneia din societățile prestatoare aflate în relații comerciale cu societatea, să nu primească sume de bani și să nu facă plăți în numele nici unui client sau potențial client al societății în scopul achitării unor obligații de plata al acestora față de societate.*
 - k. obligația de a nu primi bani sau sume de bani de la clienții societății în scopul prestării sau facilitării unor servicii aflate în obiectul de activitate al societății.*
 - l. obligația de a nu desfășura orice activități în beneficiul unor firme concurente al unor firme din domeniul de activitate al societății sau al unor firme care se afla în relații comerciale cu societatea. Aceasta interdicție se extinde și asupra soțului sau soției salariatului.*
 - m. obligația de a nu se prezenta la program sub influența băuturilor alcoolice sau a altor substanțe interzise de lege;*
 - n. obligația de a nu sustrage sau facilita sustragerea de energie electrică.*
 - o. obligația de a adera la un fond de pensii administrat privat, în conformitate cu prevederile art. 30 din Legea nr. 411/2004 privind fondurile de pensii administrate privat, republicată, cu modificările și completările ulterioare*
- 3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi :*
- a) să stabilească atribuțiile de serviciu și norma de muncă pentru fiecare salariat;*
 - b) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru Salariat, sub rezerva legalității lor;*
 - c) să exercite control asupra modului de îndeplinire a sarcinilor/atribuțiilor de serviciu;*
 - d) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, CCM-ul aplicabil și a regulamentului intern;*
 - e) să stabilească obiectivele de performanță individuală ale Salariatului. precum și criteriile de evaluare a realizării acestora;*
 - f) să acorde orice alte drepturi stabilite ca urmare a activității profesionale a salariatului, conform CCM*
- 4. Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligații:*
- a) să înmâneze Salariatului un exemplar din prezentul Contract, anterior începerii activității;*
 - b) să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege;*
 - c) să acorde Salariatului toate drepturile ce decurg din prezentul Contract, din CCM-ul aplicabil și din lege;*
 - d) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;*
 - e) să informeze Salariatul asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;*
 - f) să informeze salariatul cu privire la obligația de a adera la un fond de pensii administrat privat, în condițiile legii;*
 - g) să elibereze, la cerere, un document care să ateste calitatea de salariat a solicitantului, respectiv activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în*

- muncă, în meserie și specialitate sau un extras din registrul general de evidență a salariaților, datat și certificat pentru conformitate*
- h) *să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale Salariatului, în conformitate cu prevederile de la litera O, pct.3 de mai jos.*

O. Dispoziții speciale

1. Obligația de confidențialitate a Salariatului

1.1 Salariatul se obligă să protejeze față de terți, pe o perioadă nedeterminată, toate Informațiile Confidențiale ale Angajatorului de care a luat la cunoștință, în mod direct sau indirect, în timpul activității sale în cadrul Angajatorului.

*1.2. Se consideră „**Informație Confidențială**” orice informație, orală sau scrisă, incluzând, fără limitare, orice informație furnizată electronic sau pe orice mediu de stocare (discuri, benzi sau alte mijloace de stocare a informației), privind Angajatorul și/sau filialele sau alte societăți din grupul Angajatorului și/sau activitatea, bunurile și afacerile acestuia, precum și orice alte informații comerciale, financiare sau tehnice referitoare la activitățile Angajatorului sau ale oricărui afiliat, client, furnizor, manager sau salariat al Angajatorului, care sunt furnizate Salariatului de către Angajator sau de către oricare reprezentant al Angajatorului, incluzând orice documentație sau informație pregătită de către Salariat care conține sau reflectă în orice mod o Informație Confidențială sau este generată de către o astfel de informație, chiar dacă nu a fost indicată sau identificată în mod expres ca fiind Informație Confidențială la momentul furnizării sale către Salariat.*

1.3 Pentru claritate, Informațiile Confidențiale cuprind toate aspectele legate de activitatea Angajatorului și a filialelor, clienților/colaboratorilor acestuia, inclusiv, dar fără limitare la: planuri de dezvoltare, de implementare, strategie, condiții financiare, proiecte, evidențe ale afacerii, documente contabile, liste de clienți, baze de date, evidențe ale proiectelor, facturi, rapoarte de piață, evidențe ale salariaților, nivelul salariului negociat cu Angajatorul, informații în legătură sau derivând cu contractele încheiate de către Angajator, informații legate de relația cu furnizorii, instituțiile bancare sau oricare alți terți, precum și orice alte informații la care salariații au acces în virtutea funcției pe care Salariatul o deține în cadrul Angajatorului.

1.4. Caracterul confidențial al oricărei informații se prezumă.

1.5. Salariatul se obligă să nu dezvăluie conținutul Informațiilor Confidențiale decât dacă (i) dezvăluirea este necesar a fi făcută de către Salariat în conformitate cu legislația aplicabilă sau (ii) dezvăluirea este necesar a fi făcută de către Salariat în cadrul unui litigiu, fiind prevăzut că, imediat ce Salariatul a luat cunoștință de posibilitatea apariției unei obligații de dezvăluire și, în măsura în care va fi posibil din punct de vedere legal, anterior oricărei astfel de dezvăluiri, va notifica Angajatorul cu privire la informațiile care au fost propuse a fi dezvăluite, va purta consultări cu acesta și va coopera deplin.

*1.6. Nerespectarea obligației privind păstrarea secretului de serviciu și a confidențialității cu privire la Informațiile Confidențiale (i) va reprezenta **abatere disciplinară gravă** și se va sancționa în conformitate cu prevederile legale aplicabile și (ii) va atrage răspunderea*

patrimonială a Salariatului și obligația acestuia de a repara prejudiciul cauzat Angajatorului.

2. Drepturile de autor și alte drepturi conexe ale Angajatorului

2.1. Salariatul cesionează Angajatorului exclusiv, nelimitat din punct de vedere al timpului, spațiului sau conținutului drepturile de folosință și exploatare pentru toate rezultatele muncii care sunt protejate potrivit legislației cu privire la proprietatea intelectuală, în special potrivit legislației drepturilor de autor și a drepturilor conexe, rezultate obținute de Salariat pe durata Contractului, în timpul programului de lucru sau în afara acestuia, în măsura în care țin de îndeplinirea atribuțiilor de serviciu.

2.2. Cesiunea dreptului de folosință și exploatare include și permisiunea de prelucrare sau de a acorda licență unui terț. Aceasta cesiune este pe deplin compensată cu salariul stabilit prin prezentul Contract, atât timp cât nu iau naștere alte drepturi potrivit legislației drepturilor de proprietate intelectuală.

3. Prelucrarea datelor cu caracter personal ale Salariatului

3.1. Angajatorul este îndreptățit să salveze și să prelucreze datele cu caracter personal ale Salariatului care țin de executarea prezentului Contract. Acest drept cuprinde de asemenea transmiterea respectivelor date altor persoane din cadrul grupului Angajatorului în scopul prelucrării datelor, precum și altor terți, dacă acest lucru presupune îndeplinirea unei obligații legale din partea Angajatorului.

3.2. Salariatul este de acord cu prelucrarea și transferul către alte persoane/entități din cadrul grupului Angajatorului și/sau terți a următoarelor date cu caracter personal furnizate de Salariat Angajatorului: numele și prenumele; numele și prenumele membrilor de familie; sexul; data și locul nașterii; cetățenia; semnătura; telefon/fax/e-mail; adresa (domiciliu/reședința); profesia; locul de muncă; formarea profesională – diplome – studii; situație familială; codul numeric personal; seria și numărul cărții de identitate/a pașaportului.

4. Corespondența de serviciu. Echipament de serviciu

4.1. Salariatul va transmite prin intermediul adresei de e-mail puse la dispoziția sa de către Angajator exclusiv corespondența de serviciu, în exercitarea atribuțiilor stabilite prin prezentul Contract. Prin urmare, părțile sunt de acord ca Angajatorul să poată accesa în orice moment și în orice mod contul de e-mail menționat anterior, putând utiliza respectiva corespondență fără restricții.

4.2. Salariatul are obligația de a utiliza echipamentul IT pus la dispoziție de Angajator (e.g. laptop, computer, telefon, etc.) în principal în interes de serviciu. În măsura în care echipamentul este folosit în mod incidental și în scop personal, Salariatul va marca în mod explicit folderele și informațiile de natură privată/personală cu mențiunea "Personal" și se va asigura că datele și informațiile respective sunt stocate în cantitate limitată. În calitate de proprietar al echipamentului IT, Angajatorul poate solicita în orice moment returnarea de către Salariat a respectivului echipament IT, precum și parolele de acces. De asemenea, Angajatorul va putea accesa în orice moment, în mod direct sau de la distanță echipamentul

IT respectiv, în vederea verificării, copierii, ștergerii sau modificării în orice mod a datelor cuprinse de respectivul echipament IT.

5. Clauza de neconcurență DA/NU (aplicabilă după caz și numai ulterior obținerii tuturor aprobărilor necesare interne la nivelul Angajatorului conform procedurilor interne)

*5.1 Pe o perioadă de [se va completa perioada - maximum 24 luni] luni ("**Perioada de Neconcurență**") după încetarea Contractului, Salariatul va avea obligația: (i) de a nu desfășura, deține în proprietate, administra, controla sau opera, în mod direct sau indirect, o activitate care se află în concurență cu activitățile prestate de Salariat la Angajatorul său, astfel cum acestea sunt descrise în fisa postului și aferente postului sau de [...], precum și (ii) să nu fie angajat sau interesat, în mod direct sau indirect, în orice activitate care se află în concurență cu cea prestată de Salariat la Angajatorul său, astfel cum acestea sunt descrise în fisa postului și aferente postului sau de [...], în interes personal sau pentru orice altă persoană fizică sau juridică care se află în concurență directă cu Societatea, sau orice societăți care desfășoară în mod efectiv în România un obiect de activitate identic sau similar cu cel al Angajatorului, cum ar fi:*

a) [numele competitorului];

b) [numele competitorului].

5.2 Restricțiile menționate la pct. 5.1 de mai sus sunt aplicabile pe [teritoriul României/Europa].

5.3 Pe parcursul Perioadei de Neconcurență prevăzută mai sus, Angajatorul se obligă să plătească Salariatului o indemnizație lunară de neconcurență în cuantum de [minimum 50% din media veniturilor salariale brute ale Salariatului/Salariatei din ultimele 6 luni anterioare datei încetării contractului individual de muncă].

5.4 În cazul în care, pe Perioada de Neconcurență de după încetarea Contractului, Salariatul își încalcă obligațiile asumate prin prezentul Contract, Salariatul va rambursa integral Angajatorului indemnizația menționată la pct. 5.3 de mai sus, Angajatorul fiind îndreptățit să solicite Salariatului și daune-interese corespunzătoare prejudiciului cauzat.

5.5 Angajatorul are opțiunea, anterior sau simultan încetării Contractului, de a renunța în mod unilateral la beneficiul clauzei de neconcurență, printr-o simplă notificare scrisă transmisă în acest sens Salariatului. În acest caz, Angajatorul nu va mai fi obligat să plătească indemnizația de neconcurență și nici nu va mai avea dreptul de a pretinde daune-interese pentru încălcarea de către Salariat a clauzei de mai sus, iar Salariatul nu va mai fi ținut de obligația de neconcurență astfel cum este stabilită prin prezentul Contract.

5.6. Pentru evitarea oricărui dubiu, pe parcursul executării Contractului, Salariatul este ținut de respectarea obligației de fidelitate față de Angajator, astfel cum este aceasta detaliată în documentele interne ale Angajatorului.

5.7. Clauza de neconcurență produce efecte juridice în situația în care angajatorul, în mod expres, notifică în scris angajatul cu privire la acest aspect înainte de încetarea raportului de muncă. Angajatul cunoaște și este de acord cu prevederile prezentului articol.

P. Dispoziții finale

1. Nivelul la care Contractul Colectiv de Muncă aplicabil a fost încheiat: *Societate*
2. Prevederile prezentului Contract se completează cu dispozițiile Legii nr. 53/2003 – Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare și ale Contractului Colectiv de Muncă aplicabil, prevăzut la pct.1

Orice modificare privind clauzele contractuale în timpul executării prezentului Contract impune încheierea unui act adițional la acesta, conform dispozițiilor legale, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege.

Conflictele în legătură cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea prezentului Contract sunt soluționate de instanța judecătorească competentă material și teritorial, potrivit legii.

Prezentul Contract s-a încheiat în două exemplare originale, câte unul pentru fiecare parte.

<i>ANGAJATOR</i>	<i>SALARIAT</i>
.....	
<i>prin</i>	
<i>Director</i> <i>[...]</i> _____	_____ <i>Am primit 1 exemplar,</i> <i>Data</i> _____

ANEXA 5

Regulament privind acordarea sporurilor, drepturilor de salarizare si de altă natură, prevăzute în contractul colectiv de muncă

CAPITOLUL I Prevederi Generale

Art.1.1.

- (1) Personalul din toate entitățile organizatorice ale Societății, beneficiază de sporuri și drepturi de salarizare și de altă natură, prevăzute în contractul colectiv de muncă, în condițiile stabilite prin prezentul regulament.
- (2) Potrivit prevederilor din contractul colectiv de muncă și legislației în vigoare, administrația are obligația să creeze toate condițiile necesare asigurării sănătății și vietei salariaților prin aplicarea măsurilor active de prevenire a accidentelor de muncă și a îmbolnăvirilor profesionale.
- (3) Normalizarea condițiilor de muncă prin eliminarea, unde este posibil, a cauzelor care determină existența unor factori nocivi sau periculoși precum și a altor factori de mediu (noxe chimice, praf, pulberi, temperatură, zgomot, vibrații, suprasolicitare fizică și psihică etc.) reprezintă un ansamblu de măsuri și activități organizatorice și tehnice obligatorii pentru conducerea unităților.

Art.1.2.

Conducerile Societății /Sucursalei vor aplica măsurile necesare care să conducă la îmbunătățirea continuă a condițiilor de muncă, pentru toate categoriile de personal, astfel încât să se asigure încadrarea noxelor și a celorlalți factori nocivi în limitele admisibile prevăzute de normele naționale de protecția muncii în vigoare și garantarea, pe această cale, a unor condiții normale de lucru.

CAPITOLUL II Condiții grele de muncă

Art.2.1.

Se consideră activitate desfășurată în condiții grele de muncă atunci când personalul lucrează în una din următoarele condiții :

- locuri de muncă cu temperatură ridicată sau scăzută, umiditate ridicată, vibrații puternice și zgomot de înaltă intensitate, fără depășirea nivelelor maxime admise, precum și luarea de decizii operative de importanță deosebită în astfel de condiții ;
- efort fizic și/sau psihic ridicat ;
- efectuarea de lucrări în instalații cu locuri de muncă greu accesibile ;
- lucru permanent în condiții de iluminat artificial și curenți de aer;
- câmp electromagnetic (electric).

Art.2.2.

Condițiile grele de muncă se stabilesc în baza situațiilor efectiv constatate la locurile de muncă de către comitetul de securitate și sănătate în muncă al societății, constituit conform prevederilor din contractul colectiv de muncă și vor fi consemnate într-un act din care să rezulte în mod concret condițiile respective.

Art.2.3.

Lista locurilor de muncă (activităților cu condiții grele de muncă) sau categoriilor profesionale care lucrează în aceste condiții, sunt cele prevăzute în Anexa 5A.

Art.2.4.

Conducerea societatii va întreprinde toate măsurile necesare care să conducă la scăderea efortului fizic si psihic si îmbunătățirea condițiilor de muncă, pentru toate categoriile de personal.

CAPITOLUL III

Condiții nocive

Art.3.1.

- (1) Se consideră activitate desfășurată în conditii nocive atunci când personalul lucrează efectiv la locurile de muncă (activitățile) unde sunt depășite, în atmosfera zonei de muncă, concentrațiile medii zilnice sau maxime admise pentru substante toxice sau pentru pulberi, a nivelului acustic continuu echivalent pentru zgomot, si pentru determinarea valorilor maxime admise, a intensității câmpului electric si densității fluxului magnetic, prevăzute de normele generale de protectia muncii.
- (2) Depășirea limitelor pentru conditiile respective se constată pe baza determinărilor (măsurătorilor) sau expertizărilor efectuate de institutii specializate ale Ministerului Sănătății sau de alte institutii autorizate.

Art.3.2.

La stabilirea conditiilor deosebite de muncă vor fi avute în vedere si conditiile specifice ramurii energiei electrice generate de uzura agregatelor si instalatiilor, datorită prelungirii duratei normate de functionare a acestora si ca o consecință a slăbirii rezistentei materialelor, crescând astfel numărul locurilor de muncă (activităților) cu conditii deosebite si periculoase, generate de:

- câmp electromagnetic (electric) ;
- tensiuni electrice înalte;
- explozii generate de acumulările de gaze combustibile;
- pericolul contaminării cu substante chimice toxice provenite de la combinate pe a căror platformă se află amplasate obiective energetice;
- suprasolicitare nervoasă (neuropsihica).

CAPITOLUL IV

Conditii periculoase sau risc

Art.4.1.

- (1) Se consideră activitate desfasurată în conditii periculoase sau risc atunci cand personalul lucrează la locurile de muncă (activitățile) unde, cu toate măsurile de protectia muncii luate pentru îmbunătățirea acestora, se mentine un anumit grad de pericol sau de risc.
- (2) Locurile de muncă cu conditii periculoase sau risc sunt următoarele:
 - a) locuri de muncă unde se mentine un anumit risc de accidentare prin explozie, arsuri, electrocutare, cădere de la înaltime, intoxicări cu substante chimice ;
 - b) locuri de muncă unde există pericolul generat de agentii poluanti emanati de instalatiile de pe platformele chimice, metalurgice, siderurgice , materialelor de constructii (industria cimentului) pe care sunt amplasate obiectivele energetice.

CAPITOLUL V

Spor pentru lucru la puncte de lucru izolate

ART.5.1.

- (1) Sporul pentru lucru la puncte de lucru izolate se acordă personalului care lucrează la obiectivele (locurile de muncă) situate la altitudine în zone montane sau deluroase, precum și în zone de șes, izolate față de așezările umane, în condițiile unor căi de acces dificile, fără posibilitatea de transport zilnic către acestea și unde cazarea permanentă a personalului, din această cauză, se face în clădiri ori baracamente situate în incinta obiectivului (locului de muncă) sau în zone izolate social unde atragerea și menținerea forței de muncă calificată în specialitățile și meseriile utilizate în sectorul energetic se face cu greutate.
- (2) La stabilirea locurilor de muncă (activităților) sau categoriilor de personal care beneficiază de spor pentru lucru la puncte de lucru izolate se vor avea în vedere cel puțin două din următoarele criterii:
- distanța de cea mai apropiată localitate, minim 10 km;
 - condiții dificile de acces la locurile de muncă (drumuri deteriorate, periculoase, impracticabile transportului sau inexistența acestora);
 - inexistența transportului în comun;

Art.5.2.

Locurile de muncă cu activitate desfășurată în zone izolate, la care personalul beneficiază de spor de lucru la puncte izolate sunt prevăzute în **Anexa 5B**.

CAPITOLUL VI

Spor pentru conducerea echipei de lucru

Art.6.1.

Seful de echipă care, pe lângă activitatea sa de execuție, conduce o formație de lucru, primește salariul convenit pentru munca prestată și un spor pentru activitatea efectuată ca șef de echipă, în cuantum cuprins între 3 - 7 % din salariul său de bază.

Art.6.2.

Pentru acordarea sporului pentru conducerea echipei (formației) este necesară îndeplinirea cumulativă a următoarelor cerințe:

- seful de echipă să presteze efectiv o activitate proprie de execuție;
- persoana beneficiară de spor trebuie să aibă calitatea de șef de echipă conferită de angajator, printr-o dispoziție (decizie) scrisă;
- să realizeze efectiv (să conducă în mod real) sarcinile de conducător al echipei.

Art.6.3.

Mărimea echipelor de lucru, în funcție de natura și specificul procesului de producție, precum și de diviziunea muncii corespunzătoare acestuia, pentru activitățile specifice ce le realizează la toate entitățile organizatorice Distribuție Energie Electrică România S.A., în raport de care se acordă sporul respectiv, precum și cuantumul concret de spor, între limitele prevăzute în contractul colectiv de muncă, se stabilesc prin Comisia mixtă încheiată la nivel Distribuție Energie Electrică România S.A.

CAPITOLUL VII

Confidențialitate și mobilitate pentru consilierii juridici

Art.7.1

Consilierii juridici din cadrul departamentelor/serviciilor/birourilor inclusiv șefii acestor structuri beneficiază, în condițiile legii, de un spor pentru confidențialitate și mobilitate, astfel:

- în cuantum de 15% din salariul lor de bază conform grilei de salarizare, pentru cei care își desfășoară activitatea în Distribuție Energie Electrică România S.A.;
- urmând ca aceștia să încheie un acord de confidențialitate și mobilitate, anexă la CIM.

CAPITOLUL VIII

Spor pentru exercitarea si a atribuțiilor aferente unei alte meserii sau functii suplimentare

Art.8.1.

- (1) Sporul pentru exercitarea atribuțiilor si a altei meserii sau functii suplimentare se poate acorda personalului care posedă o calificare suplimentară față de funcția (meseria) de bază si care, în timpul programului normal de lucru, potrivit sarcinilor stabilite, îndeplinește si atribuțiile care ar fi trebuit să fie realizate de către un alt angajat încadrat într-o funcție (meserie) diferită;
- (2) În Distribuție Energie Electrică România S.A. funcțiile (meseriile) specifice care pot beneficia de sporul pentru exercitarea atribuțiilor aferente unei alte meserii suplimentare sunt cele prevăzute în **Anexa 5C**.

Art.8.2.

Potrivit prevederilor contractului colectiv de muncă sporul respectiv se acordă în cuantum de 37% din valoarea minima a benzii de incadrare a meseriei/functiei ale cărei atribuții se îndeplinesc, pentru timpul efectiv lucrat în exercitarea meseriei suplimentare.

Art.8.3.

- (1) În baza prevederilor de la acest capitol si Anexei 5C la regulamentul, conducerea Distribuție Energie Electrică România S.A. stabilește lista nominală a personalului care beneficiază de sporul pentru exercitarea si a atribuțiilor aferente unei alte meserii suplimentare;
- (2) Pentru soferi, la stabilirea nivelului de salarizare se va avea în vedere si grupa de autovehicule din care face parte autovehiculul condus.

Art.8.4.

Personalul încadrat în funcțiile (meseriile) de bază prevăzute în Anexa 5C, care îndeplinește o meserie suplimentară, primește sporul în măsura în care înlocuiește o persoană din componenta echipei de lucru sau a echipei normate, în scopul realizării de economii cu forța de muncă.

CAPITOLUL IX

Spor pentru consemnul la domiciliu

A. Organizarea consemnului (principii generale)

Art.9.1.

- (1) Consemnul la domiciliu se organizează, de regulă, în zilele de repaus săptămânal si în zilele de sărbători legale pentru asigurarea interventiilor operative, situatii deosebite care necesită

executarea de manevre sau lucrări și remedierea unor avarii, pe baza de grafice lunare. Efectuarea consemnului este obligatorie pentru salariații cuprinși în graficele de serviciu sau de consemn, după caz, întocmite de comun acord și cu semnatura salariatului. Consemnul se efectuează de regulă la domiciliul salariaților. Pentru situațiile în care salariații nu pot asigura intervenția operativă în instalații pe perioada consemnului la domiciliu (datorate distanțelor mari sau a lipsei mijloacelor de transport între locurile de muncă și domiciliu la orele la care apar solicitările), unitatea va amenaja la cererea acestora spații (cazare gratuită) la locurile de muncă, dotate corespunzător pentru efectuarea consemnului la locul de muncă.

- (2) În situații cu totul deosebite (viscole, furtuni, inundații, viituri, evenimente sociale, etc.) consemnul la domiciliu se poate organiza, pe perioade limitate de timp și în zilele lucrătoare.

Art.9.2.

- (1) Componenta formațiilor consemnate este stabilită în scris, prin graficele de serviciu, de către conducătorul fiecărui compartiment (direcție, secție, serviciu, centru, după caz). Programarea în consemn va fi adusă la cunoștința salariatului.
- (2) La stabilirea personalului ce urmează a fi consemnat se vor avea în vedere :
- defectiunile specifice ale instalațiilor care pot genera incidente;
 - periodicitatea acestora ;
 - personalul de specialitate cu sarcini de decizie necesar a fi prezent în astfel de situații;
 - regimul de funcționare a instalațiilor (perioada vară - iarnă), pe baza aprobării nivelelor competente.

Art.9.3.

Consemnul unei persoane nu va depăși 250 de ore pe luna.

Art.9.4.

În baza prevederilor menționate mai sus, Societatea va elabora instrucțiuni proprii de detaliu privind: locurile de muncă (activitățile) și categoriile profesionale pentru care se organizează consemnul, modul de întocmire a documentelor de lucru, de asigurare a transportului și de anunțare a personalului, precum și alte prevederi necesare desfășurării corespunzătoare a acestei activități, cu respectarea principiilor generale prevăzute la art.9.1, art.9.2 și art.9.3.

B. Plata sporului pentru orele de consemn la domiciliu

Art.9.5.

- (1) Plata sporului pentru orele de consemn la domiciliu se va face lunar pe baza graficelor de serviciu sau de consemn, după caz.
- (2) Cuantumul sporului pentru consemn la domiciliu este de 21 % din salariul de bază aferent timpului cât persoana respectivă a fost consemnată la domiciliu.

Art.9.6.

Salariații care au fost consemnați la domiciliu sunt obligați să se prezinte la locul de muncă, la solicitare, apti să-și exercite atribuțiile de serviciu.

Neprezentarea acestora la locul de muncă când sunt solicitați pentru efectuarea unor lucrări urgente și înlăturarea unor incidente sau prezentarea într-o stare fizică necorespunzătoare sau lipsa de răspuns a acestora la verificările efectuate în timpul consemnului reprezintă fapte ce constituie

abateri disciplinare. În aceste cazuri nu vor beneficia de plata sporului respectiv și, totodată, li se vor aplica sancțiunile prevăzute de reglementările Societății și de Codul Muncii.

CAPITOLUL X

Sporuri pentru lucrul în cadrul normei de timp lunare în zilele de sâmbătă, duminică, zile nelucrătoare și sărbători legale

A. Spor pentru lucrul efectuat în zilele de sâmbătă, duminică și în zilele nelucrătoare altele decât zilele de sărbători legale

Art.10.1.

Potrivit prevederilor din contractul colectiv de muncă, orele efectuate conform graficului de serviciu, în zilele de sâmbătă, duminică și în zilele nelucrătoare altele decât sărbătorile legale, se plătesc cu un spor de 65% la salariul de bază aferent orelor respective.

B. Spor pentru lucrul efectuat în zilele de sărbători legale

Art.10.2.

Potrivit prevederilor din contractul colectiv de muncă, orele efectuate în zilele de sărbători legale se plătesc cu un spor de 135% la salariul de bază aferent orelor respective.

CAPITOLUL XI

Spor pentru lucru în timpul nopții

Art.11.1.

- (1) Se consideră muncă desfășurată în timpul nopții, munca prestată în intervalul cuprins între orele 22.00 - 06.00, cu posibilitatea abaterii, în cazuri justificate, cu o oră în plus sau în minus față de aceste limite.
- (2) Pentru salariații al căror program de lucru se desfășoară pe timpul nopții, durata timpului de muncă este mai mică cu o oră decât durata timpului de muncă prestată în timpul zilei, fără diminuarea salariului de bază și a vechimii în muncă.
- (3) Prevederile alineatului precedent nu se aplică salariaților care lucrează la locuri de muncă cu condiții deosebite, unde durata timpului de muncă este mai mică de 8 ore/zi.

Art.11.2.

- (1) La locurile de muncă unde procesul de producție este neîntrerupt sau condițiile specifice ale muncii o impun, programul de lucru din timpul nopții poate fi egal cu cel al zilei. Munca prestată în timpul nopții, în cadrul unui asemenea program, se plătește cu un spor de 25% din salariul de bază aferent timpului lucrat între orele 22,00 - 06,00, cu posibilitatea abaterii prevăzută la art.11.1. alin.(1), dar nu mai puțin de 3 ore.
- (2) Pentru personalul care lucrează în tură continuă, timpul lucrat în intervalul 22,00 - 6,00 se va plăti cu spor de 25% din salariul de bază indiferent de modul de organizare a turelor, dar nu mai puțin de 3 ore.
- (3) De sporul prevăzut la alin.(1) beneficiază și salariații care lucrează în locuri cu condiții deosebite, unde durata timpului de muncă este mai mică de 8 ore pe zi.

CAPITOLUL XII

Condiții pentru considerarea vechimii în muncă și vechimii neîntrerupte în societate

Art.12.1.

Acumularea de „experiență”, exprimată în ani de vechime, respectiv ani de vechime în sistem (fidelitate), conduce la avansare pe grila de salarizare, prin acordarea obligatorie de trepte/clase de salarizare astfel încât creșterea salarială să fie minimă, dar nu mai puțin de 3 % pentru vechimea în muncă, respectiv 2% pentru vechimea în sistem. În cazul în care îndeplinirea vechimii în muncă are loc în aceeași lună cu îndeplinirea vechimii în sistem, creșterea salarială va fi minimă, dar nu mai puțin de 5%.

Determinarea „experienței” în vederea avansării pe trepte de salarizare cu ocazia întrunirii condițiilor de vechime se evidențiază separat pentru vechimea în muncă, respectiv vechimea în sistem la împlinirea a 3(trei), 5(cinci), 10(zece), 15 (cincisprezece), 20 (douăzeci) de ani compleți. Avansarea se realizează cu data de 01 a primei luni următoare celei în care condiția se îndeplinește. Dacă condiția se îndeplinește la data de 01 a lunii, avansarea se produce în luna respectivă.

A. VECHIMEA ÎN MUNCĂ

Art.12.2.

Vechimea în muncă reprezintă cumulul tuturor perioadelor de timp în care personalului și-a desfășurat activitatea și care se ia în calcul la stabilirea condițiilor împlinirii vechimii totale în vederea pensionării, conform prevederilor legale.

B. VECHIMEA NEÎNTRERUPTĂ ÎN SOCIETATE

Art.12.3.

- (1) Vechimea neîntreruptă în societate reprezintă vechimea realizată în mod continuu în cadrul activităților actualei societăți (inclusiv cea realizată în fostul MEE, RENEL, CONEL, în „Electrică”-S.A și filialele sale, în unitățile componente ale acestora precum și în unitățile desprinse din acestea : S.N."Nuclearelectrică"-S.A., "Transelectrica"-S.A., "Termoelectrică"-S.A. și "Hidroelectrică"-S.A.).
- (2) Considerarea vechimii reprezintă factorul prin intermediul căruia se realizează reducerea fluctuației și stabilizarea personalului, în scopul creării posibilității acestuia de a se specializa și a acumula experiența necesară sectorului energetic.
- (3) Totodată considerarea vechimii are drept scop stimularea personalului care prin continuitate și stabilitate în sectorul energetic manifestă atașament (fidelitate) față de societate.

Art.12.4.

Se consideră că au vechime neîntreruptă în societate, persoanele care:

- a) au fost încadrate în fostul Minister al Energiei Electrice sau în unitățile subordonate acestuia și care și-au desfășurat activitatea, în liceele industriale din rețeaua școlară cu dublă subordonare (Ministerul Energiei Electrice, RENEL, CONEL pe de o parte și Ministerul Învățământului Educației și Cercetării, pe de altă parte);
- b) au fost trimise să urmeze cursurile de zi în învățământul de maistri și care au revenit în sectorul energetic, după terminarea studiilor;
- c) au fost detașate, de către unitățile din sfera de activitate a fostului Minister al Energiei Electrice, a fostei Regii autonome de electricitate, a fostei Companii Naționale de Electricitate - SA și a actualei "Electrică" -SA și filialele sale, în scopul executării de lucrări în străinătate pentru acestea și care au revenit în cadrul societății, după expirarea detașării;
- d) fiind încadrate în MEE au fost preluate prin transfer în interesul serviciului la Oficiul Economic Central Carpați (Întreprinderea pentru administrarea clădirilor București) cu menținerea locului de muncă în MEE, respectiv RENEL, perioadă în care au efectuat în

- permanentă lucrări pentru sectorul energetic si care au revenit în RENEL de la unitatea respectivă, în același mod;
- e) au fost trecute la cooperativele de prestări servicii ca urmare a aplicării Decretului nr. 379/1983 sau la unități de prestări servicii ca urmare a reducerilor de personal, cu menținerea locului de muncă în MEE, timp în care au efectuat în permanentă lucrări pentru sectorul energetic si care au revenit în MEE sau unitățile acestuia, de la unitățile respective;
 - f) au fost trimise de RENEL, Compania Națională de Electricitate - SA, respectiv de "Electrica"- S.A. la cursuri de specializare sau studii în străinătate si care au revenit după terminarea acestora.
 - g) au solicitat sau au optat pentru continuarea activității după împlinirea vârstei standard de pensionare si au încheiat contract individual de muncă pe durată determinată.

Art.12.5.

Își mențin continuitatea vechimii în muncă în vederea considerării vechimii neîntrerupte în societate si persoanele care s-au aflat în următoarele situații:

- a) mamele care au întrerupt activitatea pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 7 ani si care au revenit imediat după încetarea acestei situații în unitățile din sectorul energetic;
- b) au fost trimise să urmeze cursurile de zi în învățământul superior si care au revenit în sectorul energetic imediat după terminarea studiilor;
- c) au fost transferate la inspectoratele energetice centrale si teritoriale, la fostul Comitet de Stat pentru Energia Nucleară si de la care au revenit prin transfer în interesul serviciului în unitățile din sectorul energetic;
- d) au fost pensionate pentru invaliditate gradul I si II si care si-au reluat activitatea în cadrul unităților din sfera de activitate a fostului Minister al Energiei Electrice, fostei Regii autonome de electricitate, fostului CONEL si actualei Electrica S.A. si filialele sale imediat după expirarea pensionării;
- e) au fost încadrate în MEE - DGICME (Directia Generală de Investitii Constructii-Montaje Energetice) si care ca urmare a reorganizării MEE în conformitate cu Legea nr. 6/1990 au fost transferate în interesul serviciului la alte unități si care ulterior au revenit în RENEL în cel mult 3 ani, prin transfer în interesul serviciului;
- f) au fost transferate în anul 1983 din inițiativa unităților din sectorul energetic ca urmare a unor reorganizări sau restrângeri de activitate si care au revenit în unitățile din sectorul energetic;
- g) au fost transferate în interesul serviciului, la cerere sau ale căror contracte au încetat prin demisie de la o unitate a fostului Minister al Energiei Electrice, fostei Regii autonome de electricitate, fostei Companii Naționale de Electricitate - SA, sau actualei "Electrica" –SA si filialele sale, si care s-au reîncadrat la "Electrica" - S.A. si filialele sale în termen de 1 an de la data încetării contractului individual de muncă;
- h) au fost încorporate pentru satisfacerea stagiului militar din una din unitățile din sectorul energetic si care s-au reîncadrat - după satisfacerea stagiului militar - în termen legal la o unitate din cadrul sectorului energetic;
- i) au fost încadrate în unitățile din fostul Departament al energiei electrice si termice si care ca urmare a aplicării Legii nr. 15/1990 au fost trecute la societăți comerciale sau regii autonome si care au revenit într-o unitate din cadrul RENEL, CONEL, respectiv Electrica - SA si filialele sale;
- j) au fost încadrate la fostele trusturi Energomontaj si Ergoconstructia care au trecut în subordinea Ministerului Industriei de Utilaj Greu si respectiv Ministerul Constructiilor Industriale (pe bază de act normativ) si care ulterior au revenit într-una din unitățile din sectorul energetic;
- k) au fost transferate în interesul serviciului de la MEE sau unitățile acestuia la Comitetul de Stat pentru Energia Nucleară si care au fost preluate prin protocol cu ocazia desființării comitetului respectiv;

- l) si-au desfășurat activitatea la obiectivele (locurile de muncă) care au fost trecute din subordinea Ministerului Energiei Electrice la alte ministere prin reglementări legale si ulterior au revenit în subordinea Ministerului Energiei Electrice, RENEL sau CONEL;
- m) persoanele care, având o vechime neîntreruptă în MEE, RENEL, CONEL "Electrica"-S.A. si filialele sale de peste 10 ani, s-au transferat la Ministerul Muncii, Comitetul de Stat al Planificării sau Comitetul de Stat pentru Preturi, Ministerul Mediului, alte ministere sau organe centrale, unde si-au desfășurat activitatea în legătură si cu sectorul energetic si care au revenit de la acestea într-o perioadă de până la 3 ani;
- n) salariatii MEE, RENEL, CONEL sau ai "Electrica" - SA si filialele sale care si-au urmat sotii trimisi în misiune permanentă în străinătate si care au revenit în sectorul energetic după încetarea situatiei respective;
- o) salariatii fostei MEE, RENEL, CONEL sau ai "Electrica" - SA si filialele sale condamnatii la locul de muncă pentru infractiuni din culpă, fără legătură cu munca lor si care au avut CIM suspendat pe această perioadă;
- p) salariatii MEE, RENEL, CONEL sau ai Electrica - SA si filialele sale, transferati în interesul serviciului, la societățile comerciale organizate pe baza unor Hotărâri de Guvern, la data desprinderii acestora din MEE, RENEL, CONEL sau din "Electrica" - SA si filialele sale, si care au revenit în MEE, RENEL, CONEL sau in Electrica -SA si filialele sale;
- q) persoanele care, având o vechime neîntreruptă în MEE, RENEL, CONEL sau "Electrica"-S.A si filialele sale de peste 20 ani au fost transferate în interesul serviciului la societăți comerciale de constructii sau montaje energetice care au aparținut din punct de vedere organizatoric de fostul Minister al Energiei Electrice, înainte de reorganizarea acestuia ca regie autonomă si care au revenit de la acestea, prin transfer în interesul serviciului, într-o perioadă de până la 3 ani;
- r) au fost transferate, în interesul serviciului, din unități ale MEE sau aparatul acestuia, la Ministerul Muncii, Comitetul de Stat al Planificării, Comitetul de Stat pentru Preturi sau Ministerul Mediului si au revenit în acelasi mod în MEE, RENEL sau CONEL si dovedesc cu documente eliberate de institutiile respective că au avut atributii legate de activitățile desfășurate în sectorul energetic aparținând MEE, CONEL, respectiv RENEL;
- s) salariatii fostei RENEL sau ai Companiei Nationale de Electricitate - SA, care au beneficiat de ajutor de somaj în conditiile Legii nr. 1/1991 si au revenit în RENEL, Compania Natională de Electricitate - SA sau în "Electrica" - SA si filialele sale în perioada când primeau acest drept sau după expirarea perioadei respective, dacă în tot acest interval de timp nu au lucrat la o altă unitate în afara RENEL, Companiei Nationale de Electricitate - SA sau "Electrica"-S.A. si filialele sale.
- t) salariații "Electrica"-S.A. si filialele sale care au fost transferați în interesul serviciului la alte societăți comerciale, ca urmare a restructurării și reorganizării "Electrica"-S.A. si filialele sale și au revenit la aceasta;
- u) alte situatii justificate, care vor fi analizate si solutionate în comisia mixtă administratie-sindicat la nivelul societatii.
- v) s-au pensionat si au incheiat contract individual de munca cu societatea intr-o perioada mai mica de un an de la pensionare, sub rezerva ca in perioada respectiva sa nu fi incheiat alte contracte individuale de munca cu alti angajatori.

Art.12.6.

Perioadele de timp în care s-au aflat persoanele prevăzute la art.12.5. nu se iau în calculul vechimii neîntrerupte în societate.

CAPITOLUL XIII

Concediu de odihnă suplimentar și durata timpului de muncă sub 8 ore pe zi

Art.13.1.

- (1) Potrivit prevederilor legale privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților, angajații care prestează munci grele, periculoase sau vătămătoare, ori lucrează în locuri de muncă în care există astfel de condiții, stabilite conform Legii nr. 31/1991, au dreptul, în fiecare an, la un concediu de odihnă suplimentar cu o durată minimă de 3 zile lucrătoare și la durata timpului de muncă sub 8 ore pe zi, potrivit prevederilor Legii nr. 31/1991.
- (2) În baza acestor prevederi, criteriile în funcție de care se acordă concediu de odihnă suplimentar și durata zilei de muncă sub 8 ore pe zi, sunt următoarele:
 - a) natura factorilor nocivi - fizici, chimici sau biologici - și mecanismul de acțiune a acestora asupra organismului;
 - b) intensitatea de acțiune a factorilor nocivi sau asocierea acestor factori;
 - c) durata de acțiune a factorilor;
 - d) existența unor condiții de muncă ce implică un efort fizic mare, în condiții nefavorabile de microclimat, zgomot intens sau vibrații;
 - e) existența unor condiții de muncă ce implică o solicitare nervoasă deosebită, atenție foarte încordată și multilaterală sau concentrare intensă și ritm de lucru intens (impus de agregatele sau instalațiile la care se lucrează);
 - f) existența unor condiții de muncă ce implică o suprasolicitare nervoasă determinată de un risc de accidentare sau de îmbolnăvire;
 - g) structura și nivelul morbidității în raport cu specificul locului de muncă;
 - h) alte condiții de muncă vătămătoare, grele sau periculoase, care pot duce la uzura prematură a organismului.

Art.13.2.

- (1) Stabilirea numărului concret de zile de concediu de odihnă suplimentar și a duratei efective a timpului de lucru sub 8 ore pe zi se face conform Anexa 5D și Anexa 5E la Regulamentul privind acordarea sporurilor, drepturilor salariale și de altă natură din Contractul Colectiv de Muncă.
- (2) Acordarea concediului de odihnă suplimentar, în cazurile prevăzute în Contractul Colectiv de Muncă, se va face proporțional cu perioada lucrată în cursul anului calendaristic.

Art.13.3.

Existența condițiilor deosebite de muncă - vătămătoare, grele sau periculoase - la locurile de muncă la care personalul beneficiază de concediu de odihnă suplimentar sau de durata timpului de muncă sub 8 ore pe zi, se stabilește pentru fiecare nivel pe baza determinărilor efectuate de către personalul specializat potrivit prevederilor legale și se avizează de inspectia muncii.

ART.13.4.

Locurile de muncă (activitățile) și categoriile de personal care beneficiază de concediu de odihnă suplimentar și de durata timpului de muncă sub 8 ore pe zi și valorile concrete ale acestora, sunt cele prevăzute în Anexele 5D și respectiv 5E la regulament.

CAPITOLUL XIV

Cazare Gratuită și transport zilnic al personalului nelocalnic

A. CAZARE GRATUITĂ

Art.14.1.

- (1) Distribuție Energie Electrică România S.A. asigură cazarea gratuită salariaților care exploatează stațiile dotate cu spații de locuit pentru familiile acestora.
- (2) Locurile de muncă la care personalul poate beneficia de cazare gratuită în locuințele de intervenție, sunt cele nominalizate prin hotărârea Comisiei Mixte.
- (3) Salariatul care are cazare gratuită asigurată de societate (inclusiv energia electrică) și locuiește împreună cu familia în această locuință nu beneficiază de cota gratuită de energie electrică.

CAPITOLUL XV

PREVEDERI FINALE

Art.15.1.

- (1) Dacă față de locurile de muncă (activitățile) sau categoriile de personal nominalizate în anexele la regulament, apar și altele care, potrivit prevederilor regulamentului, se justifică să fie incluse în categoria sporurilor sau drepturilor de salarizare și de altă natură, considerarea vechimii în muncă, considerarea fidelității etc. acestea vor face obiectul unor completări stabilite de conducerea Distribuție Energie Electrică România S.A. , împreună cu FNSE Univers, urmând ca în termen de 30 de zile să se comunice comisiei mixte noile locuri de muncă (activități) sau categorii de personal, pentru validarea propunerilor și completarea anexelor la regulament.
- (2) În astfel de situații drepturile respective vor face obiectul modificării contractului individual de muncă.

Art.15.2.

- (1) Prezentul regulament se aplică de la data de la care se aplică prevederile CCM prezent.
- (2) Anexele 5A – 5E fac parte integrantă din regulament.

Anexa 5A
la Regulamentul privind acordarea sporurilor,
drepturilor salariale și de altă natură prevăzute în CCM

LISTA
locurilor de muncă (activităților)
în care personalul lucrează în
condiții grele de muncă

Nr. Crt	Denumirea locurilor de muncă (activităților) sau categoriilor profesionale
1	Sectii si centre de înaltă tensiune si de distributie a energiei electrice : – linii electrice aeriene de înaltă tensiune (110 kV) – linii electrice subterane – linii electrice aeriene de medie tensiune si joasă tensiune, PA, PT, remedieri deranjamente si conducători de utilaje ce deserveșc aceste locuri de muncă
2	Personal din depozitele de materiale care manipulează piese, dispozitive etc., de mare greutate
3	Soferii de pe autovehicule destinate transportului de persoane
4	Personal care lucrează la montarea,formarea, repararea si exploatarea bateriilor de acumulatori
5	Personalul de reparatii, întreținere si supraveghere agregate si instalatii, cel din sectorul electric, PRAM-AMC, metrologie si alt personal, care prin natura atributiilor lucrează la locurile de muncă din activitatea de bază, va beneficia pe perioada respectivă de aceleasi drepturi pentru conditii grele ce se acordă muncitorilor din activitatea de bază, în functie de timpul efectiv lucrat si de conditiile concrete în care își desfășoară activitatea

Anexa 5B
la Regulamentul privind acordarea sporurilor,
drepturilor salariale și de altă natură prevăzute în CCM

Lista nelimitativă a locurilor de muncă cu activitate desfășurată în zone izolate la care personalul din cadrul entitatilor organizatorice ale Distribuție Energie Electrică România S.A. beneficiază de spor de lucru la puncte de lucru izolate de 7% din salariul de bază negociat.

Nr. Crt.	Denumirea locurilor de muncă	
1	Stații electrice de transformare TN	
	Sucursala Satu Mare	Turț
2	Stații electrice de transformare TS	
	Sucursala Alba	Sebeș
	Sucursala Brașov	Hoghiz
	Sucursala Covasna	Căpeni
3	Stații electrice de transformare MN	
	Sucursala Targoviste	Lespezi
	Sucursala Brăila	Lunca, Lebăda, Zatna
	Sucursala Focșani	Adjud

Anexa 5C
la Regulamentul privind acordarea sporurilor,
drepturilor salariale și de altă natură prevăzute în CCM

L I S T A

Cuprinzând funcțiile (meseriile) de bază ocupate de anumite persoane care posedă o calificare suplimentară necesară îndeplinirii unei alte meserii și pentru exercitarea căreia se acordă un spor de 37% din salariul valoarea minimă a benzii de încadrare a meseriei/funcției ale cărei atribuții se îndeplinesc.

Nr. Crt.	Funcția (meseria) de bază	Meseria suplimentară
1	electrician	șofer
2	electrician	drujbist / fasonator mecanic
3	primitor-distribuitor	șofer / manevrant motostivuatorist
4	șofer	macaragiu / buldoexcavatorist
5	macaragiu	șofer
6	electrician	buldoexcavatorist

Anexa 5D

LISTA
categoryilor de personal care
beneficiază de concediu de odihnă suplimentar,
în condițiile prevăzute de Legea nr.31/1991

<ul style="list-style-type: none"> • Electricienii care asigură exploatarea stațiilor de transformare, se includ toate regimurile de exploatare; • Electricienii care asigură exploatarea rețelelor de medie și joasă tensiune; • Electricienii intretinere si reparatii LES/LEA, inclusiv electricienii mentenanta / constructii energetice care executa lucrari similare; • Electricieni mentenanta LEA+LES IT; • Personalul care desfășoară activitatea de defectoscopie; • Personalul care desfășoară activitatea de măsurători profilactice; 	6 zile
<ul style="list-style-type: none"> • Personalul care desfășoară activitățile de PRAM, Telecomunicatii, Metrologie, AMC, reparatii si verificări echipamente energetice/măsură; • Personalul care desfășoară activitatea de masurare a energiei electrice; • Electricienii intretinere si reparatii instalatii electrice de PA/PT, Statii 110kV; • Specialistii, maistrii și tehnicienii care prin natura funcției și a atribuțiilor de serviciu au obligația să-și desfășoare parte din activitate în instalațiile unde sunt condiții de muncă la care personalul respectiv beneficiază de un concediu suplimentar; • Sofer deservent masini grele si utilaje; 	4 zile
<ul style="list-style-type: none"> • Dispecer energetic; 	5 zile
<ul style="list-style-type: none"> • Salariații cu handicap sau încadrați în gradul III de invaliditate beneficiază în fiecare an calendaristic de un concediu suplimentar de odihnă conform art.2.16 din C.C.M. și a art.147 din Codul Muncii actualizat; • Personal care realizeaza cercetari, analize chimice si regenerare ulei. 	3 zile

Notă: De concediu de odihnă suplimentar beneficiază și conducătorii formațiilor de lucru (specialisti, maistri si tehnicieni, etc.) care execută sau coordonează lucrări în condițiile de mai sus.

Anexa 5E**L I S T A**

locurilor de muncă (activităților) la care personalul beneficiază de durata timpului de muncă mai mică de 8 ore pe zi în condițiile prevăzute de Legea nr.31/1991

Nr. crt.	Denumirea locurilor de muncă (activităților) sau categoriilor profesionale	Durata zilei de muncă ore/zi
1	Dispecer MT/JT si Dispecer IT (personal de la toate treptele de Conducere prin dispecer) care lucrează în tură în cadrul serviciilor de dispecer ale societatii si sucursalelor de distributie	6

ANEXA 6

„Modalitatea de decontare a contravalorii achiziționării ochelarilor de corecție și protecție pentru salariații societății conform art.3.25 alin.(4) din CCM

Pentru monitorizarea personalului din societate în domeniul sănătății în muncă sunt necesare examinări medicale periodice clinice și paraclinice.

Unul dintre factorii de risc profesional pentru majoritatea posturilor din societate este suprasolicitarea aparatului vizual prin munca în fața monitorului computerului, accentuând deficiențele de vedere ale angajaților.

Ținând cont de prevederile legale în domeniul sănătății și securității ocupaționale, precum și de cele ale Contractului Colectiv de Muncă al societății, datorită expunerii profesionale, salariații pot beneficia de decontarea contravalorii achiziționării de ochelari de corecție și protecție, o singură dată la doi ani cu o sumă ce nu poate depăși 700 de lei brut.

Pentru acordarea acestei compensații se va respecta următoarea procedură:

1. Salariatul va solicita în baza recomandării de la medicul specialist oftamolog care prescrie ochelari de corecție și/sau protecție;
2. Decontarea se va face în baza copiei prescripției de ochelari, a facturii în copie conform cu originalul (emisa pe numele angajatului) și a chitanței în original.

Salariatul va depune cererea avizată la registratura societății pentru decontarea contravalorii ochelarilor conform art.3.25 alin.(4) din CCM în vigoare la care se vor anexa documentele de la alin.2.

ANEXA 7**Modalitatea de decontare a serviciilor turistice**

În conformitate cu prevederile art.4.70 din CCM al Distribuție Energie Electrică Romania S.A. în vigoare și cu art.76 alin.(4) din Legea nr.227/2015 – Codul Fiscal, cu modificările și completările ulterioare, salariații Distribuție Energie Electrică Romania S.A. pot beneficia, la solicitarea scrisă, de decontare a costurilor biletelor de tratament și odihnă, astfel:

I – decontarea serviciilor turistice / tratament, inclusiv transportul, pentru maxim 3 sejururi în limita sumei maxime, se poate face, o singură dată pe an, în baza următoarelor documente justificative:

1. Factura/facturile, emisă pentru servicii turistice si /sau tratament, inclusiv transport vor cuprinde:
 - numele și prenumele salariatului, CNP,
 - adresa de domiciliu,
 - denumirea produselor sau a serviciilor turistice si/sau tratament;
 - transportul se va deconta în baza documentelor justificative prezentate / în limita unui consum de 7 litri / 100 km pentru distanța dintre domiciliu și locația de cazare, determinată pe baza distanțelor standard dintre localități;
2. Chitanța/chitantele în original/extras cont/chitanța POS. Sunt admise chitanța/ chitante în original/extras cont/chitanța POS pe numele sotului/sotiei ori copilului în cazul plății parțiale ori în totalitate de către aceștia, cu condiția ca celelalte documente precizate la punctul 3 a), 3 b), 3 c) să fie pe numele salariatului);
3. a) bilete/vouchere – copie;
- b) confirmarea electronică a rezervării (pentru rezervările electronice) – print;
- c) declarație pe propria răspundere (pentru cazarea spontană) – original.

Documentele solicitate la punctul 3 lit. a), b) și c) vor cuprinde:

1. nume/prenume salariat
2. locația;
3. perioada.
4. cererea în care se vor preciza documentele justificative de la punctele 1, 2, 3, 4 se va depune cu maxim 30 de zile înainte de data plecării sau după, și va avea următoarele vize/aprobări:
 - viza sindicatului, care va reprezenta viza de certificare (acceptul sumei ce se va deconta);
 - viza reprezentantului financiar/contabilitate;
 - viza reprezentant Serviciu Salarizare și Beneficii corespunzător zonei/sucursalei, pentru confirmarea concordanței dintre perioada înscrisă în factura/bilet/voucher și perioada efectuării concediului de odihnă și pentru corelarea acordării dreptului cu data angajării ;
 - aprobarea Directorului Sucursalei/ Manager Departament Resurse Umane;

Cererea va cuprinde și Declarația pe propria răspundere a angajatului ca toate informațiile / documentele anexate cererii de decontare a „contravaloare servicii turistice inclusiv transportul” sau “contravaloare servicii turistice”, corespund realității.

Documentele pentru decontare vor fi traduse în limba română, dacă acestea nu au fost emise astfel.

II – În conformitate cu art.4.70 din C.C.M, suma primită de salariat, ca urmare a decontării serviciilor mai sus menționate pe baza documentelor de justificare aferente este de cel mult de 2.000 lei.

III – Decontarea se va efectua cu cel mult 30 de zile înainte de data plecării, consemnată în documentele justificative, atașate la cerere. Dacă cererea și documentele justificative se depun la întoarcere sau se solicită decontarea pentru mai multe perioade decontarea se va efectua în termen de cel mult 10 zile de la înregistrare.

IV – Salariații vor beneficia de decontarea contravalorii “serviciilor turistice inclusiv transportul” sau “contravaloare servicii turistice”, numai în cazul în care își efectuează concediul de odihnă legal aprobat/timp liber plătit/minivacanță/concediu medical în perioada înscrisă în documentele justificative menționate în prezenta notă. În oricare dintre situații, cu excepția concediului medical, perioada de sejur trebuie să cuprindă cel puțin o zi de concediu de odihnă, în caz contrar contravaloarea serviciilor turistice decontate vor fi supuse reținerilor contribuțiilor individuale.

V – Salariații angajați pe parcursul anului vor beneficia de decontarea serviciilor mai sus menționate, proporțional cu timpul lucrat.

ANEXA 8**REGULAMENT DE FUNCȚIONARE A COMISIEI MIXTE ADMINISTRAȚIE – SINDICAT**

Comisia Mixtă Administrație - Sindicat la nivelul Societății de Distribuție a Energiei Electrice (denumită în continuare Societate) se constituie în conformitate cu prevederile art.5.27. din Contractul Colectiv de Muncă, pentru păstrarea unui contact permanent în vederea soluționării problemelor ce pot apărea în aplicarea CCM, încercarea de soluționare pe cale amiabilă a eventualelor conflicte colective sau litigii de muncă, cât și pregătirea proiectului viitorului CCM.

Capitolul I. Componenta comisiei**Art.1.**

- (1) Comisia Mixtă este formată din reprezentanții societății desemnați de către directorul general al societății, pe de o parte, și reprezentanții FNSE Univers (mandatata de către organizațiile sindicale legal constituite), pe de altă parte.
- (2) Numărul membrilor titulari este :
 - din partea Administrației 11 persoane;
 - din partea FNSE Univers 11 persoane;
- (3) Părțile își vor desemna câte un președinte și un locțiitor ai acestuia, precum și un număr de până la 3 rezerve.

Art.2.

- (1) Părțile își vor comunica reciproc lista reprezentanților desemnați să facă parte din Comisia Mixtă.
- (2) Pe parcursul funcționării Comisiei Mixte, fiecare parte poate opera modificări în componența comisiei (titulari, rezerve sau consultanți proprii), având obligația să comunice în scris celelalte părți modificările respective.

Capitolul II. Atribuții și competențe**Art.3.**

- (1) Comisia Mixtă are următoarele atribuții și competențe :
 - a) asigura cadrul privind informarea și consultarea FNSE Univers corespunzător prevederilor art.1.7 din CCM și prevederilor legale aplicabile.
 - b) interpretează prin consens, din proprie inițiativă sau la solicitarea uneia din părți, clauzele din CCM și emite precizări asupra înțelesului și modului de aplicare a acestora sub formă de Hotărâri; dacă nu se realizează consensul în cadrul comisiei mixte, clauza se interpretează conform principiilor de drept comun în condițiile prevederilor art.109 din Legea nr. 367/2022 a dialogului social în favoarea salariatului.
 - c) analizează și propune conducerii societății măsuri și soluții în cazurile sesizate privind încălcarea prevederilor legale, a CCM și a altor acorduri privind relațiile de muncă;
 - d) analizează și stabilește sau propune, după caz, modalitățile concrete de aplicare a prevederilor CCM;
 - e) elaborează regulamente/proceduri ce nu sunt prevăzute în mod expres de CCM, pentru aplicarea unor prevederi ale acestuia;
 - f) analizează și propune soluții în limitele competențelor acordate și pentru alte probleme ce pot apărea în aplicarea CCM;
 - g) verifică, la sesizarea FNSE Univers, corectitudinea aplicării prevederilor CCM în societate, în corelare cu celelalte reglementări privind salarizarea și relațiile de muncă. În cazul în care se constată nerespectarea unor prevederi ale Contractului Colectiv de Muncă va hotărî modul de soluționare a deficiențelor constatate, inclusiv propunerea de demarare a procedurii de cercetare disciplinară prealabilă a salariaților culpabili, după caz.
 - h) elaborează propuneri pentru îmbunătățirea CCM, a legislației muncii și salarizării;
 - i) ia măsurile necesare în vederea prevenirii și eliminării, după caz, a eventualelor litigii sau conflicte de muncă determinate de aplicarea CCM cu excepția litigiilor individuale;

- j) analizează și soluționează alte situații justificate privind vechimea în societate/ "Electrica"-S.A./CONEL/RENEL și succesoarele acestora;
- k) validează propunerile părților privind completarea anexelor la Regulamentul privind acordarea sporurilor, drepturilor de salarizare și de altă natură, prevăzute în C.C.M.;
- l) pregătește propuneri de modificare și completare pentru viitorul CCM.

Capitolul III. Desfășurarea ședințelor de lucru

A. Secretariat. Pregătirea lucrărilor

Art.4.

Lucrările de secretariat și convocare a membrilor Comisiei Mixte vor fi asigurate de către un colectiv format din 2 persoane, câte o persoană de fiecare parte.

Art.5.

- (1) Sesizările, solicitările și propunerile vor fi depuse și înregistrate direct la secretariatul Comisiei Mixte.
- (2) Secretariatul Comisiei Mixte va distribui materialele menționate la alin.(1) membrilor comisiei cu cel puțin două zile lucrătoare înainte de convocarea în plen.
- (3) Sesizările, solicitările și propunerile care nu îndeplinesc condițiile de mai sus sau care nu intră în competența Comisiei Mixte, vor fi restituite inițiatorilor după prezentarea și analizarea lor în prima ședință a comisiei.

B. Modul de lucru al comisiei

Art.6.

- (1) Comisia se va întruni în plen sau regulamentar, de regulă, trimestrial și ori de câte ori este cazul.
- (2) În funcție de conținutul și urgența problemelor care trebuie soluționate, se pot programa și ședințe de lucru suplimentare.
- (3) Ordinea de zi în cadrul ședințelor de lucru în plen sau regulamentar, programarea ședințelor prevăzute la alin.(2), precum și durata ședințelor vor fi stabilite de comun acord de către președinții celor două părți.
- (4) Răspunsurile la sesizările, solicitările și propunerile primite la secretariatul comisiei, se vor comunica în termen de cel mult 15 de zile calendaristice de la data soluționării.

Art.7.

Ședințele Comisiei Mixte se consideră regulamentare dacă este prezentă majoritatea simplă de fiecare parte. La ședințe participă membrii titulari sau, în lipsa acestora, locuitorii lor. Părțile pot utiliza în cadrul ședinței de lucru și consultanți din cadrul compartimentelor specializate, în funcție de natura problemei în discuție.

Art.8.

- (1) Ședințele vor fi conduse alternativ de către președinții celor două părți sau locuitorii acestora. Punctele de vedere ale fiecărei părți vor fi exprimate fie de președinte sau locuitor, fie de persoana desemnată de aceștia dintre membrii Comisiei Mixte.
- (2) Hotărârile Comisiei Mixte sunt adoptate prin consensul părților.

Art.9.

Data, ora și locul de desfășurare al ședințelor de lucru ale comisiei mixte vor fi stabilite în prealabil de către președinții celor două părți.

Art.10.

Pe parcursul ședinței fiecare parte are dreptul să solicite întreruperea discuțiilor pentru consultări.

Art.11.

Pe tot parcursul ședințelor, membrii comisiei, locuitorii acestora și consultanții, precum și invitații, au obligația de a aplica prevederile acestui regulament, de a da dovadă de respect și înțelegere față de partenerii de discuție.

Art.12.

- (1) Lucrările Comisiei Mixte se consemnează în procese verbale de ședință. Procesele verbale vor fi semnate la sfârșitul fiecărei ședințe de către toți reprezentanții părților prezenți la ședință.

- (2) Soluțiile adoptate și consemnate în procesele verbale de ședință vor face obiectul unor hotărâri se vor întocmi în 2 exemplare semnate de președinții celor două părți.
- (3) Procesele verbale ale ședințelor de lucru și Hotărârile se vor întocmi în două exemplare, câte unul pentru fiecare parte și vor fi difuzate prin grija secretariatului.

Art.13.

Comisia Mixtă poate stabili din proprie inițiativă (sau la solicitare) deplasarea în unități a unor membrii desemnați în acest scop, pentru verificarea modului de aplicare a prevederilor CCM.

Art.14.

Convocarea la ședințele în plen ale Comisiei Mixte se va face prin grija secretariatului.

Capitolul IV. Dispoziții finale

Art.15.

Toate cheltuielile legate de activitatea Comisiei Mixte se suportă de către societate.

Art.16.

Membrii Comisiei Mixte primesc drepturile salariale prevăzute în contractul individual de muncă de la unitățile unde sunt încadrați, precum și drepturile de delegare.

ANEXA 9

Modalitatea privind aplicarea prevederilor articolului 3.39 din Contractul Colectiv de Muncă al societății

Salariatul aflat în incapacitate temporară de muncă poate beneficia la cererea sa de un ajutor material, acordat de angajator, o dată pe an fiscal, în următoarele condiții:

1. Incapacitate temporară de muncă dovedită cu certificat medical pe o perioadă de minim cinci (5) zile, precum și alte documente medicale doveditoare.
2. Cerere din partea solicitantului, cu viza Liderului/Viceliderului organizației sindicale al cărui membru este. Pentru cei care nu sunt membri de sindicat, vizează Liderul/ Viceliderul organizației sindicale.
3. Avizul sindicatului va cuprinde cuantumul ajutorului propus și va fi, fără a depăși plafonul de 5.000 lei, pe baza documentelor justificative privind cheltuielile ocazionate de situația medicală care a generat incapacitatea de muncă (Scrisoare medicală cu recomandări nedecontate de Casa de Asigurări de Sănătate: facturi pe numele salariatului sau bonuri fiscale și dovada plății reprezentând c/val medicație conform prescripție medicală și/sau analize, tratamente achitate de salariat conform recomandărilor medicale pentru salariat, inclusiv transport și cazare în limitele prevăzute în prezentul CCM la alte clauze).
4. Cuantumul maxim al ajutorului acordat din fondurile de acțiuni social culturale (FASC) este de 5.000 lei/salariat/an.
5. Acordarea ajutorului material se aprobă de către Directorul General al Societății sau de către Director sucursală, în funcție de subordonarea entității organizatorice unde este încadrat solicitantul.

Aceste cheltuieli se suportă din capitolul de cheltuieli FASC.

ANEXA 10

Modalitatea privind aplicarea prevederilor articolului 4.69 și 3.42 la Contractul Colectiv de Muncă al societății

În conformitate cu prevederile art.4.69 și art.3.42 din Contractul Colectiv de Munca al DEER, societatea poate acorda o dată pe an un ajutor material cu avizul Comisiei Mixte Administrație – Sindicat.

Dosarul ce se înaintează Comisiei Mixte Administrație – Sindicat va cuprinde următoarele:

- a) Pentru intervenții chirurgicale sau tratamente efectuate în clinici specializate în țară sau străinătate:
 1. Cererea salariatului vizată de liderul grupei sindicale a cărui membru este ;
 2. Copie după biletul de ieșire din spital sau certificat medical cu parafa medicului specialist și ștampila unității medicale (lizibile) din care să reiasă diagnosticul.
 3. Confirmarea din partea unității medicale din străinătate din care să rezulte posibilitatea efectuării intervenției chirurgicale și tratamentului, costul estimativ al spitalizării pentru cel în cauză, precum și al cazării pentru persoana însoțitoare, dacă este cazul.
 4. Document estimativ privind contravaloarea transportului (cel mult un însoțitor);
 5. Adresa de solicitare a FNSE Univers (prin consilierii sociali) în care se prezintă informațiile minime necesare pentru cunoașterea de către membrii comisiei a stării de sănătate a salariatului sau membrului de familie, motivul pentru care se solicită ajutorul, suma necesară etc.
- b) Pentru tratamente efectuate în țară la clinici specializate.
 1. Documentele prezentate la punctele a).1 – a).5 adaptate la această situație.
- c) Pentru tratamente medicale foarte costisitoare
 1. Documentele prevăzute la punctele a).1; a).2; a).5.
 2. Copie după rețeta medicală din care să rezulte medicamentele necesare pentru întregul tratament.
 3. Estimarea costului tratamentului asumată de firma furnizoare, inclusiv cu documente justificative acordate de farmacii.

Ajutoarele prevăzute se acordă numai cu aprobarea Comisiei Mixte Administrație-Sindicat.

Eliberarea sumelor se face pe baza documentelor justificative în original (facturi, chitanțe, ordine de plată) sau în avans, urmând ca decontarea sumei acordate să se facă cu documente justificative. Diferența nejustificată se depune în termen de 5 zile la unitate. Documentele justificative vor fi traduse în limba română, dacă nu au fost emise astfel.

Vor fi considerate tratamente foarte costisitoare tratamentele ale căror costuri sunt mai mari decât limita maximă a cuantumului ajutoarelor materiale prevăzute în art. 3.39 din CCM.

ANEXA 11**Modalitatea privind încheierea Actelor Adiționale la CIM de angajator salariaților care urmează cursuri de formare și pregătire profesională, în conformitate cu art.5.17, art.5.18 și art.5.23 din CCM**

În conformitate cu art.5.17, art.5.18 și art.5.23 din CCM al Distribuție Energie Electrică Romania S.A. salariații care participă la un stagiu de instruire finanțat de către angajator vor încheia cu acesta act adițional cu clauză de formare profesională la CIM, în condițiile de mai jos.

Nr. tranșă instruire	Cost stagiu (inclusiv cheltuieli conexe – cazare, transport, asigurări, diurnă)	Valabilitate clauză [luni]
1	500 - 2.000 EUR	12
2	2.001 – 4.000 EUR	24
3	4.001 – 6.000 EUR	36
4	6.001 – 8.000 EUR	48
5	Peste 8.001 EUR	60

Anexa 11a**PLAN ANUAL DE FORMARE PROFESIONALĂ ȘI INSTRUIRE A PERSONALULUI DIN CADRUL DEER**

Nr crt	Cadru	Conținutul temei	Structura și durata	Prestator	Nr. participanți/ departament	Ipoteza de costuri
0	1	2	3	4	5	6
1	Cursuri pentru adaptarea salariatului la cerințele postului sau ale locului de muncă, obținerea unor avize, actualizarea cunoștințelor și deprinderilor specifice postului și locului de muncă și perfecționarea pregătirii profesionale pentru ocupația de bază; dobândirea unor cunoștințe avansate, a unor metode și procedee moderne, necesare pentru realizarea activităților profesionale; promovarea în muncă și dezvoltarea carierei profesionale.	Corespunzător activității în care sunt implicați salariații	Anual, în funcție de tematica, cuprindere și furnizor de servicii minim 5 zile	Terți - prestatori autorizați	Corespunzător necesităților identificate, în corelare cu politicile societății, implementarea proiectelor, evoluția cadrului legal	Valoare BVC 2024 propusa
2	Instruire profesionala internă, NPM, norme interne.	Profesional, SSM, alte teme	Lunar, 8 ore	DEER	Tot personalul operativ	
3	Instruire profesionala internă, NPM, norme interne, legislație incidentă activității.	Legislație, norme interne	Semestrial, 8 ore	DEER	Tot personalul nonoperativ	

Categoriile de personal, structura, număr participanți, tematica, prestatori de servicii de formare profesionala, cost încadrate la punctul 1 vor face obiectul informării/consultării periodice a FNSE Univers.

ANEXA 12A

REGULAMENT

privind modul de organizare a activității de exploatare a stațiilor electrice de 110 kV/MT

Cap.I. Scop

Scopul prezentului Regulament este de a stabili variantele agreeate pentru exploatarea și modul de organizare a activității stațiilor electrice de transformare 110 kV/MT.

Cap.II. Domeniu de aplicare

Domeniul de aplicare este totalitatea stațiilor electrice de transformare 110 kV/MT din gestiunea și/sau exploatarea DEER.

Cap.III. Definiții, abrevieri

ITI:	Instrucțiune Tehnică Internă
DMS-SCADA:	Distribution Management System – Supervisory Control And Data Acquisition (Sistem de Management al Distribuției -Sistem informatic de monitorizare, comandă și achiziție de date a unui proces tehnologic/instalație)
CCM:	Contract Colectiv de Muncă
Regulament:	Regulament privind modul de organizare a activității de exploatare a stațiilor electrice de 110 kV/MT
Telecomandă:	Acționarea de la distanță a aparatelor de comutație și reglaj din alt loc decât camera de comandă a unei stații/centrale
Centru de telecomandă: și supraveghere instalații	Structura operativă de monitorizare și operare de la distanță a instalațiilor fără personal (DIT, DEDL)
RGM:	Regulament General de Manevre
RCD:	Regulament de Conducere prin Dispecer
IP-SSM în vigoare:	Instrucțiune Proprie de Securitate și Sănătate în Muncă pentru instalații electrice în exploatare gestionate de Societatea DEER ca operator de distribuție din cadrul grupului Electrica
Zonă de rețea:	Un ansamblu de echipamente și instalații legate între ele (o parte a unei rețele electrice), operate de aceeași formație de personal operativ (excepție făcând doar elementele telecomandate pentru perioada când sunt pe telecomandă).
Zonă de sistem:	Parte semnificativă a unui sistem electroenergetic formată dintr-un ansamblu de linii și stații electrice grupate în concordanță cu un criteriu stabilit (administrativ, geografic, operațional s.a.)
DEN:	Dispecer Energetic Național

Cap.IV. Referințe legale

Regulamentul privind modul de organizare a activității de exploatare a stațiilor electrice de 110 kV/MT este necesar pentru buna desfășurare a activității, în vederea încadrării în cerințele Standardului de performanță pentru serviciul de distribuție a energiei electrice, aprobat prin Ordinul ANRE 46/2021.

Regulamentul privind modul de organizare a activității de exploatare a stațiilor electrice de 110 kV/MT trebuie să respecte prevederile Codului muncii (Legea 53 din 2003, actualizată).

Cap.V. Mod de lucru

Exploatarea stațiilor electrice se face prin aplicarea următoarelor forme de organizare și de repartizare a timpului de muncă:

1. Tură continuă/stație
2. Tură continuă/grup de stații (zonă de rețea din cadrul unei zone de sistem)
3. Tură discontinuă/stație sau grup de stații (zonă de rețea din cadrul unei zone de sistem)
4. Tură la stații cu domiciliu

1. Tură continuă/stație

- a) Exploatarea stațiilor în acest sistem se realizează prin 5 electricieni, cu 1 electrician/tură/stație.
- b) Programul de tură se întocmește și se aprobă în baza instrucțiunilor tehnice interne (ITI).
- c) Acest sistem de lucru se aplică la o singură stație.
- d) Orele de intrare și de ieșire în/din programul de lucru vor fi stabilite prin hotărâre CMAS.

2. Tură continuă/grup de stații (zonă de rețea din cadrul unei zone de sistem)

Stațiile electrice se exploatează prin telecomandă, de Centre de telecomandă și supraveghere instalații, conform instrucțiunilor interne (ITI) specifice, astfel:

- a) Regim de exploatare a stațiilor de transformare prin Formație de Intervenție Rapidă (FIR), în tură mobilă permanentă, cu echipe de 2 electricieni/tură dintre care cel puțin unul electrician-șofer.
- b) Acest sistem de lucru se aplică la grupuri de stații (zonă de rețea din cadrul unei zone de sistem), numărul de stații se stabilește de către conducerea executivă a Societății.
- c) Orele de intrare și de ieșire în/din programul de lucru vor fi stabilite prin hotărâre CMAS.

3. Tură discontinuă/stație sau grup de stații (zonă de rețea din cadrul unei zone de sistem)

Stațiile electrice se exploatează prin telecomandă, de Centre de telecomandă și supraveghere instalații, conform instrucțiunilor interne (ITI) specifice, astfel:

- a) Regim de exploatare a stațiilor de transformare prin Formație de Intervenție Rapidă (FIR), în tură mobilă permanentă, cu echipe de 2 electricieni/tură dintre care cel puțin unul electrician-șofer. Tura de zi este formată din 2 electricieni, iar tura de noapte este formată din 1 electrician, iar al doilea este în repaus în regim de consemn la domiciliu.
- b) Este aplicabilă în mod excepțional, pentru o stație sau un grup de stații grupate în concordanță cu un criteriu stabilit (administrativ, geografic, operațional s.a.), în zonele unde o asemenea organizare este optimă din punct de vedere al condițiilor de muncă, al condițiilor specifice arealului de servire și de exploatare și este agreat cu salariații. Stațiile exploatare în acest regim vor fi nominalizate în hotărâri ale CMAS.
- c) Orele de intrare și de ieșire în/din programul de lucru vor fi stabilite prin hotărâre CMAS.

4. Tură la stații cu domiciliu

A. Prin domiciliu, în înțelesul prezentului regulament, se înțelege:

- a) spațiul pus la dispoziție de administrație în exteriorul stației, cu dotările adecvate pentru a fi locuit de angajat și familia sa, destinat să asigure condițiile pentru desfășurarea corespunzătoare a serviciului de exploatare a stației. Prin excepție, funcție de condițiile locale și cu acordul angajaților, domiciliul poate fi destinat numai angajaților, într-un spațiu adecvat, situat în interiorul sau exteriorul stației. În toate situațiile, utilitățile se asigură de către angajator, fără plată din partea angajaților.
- b) casa sau locul în care salariatul locuiește permanent.

B. Exploatarea stațiilor în tură la domiciliu se face în regim de exploatare cu:

- 3 (trei) electricieni-șoferi/stație sau grup de maxim 2 stații, 24/48 ore, 1 electrician/tură, plus 1 electrician înlocuitor pentru o zonă de minim 3 stații
- 6 (șase) electricieni-șoferi/grup stații (zonă de rețea din cadrul unei zone de sistem), 24/48 ore, 2 electricieni/tură, plus 1 electrician înlocuitor pentru o zonă de minim 3 stații din care:

- a) 8 ore în instalații (pentru control, manevre, admiteri la lucru a echipelor prezente la lucrări, atribuțiuni de serviciu, lichidări avarii, incidente. Cele 8 ore de prezență în instalații pot fi distribuite uniform, dimineața și seara, sau neuniform, în funcție de complexitatea lucrărilor. Prin excepție de la programul normal de muncă, la dispoziția personalului de comandă operativă sau a șefului ierarhic superior programul poate fi modificat după necesități. La terminarea orelor de program, personalul operativ comută semnalizările optice și acustice pe domiciliu, iar în cazul stațiilor integrate în sistem DMS-SCADA se comută cheia de comandă pe "Distanță" la personalul de comandă operativă, consemneză în registrul operativ ora la care părăsește instalația;
- b) 16 ore la domiciliu, timp în care personalul se află în repaus în regim consemn, nu execută atribuțiuni de serviciu, având obligația de a fi odihnit, apt atât fizic cât și psihic, ori de câte ori este solicitat pentru a interveni operativ în instalații la dispoziția personalului de comandă operativă sau la incidente și avarii.
- c) După intervalul de tură, electricianul are 48 ore liber.
- d) Orele de intrare și de ieșire în/din programul de lucru vor fi stabilite prin hotărâre CMAS.

C. Modul de salarizare la exploatarea stațiilor cu domiciliu

- (1) Intervențiile operative în instalații, citirile de date orare în zi caracteristică în perioada celor 16 ore de repaus în regim consemn, constituie timp efectiv lucrat ca ore suplimentare și se plătesc conform CCM în vigoare. În stațiile unde sistemele informatice permit culegerea datelor necesare zilei caracteristice, conform dispozițiilor DEN, acestea se vor utiliza cu prioritate, fără a solicita prezența personalului operativ în stație.
În acest caz numărul de ore de pontaj în regim consemn se reduce corespunzător cu numărul de ore suplimentare efectuate.
- (2) Se consideră timp efectiv lucrat:
 - i. perioada necesară efectuării lucrărilor programate în afara celor 8 ore și
 - ii. perioada necesară lichidării avariei sau incidentului din momentul luării la cunoștință a situației create (apel telefonic, semnalizări optice, acustice etc) și până la revenirea la domiciliu.
- (3) Timpul efectiv lucrat definit în alin. (2) în instalațiile electrice efectuat de personalul aflat în repaus în regim consemn cu o durată mai mică de 1 (una) oră se pontează și se plătește o oră în regim de ore suplimentare.
- (4) Pontarea personalului se va face conform turelor efectiv prestate, după graficul de serviciu, fiecare din cei trei sau șase electricieni prestând în medie circa 10,14 ture/lună/stație (grup stații, zonă de rețea din cadrul unei zone de sistem).

Sporul de 21% acordat pentru orele de pontaj în regim consemn (16 ore/tură) se va calcula și adăuga la salariul brut de încadrare, rezultând o bază nouă de calcul pe seama căreia se va determina valoarea turei medii, după formula:

$$\text{Valoarea turei medii} = (\text{Salariu de baza} * 121\%) / 10,14$$

Ca urmare a aplicării acestui sistem de organizare și salarizare, rezultă următoarele:

- Se plătesc cu spor de 65% turele efectuate în zilele de sâmbătă, duminică și în zilele nelucrătoare prevăzute la art.2.4 alin.(6) și art.2.5 alin.(2) din CCM în vigoare;
- Se plătesc cu spor de 135% turele efectuate în zilele de sărbători legale prevăzute la art.2.5 alin.(1) din CCM în vigoare;
- Se asigură salariul brut de încadrare la un număr mediu de ture (10,14);
- Timpul afectat pentru terminarea manevrelor, lichidarea avariilor și predarea-primirea schimbului constituie timp efectiv lucrat;
- Celelalte drepturi de personal se vor calcula identic ca la personalul salarizat în regie.

D. În situații de excepție, poate fi chemat pentru prestarea de ore suplimentare în vederea prevenirii, lichidării unui deranjament sau incident etc. și electricianul care nu este de serviciu, aceste ore plătindu-se ca atare în conformitate cu prevederile CCM.

E. Nominalizarea locurilor de muncă pentru care se aplică prevederile prezentului Regulament se face prin Hotărâri ale Comisiei Mixte Administrație - Sindicate.

F. (1) În situația descompletării turelor (personal aflat în concediu de odihnă, boală, perfecționare sau pensionare, demisie, perioada angajării și pregătirii pe postul vacant) administrația va asigura înlocuitor.

(2) În perioada în care turele sunt descompletate, dacă nu se poate asigura înlocuitor, personalul de exploatare existent poate asigura efectuarea restului de ture pe perioadă determinată, care vor fi plătite cu valoarea turei medii. Turele suplimentare (cele peste 10,14 ture medii/lună) se vor plăti cu un spor de 75%.

(3) Perioada maximă de executare a serviciului de tură în regim descompletat (2 electricieni, respectiv 5 electricieni) nu va depăși 120 de zile într-un an calendaristic.

G. În situații excepționale justificate în mod obiectiv, la propunerea șefului e.o., cu acordul salariatului/salariaților implicați, cu aprobarea Directorului General și cu consultarea FNSE Univers, se pot stabili și alte forme de organizare și de repartizare a timpului de muncă și programe de lucru, pe perioade limitate de timp (maxim 3 luni), cu respectarea prevederilor legale în ceea ce privește timpul de muncă și repausurile.

Cap.VI: Concluzii

Pentru fiecare stație/grup stații/ zonă de rețea din cadrul unei zone de sistem se va stabili varianta de exploatare conform prezentului Regulament, al Instrucțiunilor Tehnice Interne, Hotărârilor Comisiei Mixte Administrație-Sindicate, cu încadrare în Regulament, CCM, Codul muncii, RGM, RCD, IP-SSM.

ANEXA 12B

Regulament privind modul de organizare a activitatii de exploatare in rețelele MT si JT

1. SCOPUL REGULAMENTULUI

Scopul regulamentului este de a stabili si detalia modul de organizare a activitatilor de exploatare si masura din cadrul COR MTJT si CM

2. DOMENIUL DE APLICARE

Domeniul de aplicare este totalitatea instalatiilor electrice de distributie din gestiunea și/sau exploatarea COR MT/JT si CM.

Regulamentul se aplica pentru organizarea timpului de munca (intocmirea graficelor de serviciu, intocmire grafice de consemn la domiciliu), la urmarirea timpului de lucru efectuat si a timpului de consemn la domiciliu, pentru personalul COR MTJT si CM.

3. DEFINITII. LEGISLATIE APLICABILA

ITI:	Instrucțiune Tehnică Internă
DMS-SCADA:	Distribution Management System -Supervisory Control And Data Acquisition (Sistem de Management al Distribuției-Sistem informatic de monitorizare, comandă și achiziție de date a unui proces tehnologic/instalație)
CCM:	Contract Colectiv de Muncă
Regulament:	Regulament privind modul de organizare a activității de exploatare a stațiilor electrice de 110 kV/MT
RGM:	Regulament General de Manevre
RCD:	Regulament de Conducere prin Dispecer
IP-SSM în vigoare:	Instrucțiune Proprie de Securitate și Sănătate în Muncă pentru instalații electrice în exploatare gestionate de Societatea DEER ca operator de distribuție din cadrul grupului Electrica

Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează munca, se află la dispoziția angajatorului și își îndeplinește sarcinile și atribuțiile, conform prevederilor contractului individual de muncă, contractului colectiv de muncă aplicabil și/sau ale legislației în vigoare.

Programul de muncă reprezintă modelul de organizare a activității, care stabilește orele și zilele când începe și când se încheie prestarea muncii.

Modelul de organizare a muncii reprezintă forma de organizare a timpului de muncă și repartizarea sa în funcție de un anumit model stabilit de angajator.

Munca în schimburi reprezintă orice mod de organizare a programului de lucru, potrivit căruia salariații se succed unul pe altul la același post de muncă, potrivit unui anumit program, inclusiv program rotativ, și care poate fi de tip continuu sau discontinuu, implicând pentru salariat necesitatea realizării unei activități în intervale orare diferite în raport cu o perioadă zilnică sau săptămânală, stabilită prin contractul individual de muncă.

Salariat în schimburi reprezintă orice salariat al cărui program de lucru se înscrie în cadrul programului de muncă în schimburi.

Legea 123/2012 - Legea energiei electrice și a gazelor natural.

Standardul de performanță pentru serviciul de distribuție a energiei electrice, aprobat prin Ordinul ANRE 46/2021, cu modificările și completările ulterioare.

Legea nr. 53 din 2003 republicată și actualizată - Codul muncii

4. MODELUL DE ORGANIZARE A MUNCII IN CADRUL COR MT/JT

4.1 Programul de munca în activitatea de exploatare operativă a instalațiilor

Programul de munca se organizează, conform graficelor de serviciu, în una din variantele din Anexa la Regulament:

A. Program de munca efectiv (schimb):

1. tura continuă în schimburi de 8 ore;
2. tura continuă în schimburi de 12 ore;
3. tura discontinuă în schimburi de 8 ore + repaus în regim de consemn (la domiciliu)
4. tura discontinuă cu schimb de 12 ore + repaus în regim de consemn (la domiciliu)
5. program normal de 8 ore de luni până vineri fără consemn

ANEXA

Tip grafic	Specific pentru arealele de servire operativă	Numar echipaje pe schimb			Numar echipaje pe schimb Sambata+Duminica, Sarbatori legale		
		Luni-Vineri					
Tip grafic cu schimburi de 8 ore		Schimbul I	Schimbul II	Schimbul III	Schimbul I	Schimbul II	Schimbul III
I	Municipii mari resedința de județ	2	2	1	1	1	1
II	Municipii mici resedința de județ sau orașe mari cu zone SO urban+rural	2	1	1	1	1	1
III	Municipii mici	1	1	1	1	1	1
IV	Orașe mari	2	2	C	2	1	C
V	Orașe mari	2	1	C	1	1	C
VI	Orașe mici sau Rural	1	1	C	1	1	C
VII	Orașe mici sau Rural	1	1	C	C	C	C
VII.1	Orașe mici sau Rural	1	C	C	C	C	C
					C -consemn la domiciliu		
Tip grafic cu schimburi de 12 ore		Schimbul I	Schimbul II		Schimbul I	Schimbul II	
VIII	Municipii mari, resedința de județ	1	1		1	1	
IX	Orașe mici sau Rural	2	1		2	1	
X	Orașe mici sau Rural	1	C		1	C	

Prin excepție pot fi aplicate și alte moduri de organizare sub rezerva aprobării prealabile a acestora pe perioade limitate de timp.

Pot fi aplicate în paralel în același areal de servire mai multe moduri de organizare menționate.

Ora de intrare la programul de lucru corespunzător schimbului 1 va fi stabilită în mod concret prin hotărâre CMAS (cuprinsă în intervalul orar 6 - 8).

1. **Tura continuă în schimburi de 8 ore** înseamnă formație/formații de exploatare mobilă formată din 2 electricieni (dintre care cel puțin unul electrician- sofer) care efectuează serviciul de exploatare în instalațiile COR MT/JT 8 ore în instalații (pentru control, manevre, admiteri la lucru a echipelor prezente la lucrări, atribuțiuni de serviciu, lichidări avarii, incidente).
Variante posibile - conform anexa de mai sus

2. **Tura continuă în schimburi de 12 ore** înseamnă formație de exploatare mobilă formată din 2 electricieni (dintre care cel puțin unul electrician- sofer) pe schimb care efectuează serviciul de exploatare în instalațiile COR MTJT 12 ore în instalații, **schimbul 1 sau schimbul 2** (pentru control, manevre, admiteri la lucru a echipelor prezente la lucrări, atribuțiuni de serviciu, lichidări avarii, incidente). Variante posibile - conform anexa de mai sus

3. **Tura discontinuă cu schimb de 8 ore + repaus în regim de consemn**

Variante posibile - conform anexa la prezentul document

I) **1 formație schimbul 1, 1 formație schimbul 2 care rămâne în continuare în repaus în regim de consemn (pe perioada schimbului 3) - zilnic**, formație de exploatare mobilă formată din 2 electricieni (dintre care cel puțin unul electrician- sofer) pe schimb care efectuează serviciul de exploatare în instalațiile COR MTJT 8 ore în instalații (pentru control, manevre, admiteri la lucru a echipelor prezente la lucrări, atribuțiuni de serviciu, lichidări avarii, incidente) pentru schimbul 1 și 2 și formație de exploatare formată din 2 electricieni (dintre care cel puțin unul electrician- sofer) în repaus în regim de consemn, pentru schimbul 3, timp în care personalul se află la dispoziția angajatorului, nu execută atribuțiuni de serviciu, având obligația de a fi odihnit, apt atât fizic cât și psihic, ori de câte ori este solicitat pentru a interveni operativ în instalații la dispoziția personalului de comandă operativă sau la incidente și avarii.

II) **2 formații schimbul 1, 1 formație schimbul 2 care rămâne în continuare în repaus în regim de consemn (pe perioada schimbului 3) – 2 formații** de exploatare mobilă formate fiecare din 2 electricieni (dintre care cel puțin unul electrician- sofer) în **schimbul 1, în zilele lucrătoare** care efectuează serviciul de exploatare în instalațiile COR MTJT 8 ore în instalații (pentru control, manevre, admiteri la lucru a echipelor prezente la lucrări, atribuțiuni de serviciu, lichidări avarii, incidente) – **1 formație** de exploatare mobilă formată din 2 electricieni (dintre care cel puțin unul electrician- sofer) pe **schimbul 2, zilnic**, care efectuează serviciul de exploatare în instalațiile COR MTJT 8 ore în instalații (pentru control, manevre, admiteri la lucru a echipelor prezente la lucrări, atribuțiuni de serviciu, lichidări avarii, incidente) - **1 formație** de exploatare formată din 2 electricieni (dintre care cel puțin unul electrician- sofer) **în repaus în regim de consemn, pentru schimbul 3, zilnic**, timp în care personalul se află la dispoziția angajatorului, nu execută atribuțiuni de serviciu, având obligația de a fi odihnit, apt atât fizic cât și psihic, ori de câte ori este solicitat pentru a interveni operativ în instalații la dispoziția personalului de comandă operativă sau la incidente și avarii.

III) **1 formație schimbul 1, în zilele lucrătoare + 1 formație schimbul 2, de serviciu, în zilele lucrătoare + 1 formație în repaus în regim de consemn** sâmbăta și duminică – **1 formație** de exploatare mobilă formată fiecare din 2 electricieni (dintre care cel puțin unul electrician- sofer) în **schimbul 1, în zilele lucrătoare** care efectuează serviciul de exploatare în instalațiile COR MTJT 8 ore în instalații (pentru control, manevre, admiteri la lucru a echipelor prezente la lucrări, atribuțiuni de serviciu, lichidări avarii, incidente) – **1 formație** de exploatare mobilă formată din 2 electricieni (dintre care cel puțin unul electrician- sofer) în **schimbul 2** în zilele lucrătoare, care

efectueaza serviciul de exploatare in instalatiile COR MTJT 8 ore în instalații (pentru control, manevre, admiteri la lucru a echipelor prezente la lucrări, atribuțiuni de serviciu, lichidări avarii, incidente) - **1 formatie** de exploatare formata din 2 electricieni (dintre care cel puțin unul electrician- sofer) **in repaus in regim de consemn, pentru schimbul 1,2,3, in zilele de sambata si duminica**, timp în care personalul se află la dispoziția angajatorului, nu execută atribuțiuni de serviciu, având obligația de a fi odihnit, apt atât fizic cât și psihic, ori de câte ori este solicitat pentru a interveni operativ în instalații la dispoziția personalului de comandă operativă sau la incidente și avarii. Aceeasi formatie nu poate fi consemnata mai mult de un schimb dupa efectuarea unei ture de exploatare in instalatii sau mai mult de 2 ture consecutive dupa timp liber.

4. **Tura discontinua cu schimb de 12 ore + repaus in regim de consemn** – schimbul 1 de serviciu si schimbul 2 in repaus in regim de consemn inseamna formatie de exploatare mobila formata din 2 electricieni (dintre care cel puțin unul electrician- sofer) pe schimb care efectueaza serviciul de exploatare in instalatiile COR MTJT 12 ore în instalații, **schimbul 1 si 1 formatie** de exploatare formata din 2 electricieni (dintre care cel puțin unul electrician- sofer) **in repaus in regim de consemn la domiciliu 12 ore, pentru schimbul 2, zilnic**, timp în care personalul se află la dispoziția angajatorului, nu execută atribuțiuni de serviciu, având obligația de a fi odihnit, apt atât fizic cât și psihic, ori de câte ori este solicitat pentru a interveni operativ în instalații la dispoziția personalului de comandă operativă sau la incidente și avarii.
5. **Tura discontinua cu schimb de 12 ore + repaus in regim de consemn** – schimbul 1 de serviciu pe perioada zilelor de luni-vineri si repaus in regim de consemn pe perioada zilelor de sambata si duminica si a sarbatorilor legale, schimbul 2 in regim de consemn de luni-vineri si repaus in regim de consemn pe perioada zilelor de sambata si duminica si a sarbatorilor legale, timp în care personalul se află la dispoziția angajatorului, nu execută atribuțiuni de serviciu, având obligația de a fi odihnit, apt atât fizic cât și psihic, ori de câte ori este solicitat pentru a interveni operativ în instalații la dispoziția personalului de comandă operativă sau la incidente și avarii.

Tipurile de grafic care nu se regasesc in mod explicit la pct. 1-5 sunt considerate derivate ale acestora, aplicarea lor se va realiza respectand principiile descrise la pct. 1-5 in mod corespunzator.

Orele de intrare și de ieșire în/din programul de lucru vor fi stabilite prin hotărâre CMAS.

B. Intervențiile operative în instalații, în perioada orelor de consemn, constituie munca suplimentara, orele respective fiind compensate cu respectarea prevederilor CCM si ale legii, in mod corespunzator. În acest caz numărul de ore de pontaj în regim consemn se reduce corespunzător cu numărul de ore suplimentare efectuate - se considera ore suplimentare perioada necesară lichidării avariei sau incidentului din momentul luării la cunoștință a situației create (apel telefonic) și până la revenirea la domiciliu

Timpul efectiv lucrat în instalațiile electrice, efectuat de personalul aflat în repaus în regim consemn cu o durată mai mică de 1 (una) oră se montează și se plătește o oră în regim de ore suplimentare.

În situatii de exceptie, pot fi chemati si alti electricieni din cadrul formatiei care se afla in repaus zilnic sau saptamanal pentru interventii in RED in vederea prevenirii, lichidării unui deranjament sau incident etc, aceasta prestare fiind considerata munca suplimentara.

Nominalizarea locurilor de muncă pentru care se aplică prevederile prezentului Regulament se face prin Hotărâri ale Comisiei mixte administrație-sindicate.

În situația descompletării turelor (personal aflat în concediu de odihnă, boală, perfecționare sau pensionare, demisie, perioada angajării și pregătirii pe postul vacant) administrația va asigura înlocuitor (personal de exploatare de la alte formatii, personal de la formatia mentenanta sau de la centrul de masura autorizat corespunzator, personal DCE).

4.2 Organizarea programului de munca pentru formatii de mentenanta, defectoscopie, PRAM din cadrul COR MT/JT

Organizarea programului de munca pentru formatiile de mentenanta, defectoscopie, PRAM se face cu repartizarea egala a timpului de munca 8 ore / zi in zilele lucratoare. In situatii justificate, pentru personalul din cadrul formatiilor de defectoscopie organizarea programului de munca poate fi realizata prin decalarea programului si/sau prin organizarea activitatii in schimburi de 8 ore (discontinuu).

Se organizeaza consemn pentru personalul de mentenanta, defectoscopie si PRAM pe perioada zilelor de repaus saptamanal si a zilelor de sarbatori legale sau a zilelor libere acordate prin CCM conform prevederilor CCM si ale Hotărârilor Comisiei mixte administrație-sindicate.

4.3 Centrul de masura

Programul de lucru in activitatea de masura este:

Pentru activitatea de masura din cadrul Centrului de Masura timpul de munca se rapartizeaza egal de luni pana vineri, 8 ore /zi. Ora de intrare la programul de lucru va fi stabilita in mod concret prin hotarare CMAS. In situatii justificate, pentru personalul din cadrul formatiilor de masura pot fi stabilite pe perioade limitate de timp si alte forme de organizare a timpului de munca, astfel:

- program fractionat – presupune stabilirea unei perioade fixe prin prezenta personalului de masura la locul de munca si executarea sarcinilor de munca pe perioada unei zile in care programul este la indemana electricianului;
- program decalat – presupune stabilirea programului zilnic normal de lucru de 8 ore de munca intr-un alt interval decat cel stabilit prin hotarare CMAS in DEER. Orele de incepere si terminare a programului de lucru decalat vor fi stabilite prin hotarare CMAS. Nominalizarea salariatilor, perioada de aplicare a programului decalat, precum si lista activitatilor planificate pentru aceasta perioada vor fi propuse de catre seful centrului de masura si aprobate de directorul sucursalei.

In situatii justificate, personalul centrului de masura autorizat va participa alaturi de personalul CORMT/JT, la efectuarea lucrarilor de eliminare avarii, incidente si mentenanta, conform dispozitiilor conducerii societatii.

Personalul centrului de masura autorizat poate fi inclus in organizarea consemnului la nivel COR MT/JT in situatii justificate, cu aprobarea conducerii sucursalei, in limita numarului de personal aprobat prin hotararea CMAS.

4.3 Personalul DCE

In situatii justificate, personalul DCE autorizat va participa alaturi de personalul CORMT/JT, la efectuarea lucrarilor de eliminare avarii, incidente si mentenanta, conform dispozitiilor conducerii societatii.

Personalul DCE autorizat poate fi inclus in organizarea consemnului la nivel COR MT/JT in situatii justificate, cu aprobarea conducerii sucursalei, in limita numarului de personal aprobat prin hotararea CMAS.

5. CONCLUZII

Pentru fiecare zonă de rețea se va stabili varianta de exploatare conform prezentului Regulament, al Instrucțiunilor Tehnice Interne, Hotărârilor Comisiei Mixte Administrație-Sindicate, cu încadrare în Regulament, CCM, Codul muncii, RGM, RCD, IP-SSM.

În situații excepționale justificate în mod obiectiv, la propunerea șefului e.o., cu acordul salariatului/salariaților implicați, cu aprobarea Directorului General și cu consultarea FNSE Univers, se pot stabili și alte forme de organizare și de repartizare a timpului de muncă și programe de lucru, pe perioade limitate de timp (maxim 3 luni), cu respectarea prevederilor legale în ceea ce privește timpul de muncă și repausurile.

ANEXA 13

REGULAMENT DE ORGANIZARE ȘI FUNCȚIONARE AL COMITETULUI DE SECURITATE ȘI SĂNĂTATE ÎN MUNCĂ LA NIVEL DEER

1. SCOP

Activitatea de asigurare a securității și sănătății în muncă este definită ca ansamblul de activități pentru asigurarea celor mai bune condiții în desfășurarea procesului de muncă, apărarea vieții, integrității fizice și psihice, sănătății lucrătorilor și a altor persoane participante la procesul de muncă, realizate prin măsuri și acțiuni de evaluare, de cercetare și de natura organizării muncii.

În acest context, Codul muncii – L53/2003 și Legea securității și sănătății în muncă nr.319/2006 au prevăzut constituirea în unitățile economice a Comitetului de securitate și sănătate în muncă. Organizarea și funcționarea acestuia este reglementată prin HG 1425/2006-Normele metodologice de aplicare a prevederilor L319/2006.

CSSM prin membrii din componența sa, asigură participarea angajaților la procesul decizional și la monitorizarea implementării deciziilor în domeniul securității și sănătății în muncă. CSSM ii sunt subordonate la nivel de Sucursala, Comisiile de Sanatate si Securitate in Munca.

2. COMPONENTĂ ȘI REPREZENTARE CSSM

Comitetul de securitate și sănătate în muncă este constituit din reprezentanții lucrătorilor cu răspunderi specifice domeniului securității și sănătății lucrătorilor, pe de o parte și angajator prin reprezentantul său legal și alți reprezentanți ai săi desemnați, în număr egal cu cel al reprezentanților lucrătorilor și medicul de medicina muncii, pe de altă parte.

CSSM este format din:

1. Președinte CSSM – Director General cu supleant Director Tehnic
2. Secretar CSSM – lucrător desemnat SSM
3. Membrii titulari cu drept de vot:
 - Reprezentanți ai angajatorului:
 - i. Director Tehnic cu supleant Director DOR (în cazul în care titularul este indisponibil sau asigură rolul de Președinte)
 - ii. șefii birourilor SSM (3)
 - iii. 2 specialiști SSM de la nivelul fiecărui Birou SSM (6)
 - Reprezentanți ai lucrătorilor: 12
 - Medic medicina muncii
4. Membrii cu rol consultativ (fără drept de vot):
 - Director Divizie Strategie si Planificare
 - Orice alt invitat (director divizie/direcție/departament, etc.)

Membrii cu drept de vot ai Comitetului de securitate și sănătate în muncă se nominalizează prin decizie scrisă a directorului general, prin aceasta putând fi nominalizați și membri supleanți.

Reprezentanții lucrătorilor desemnați atât ca membri titulari cu drept de vot, precum și ca membri supleanți, trebuie să fi absolvit un curs în domeniul securității și sănătății în muncă și să fie informați asupra riscurilor identificate în procesele de muncă desfășurate la nivelul societății. Reprezentanții lucrătorilor în CSSM, vor fi aleși pe o perioadă de 2 ani, la nivelul structurilor organizatorice pe care le reprezintă, iar înlocuirea acestora se va face de către cei care i-au ales.

Participarea membrilor desemnați la ședințele comitetului are un caracter obligatoriu, cu excepția situațiilor în care aceștia se află în deplasare în interes de serviciu, în concediu medical/de odihnă/fără plată sau au contractul cu societatea suspendat.

În afara categoriilor menționate, pot participa la ședințele comitetului, fără a avea drept de vot și alte persoane din cadrul sau din afara societății, pe baza invitației transmise de Președinte.

3. ATRIBUȚIILE CSSM

În conformitate cu legislația specifică SSM și a prevederilor standardului de referință pentru Sistemul de Management al Sănătății și Securității în Muncă implementat și certificat la nivelul societății, CSSM are următoarele atribuții:

- a. analizează și face propuneri privind aplicarea unitară a politicii de securitate și sănătate în muncă la nivelul societății;
- b. ia la cunoștință cu privire la evaluarea riscurilor pentru securitate și sănătate, măsurile de prevenire și protecție atât la nivel de unitate, cât și la nivel de loc de muncă și tipuri de posturi de lucru, măsurile de prim ajutor, de prevenire și stingere a incendiilor și evacuare a lucrătorilor;
- c. urmărește realizarea planurilor de prevenire și protecție, alocarea mijloacelor necesare realizării prevederilor acestuia și eficiența acestora din punctul de vedere al îmbunătățirii condițiilor de muncă la nivelul societății;
- d. stabilește introducerea și utilizarea unitară a unor noi tehnologii, precum și alegerea echipamentelor de muncă și de protecție colectivă/individuală, luând în considerare consecințele asupra securității și sănătății lucrătorilor, și face propuneri în situația constatării anumitor deficiențe;
- e. analizează și stabilește măsuri privind achiziționarea, întreținerea și utilizarea echipamentelor de muncă și de protecție colectivă/individuală; întocmește și verifică aplicarea “Regulamentului de dotare cu echipament individual de protecție” ținând seama de factorii de risc identificați;
- f. propune măsuri privind amenajarea și organizarea locurilor de muncă în mod unitar, ținând cont și de prezența grupurilor sensibile la riscuri specifice;
- g. analizează cererile făcute de lucrători privind condițiile de muncă și modul în care își îndeplinesc atribuțiile persoanele desemnate și/sau serviciul extern (medicina muncii);
- h. centralizează propunerile formulate de lucrători privind condițiile de muncă pentru prevenirea accidentelor de muncă și a îmbolnăvirilor profesionale, precum și pentru îmbunătățirea sănătății lucrătorilor, analizând oportunitatea aplicării unor măsuri cu caracter unitar la nivelul societății;
- i. analizează sancțiunile și măsurile dispuse de ITM, ISU și inspectorii sanitari pentru societăți din cadrul grupului și propune măsuri pentru prevenirea unor situații similare;
- j. analizează cauzele producerii accidentelor de muncă sau a evenimentelor la nivelul societății și stabilește aplicarea măsurilor rezultate în urma acestei analize;
- k. efectuează verificări proprii privind aplicarea instrucțiunilor proprii și a celor de lucru și face un raport scris privind constatările făcute;
- l. analizează eficiența aplicării procedurilor și instrucțiunilor de securitate și sănătate în muncă și a celor de lucru, propune îmbunătățiri, le revizuește și monitorizează implementarea unitară a acestora;
- m. analizează posibilitățile de integrare a angajaților care au condiționări ale capacității de muncă în cadrul societății;
- n. dezbate raportul scris, prezentat Comitetului de către conducătorul unității, cel puțin o dată pe an, cu privire la situația securității și sănătății în muncă, la acțiunile care au fost întreprinse și la eficiența acestora în anul încheiat, precum și propunerile pentru Planul de prevenire și protecție ce se va realiza în anul următor;

4. FUNCȚIONAREA COMITETULUI

CSSM funcționează în baza prezentului regulament de organizare și funcționare.

Ședințele CSSM au loc trimestrial sau ori de câte ori este necesar, în urma convocării de către Președinte, putând fi organizat cu ajutorul tehnologiei și mijloacelor de comunicare la distanță (teleconferință, videoconferință, platforme/aplicații/soluții IT&C destinate activității colaborative – Teams, Zoom, Webex, etc) și beneficiind de suport IT&C în cazul utilizării acestora.

Convocarea Comitetului se face de către Secretar cu acordul Președintelui și cu stabilirea Ordinii de zi pe baza consultării reprezentanților lucrătorilor și se transmite membrilor cu cel puțin 5 zile înainte, cu specificarea datei și orei de începere a ședinței, a locului/modului de organizare și a subiectelor incluse pe Ordinea de zi.

Comitetul de securitate și sănătate în muncă este legal întrunit dacă sunt prezenți cel puțin jumătate plus unu din numărul membrilor săi.

Pentru adoptarea unei măsuri la nivelul CSSM este necesar votul a cel puțin două treimi din numărul membrilor cu drept de vot prezenți/conectați în cadrul ședinței.

La fiecare ședință, secretarul întocmește un proces-verbal în care se vor consemna:

- cvorumul;
- descrierea succintă a subiectelor abordate cu specificarea intervențiilor membrilor participanți;
- măsurile sau soluțiile adoptate de către Comitet, cu specificarea numărului de voturi "pentru"
- Planul de Măsuri rezultat incluzând termenele de realizare, responsabilii și resursele alocate;

Procesul verbal va fi semnat de către Președinte, secretar și toți membrii cu drept de vot prezenți/conectați la ședință, fie olograf, fie electronic. În cazul semnării electronice, pentru validitatea documentului, prima semnătură electronică se va solicita de către secretar numai după colectarea tuturor semnăturilor olografe. Procesul verbal al fiecărei ședințe CSSM va fi transmis tuturor membrilor CSSM, precum și e.o. responsabile pentru ducerea la îndeplinire a măsurilor stabilite în cadrul ședinței.

Deciziile cu impact în ce privește asigurarea securității și sănătății în muncă luate în cadrul ședinței CSSM vor fi aduse la cunoștința lucrătorilor prin grija reprezentanților lucrătorilor.

Serviciile cu responsabilități SSM din cadrul DEER informează, în cadrul ședințelor trimestriale, membrii CSSM cu privire la stadiul implementării măsurilor stabilite în cadrul ședințelor anterioare, precum și la cauzele eventualelor întârzieri în implementare, până la finalizarea implementării acestora.

Deciziile și hotărârile CSSM sunt de drept, hotărâri ale CMAS.

În cadrul Sucursalelor-DEER SA se vor constitui Comisiile de Securitate și Sănătate în Muncă -CSSM

I. Organizarea Comisiei de Securitate și Sănătate în munca-CSSM

Comisia de securitate și sănătate în munca se constituie în cadrul Sucursalelor-DEER SA în funcție de numărul total al lucrătorilor din unitate.

Comisia de securitate și sănătate în muncă este constituită din reprezentanții lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății lucrătorilor, pe de o parte și angajator prin DIRECTOR Sucursala și alți reprezentanți ai săi desemnați, în număr egal cu cel al reprezentanților lucrătorilor, pe de altă parte.

Comisia este formată din:

- Președinte CSSM – Director Sucursala cu supleant
- Secretar CSSM – lucrător desemnat SSM Sucursala

Reprezentanți ai angajatorului:

- a) de la 10 la 249 de lucratori – 2 reprezentanti;
- b) de la 250 la 500(+) de lucratori – 3 reprezentanti

Reprezentanți ai lucrătorilor:

- a) de la 10 la 249 de lucratori – 3 reprezentanti;
- b) de la 250 la 500(+) de lucratori – 4 reprezentanti;

Reprezentanții lucrătorilor desemnați trebuie să fi absolvit un curs în domeniul securității și sănătății în muncă și să fie informați asupra riscurilor identificate în procesele de muncă desfășurate la nivelul societății. Reprezentanții lucrătorilor în comisie, vor fi aleși pe o perioadă de 2 ani, la nivelul structurilor organizatorice pe care le reprezintă, iar înlocuirea acestora se va face de către cei care i-au ales.

Angajatorul are obligația să acorde fiecărui reprezentant al lucrătorilor în comisia de securitate și sănătate în muncă timpul necesar exercitării atribuțiilor specifice.

Timpul alocat acestei activități va fi considerat timp de muncă și va fi de cel puțin:

- a) 4 ore pe lună în unitățile având un efectiv de până la 249 de lucrători;
- b) 8 ore pe lună în unitățile având un efectiv între 250 și 500 de lucrători;

Directorul de Sucursala este președintele comisiei de securitate și sănătate în muncă.

Membrii comisiei de securitate și sănătate în muncă se nominalizează prin decizie scrisă a președintelui acestuia, iar componența comisiei va fi adusă la cunoștință tuturor lucrătorilor din Sucursala.

La întrunirile comisiei de securitate și sănătate în muncă vor fi convocați să participe lucrătorii desemnați, reprezentanți ai angajatorului și ai lucrătorilor, reprezentanții serviciului intern de SSM.

Participarea membrilor desemnați la ședințele comisiei are un caracter obligatoriu, cu excepția situațiilor în care aceștia se află în deplasare în interes de serviciu, în concediu medical/de odihnă/fără plată sau au contractul cu societatea suspendat.

În afara categoriilor menționate, pot participa la ședințele comisiei, fără a avea drept de vot și alte persoane din cadrul societății, pe baza invitației transmise de Președinte.

II. Funcționarea Comisiei de Securitate și Sănătate în Muncă

Comisia de securitate și sănătate în muncă își desfășoară activitatea în baza prezentului regulament de funcționare CSSM.

Directorul Sucursalei are obligația să asigure întrunirea comisiei de securitate și sănătate în muncă cel puțin o dată pe trimestru (înaintea datei de organizare a CSSM DEER) și ori de câte ori este necesar, putând fi organizate atât cu prezenta fizică și cu ajutorul tehnologiei și mijloacelor de comunicare la distanță (teleconferință, videoconferință, platforme/aplicații/soluții IT&C destinate activității colaborative – Teams, Zoom, Webex, etc) și beneficiind de suport IT&C în cazul utilizării acestora.

Ordinea de zi a fiecărei întruniri este stabilită de către președinte și secretar, cu consultarea reprezentanților lucrătorilor, și este transmisă membrilor comisiei de securitate și sănătate în muncă cu cel puțin 3 zile înaintea datei stabilite pentru întrunirea comisiei.

Secretarul comisiei de securitate și sănătate în muncă convoacă în scris membrii comisiei cu cel puțin 3 zile înainte de data întrunirii, indicând locul, data și ora stabilite.

La fiecare întrunire secretarul comisiei de securitate și sănătate în muncă încheie un proces-verbal care va fi semnat de către toți membrii comisiei și care va fi transmis către secretariatul CSSM DEER cu cel puțin 10 zile înainte de întrunirea CSSM DEER.

Comisia de securitate și sănătate în muncă este legal întrunită dacă sunt prezenți cel puțin jumătate plus unu din numărul membrilor săi.

Pentru adoptarea unei măsuri la nivelul Comisiei de Sănătate și Securitate în Muncă este necesar votul a cel puțin două treimi din numărul membrilor cu drept de vot prezenți/conectați în cadrul ședinței.

III. Atribuțiile Comisiei de Securitate și Sănătate în Muncă

Pentru realizarea informării, consultării și participării lucrătorilor și în conformitate cu legislația specifică SSM și a prevederilor standardului de referință pentru Sistemul de Management al Sănătății și Securității în Muncă implementat și certificat la nivelul societății, comisia de sanătate și securitate în munca are următoarele atribuții:

- a) analizează și face propuneri privind politica de securitate și sănătate în muncă și planul de prevenire și protecție, conform regulamentului intern sau regulamentului de organizare și funcționare;
- b) urmărește realizarea planului de prevenire și protecție și eficiența din punct de vedere al îmbunătățirii condițiilor de muncă;
- c) propune măsuri de amenajare a locurilor de muncă, ținând seama inclusiv de prezența grupurilor sensibile la riscuri specifice;
- d) analizează cererile formulate de lucrători privind condițiile de muncă și modul în care își îndeplinesc atribuțiile persoanele desemnate;
- e) urmărește modul în care se aplică și se respectă reglementările legale privind securitatea și sănătatea în muncă;

- f) analizează propunerile lucrătorilor privind prevenirea accidentelor de muncă și a îmbolnăvirilor profesionale, precum și pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă și propune introducerea acestora în planul de prevenire și protecție;
 - g) efectuează verificări proprii privind aplicarea instrucțiunilor proprii și a celor de lucru și face un raport scris privind constatările făcute;
- A. Obligațiile președintelui (Director Sucursala) referitoare la Comisia de Securitate și Sănătate în Muncă:**
- 1. Sa asigure întrunirea Comisiei de Securitate și Sănătate în Muncă cel puțin o data pe trimestru si ori de câte ori este necesar.
 - 2. Stabilește împreună cu secretarul ordinea de zi a fiecărei întruniri, cu consultarea reprezentanților lucrătorilor, ordine de zi, care va fi transmisă membrilor comisiei de securitate si sănătate în munca, cu cel puțin 3 zile înaintea datei stabilite pentru întrunirea comisiei.
 - 3. Sa verifice daca comisia este legal întrunită, daca sunt prezenți cel puțin jumătate plus unu din numărul membrilor săi.
 - 4. Sa conducă activitățile prezentate in ordinea de zi, sa vegheze la respectarea procedurilor stabilite.
 - 5. In calitate de angajator sa prezinte, o data pe an comisiei de securitate si sănătate în munca un raport scris care va cuprinde situația securității și sănătății în muncă, acțiunile care au fost întreprinse si eficiența acestora în anul încheiat, precum si propunerile pentru planul de prevenire si protecție ce se vor realiza în anul următor. Raportul prezentat va fi extras din raportul de final de an al CSSM DEER.
 - 6. Sa supună analizei -CSSM DEER toate propunerile Comisiei de Sănătate și Securitate în Muncă.
 - 7. Coordonează, îndruma și controlează activitatea secretarului, îndeplinirea îndatoririlor de către acesta.
 - 8. În cazul în care președintele (Director Sucursala) nu ia în considerare propunerile Comisiei de Securitate și Sănătate în Muncă, conform atribuțiilor sale, trebuie sa motiveze decizia sa în fata comitetului CSSM DEER . Motivația va fi consemnata în procesul-verbal.
- B. Obligațiile secretarului (lucrătorul desemnat pentru a se ocupa de activitățile de prevenire si protecție) referitoare la Comisia de Securitate și Sănătate în Muncă:**
- 1. Sa furnizeze Comisiei de Securitate și Sănătate în Muncă toate informațiile necesare, pentru ca membrii acestuia sa își poată desfășura activitatea in condiții optime.
 - 2. Sa stabilească împreună cu președintele, ordinea de zi a fiecărei întruniri, cu consultarea reprezentanților lucrătorilor, ordine de zi, care va fi transmisă membrilor Comisiei de Securitate și Sănătate în Muncă, cu cel puțin 3 zile înaintea datei stabilite pentru întrunirea comisiei.
 - 3. Convoacă în scris membrii comisiei cu cel puțin 3 zile înainte de data întrunirii, indicând locul, data si ora stabilite.
 - 4. Sa verifice daca comisia este legal întrunită , daca sunt prezenți cel puțin jumătate plus unu din numărul membrilor săi.
 - 5. La fiecare întrunire, încheie un proces-verbal care va fi semnat de către toți membrii comisiei.
 - 6. Trimite la secretariatul CSSM-DEER o copie a procesului-verbal încheiat si RAPORTUL ANUAL avizat de membrii Comisiei de Securitate și Sănătate în Muncă, cu cel puțin 10 zile înainte de data stabilita pentru întrunirea CSSM DEER.
 - 7. La terminarea ședințelor comisiei, va informa prin INTRANET toți conducătorii locurilor de munca si lucrătorii sucursalei.
 - 8. Îndeplinește si alte atribuții corespunzătoare funcției.
- C. Obligațiile membrilor (reprezentanților lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății în muncă) referitoare la Comisia de Securitate și Sănătate în Muncă:**
- 1. Analizează si face propuneri privind politica de securitate si sănătate în munca si planul de prevenire si protecție, conform regulamentului intern sau regulamentului de organizare si funcționare;

2. Urmărește realizarea planului de prevenire și protecție, inclusiv alocarea mijloacelor necesare realizării prevederilor lui și eficiența acestora din punct de vedere al îmbunătățirii condițiilor de muncă;
3. Ajută lucrătorii să conștientizeze necesitatea aplicării măsurilor de securitate și sănătate în muncă;
4. Propune măsuri de amenajare a locurilor de muncă, ținând seama inclusiv de prezența grupurilor sensibile la riscuri specifice.
5. Analizează cererile formulate de lucrători privind condițiile de muncă și modul în care își îndeplinesc atribuțiile persoanele desemnate.
6. Urmărește modul în care se aplică și se respectă reglementările legale privind securitatea și sănătatea în muncă
7. Analizează propunerile lucrătorilor privind prevenirea accidentelor de muncă și a îmbolnăvirilor profesionale, precum și pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă și propune introducerea acestora în planul de prevenire și protecție;
8. Efectuează verificări proprii privind aplicarea instrucțiunilor proprii și a celor de lucru și face un raport scris privind constatările făcute;
9. Dezbate raportul scris, ce va fi prezentat CSSM DEER de către conducătorul unității cu privire la situația securității și sănătății în muncă, la acțiunile care au fost întreprinse și la eficiența acestora, precum și propunerile pentru planul de prevenire și protecție ce se va realiza
10. verifică aplicarea normativului-cadru de acordare și utilizare a echipamentului individual de protecție, ținând seama de factorii de risc identificați;

Prezentul „Regulament” de funcționare a CSSM și comisiei de Sănătate și Securitate în Muncă va fi completat sau reactualizat ori de câte ori este nevoie în conformitate cu legislația în vigoare și se aplică în cadrul DEER SA.

ANEXA 14
privind reducerea lunară a programului de lucru

Lista funcțiilor de conducere din Federație/Sindicatelor care beneficiază de reducerea lunară a programului de lucru, fără afectarea drepturilor salariale și cumulul zilelor conform C.C.M.

Nr. crt.	Funcția	Nr. de zile / luna		
		Sindicate/ Federație	Confederații / Uniuni Federative	Instituții ale Statului
1	Președinte/ Secretar General/ Prim Vicepreședinte Federație	10	5	5
2	Vicepreședinte Federație	7	2	1
3	Președinte/ Lider Sindicat	6	1	1
4	Vicepreședinte Sindicat/ Membrii Birou Executiv Sindicat	3		
5	Lider/Vicelider grupă sindicală	2		
6	Membrii comisie cenzori	1		
7	Reprezentant Organizație Tineret/ Organizație Femei	1	2	

ANEXA 15

Concedierea salariatului în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat, poate fi dispusă numai după evaluarea prealabilă a salariatului

Etapele procesului de evaluare prealabilă a salariatului sunt:

1. nominalizare comisie de evaluare profesională a salariatului prin decizia angajatorului;
2. evaluarea propriu-zisă a salariatului corespunzător Procedurii de Evaluare a Personalului;
3. constatarea prin raport al comisiei a rezultatului evaluării profesionale;
4. comunicarea către salariat a rezultatului evaluării;
5. în situația în care rezultatul evaluării este peste nivelul necorespunderii profesionale, acesta va înlocui evaluarea inițială;
6. în situația în care rezultatul evaluării confirmă necorespunderea profesională se procedează la concedierea salariatului, cu respectarea prevederilor legale aplicabile.

ANEXA 16

REGULAMENT

privind repartizarea locuințelor de serviciu conform dispozițiilor art.5.54 din Contractul Colectiv de Muncă

A. Criterii restrictive:

1. Titularul cererii de închiriere a locuinței de serviciu (solicitantul) trebuie să îndeplinească condiția legală prevăzută de Legea nr. 114/1996 a locuințelor și anume să fie salariat în cadrul Societății Distribuție Energie Electrica Romania, numită în continuare Societate.
2. Contractul de închiriere este anexa la contractul individual de muncă și este valabil pe perioada de valabilitate a CIM.
3. Titularul cererii de închiriere sau soțul/soția/copiii acestuia să nu aibă calitatea de Patron/Asociat la o societate comercială cu activitate concurentă față de societate;
4. Titularul cererii de închiriere să nu mai fi deținut o locuință repartizată din fondul locativ al societății, la care să fi renunțat din proprie inițiativă sau să fi fost evacuat din acea locuință din cauza încălcării clauzelor contractului de închiriere sau din motive disciplinare;
5. Titularul cererii de închiriere a locuinței de serviciu și persoanele care locuiesc împreună cu acesta: membrii familiei (soț/soție, copii), alte persoane aflate în întreținerea acestuia sau rudă de până la grad II a cărei stare de sănătate nu-i permite să se întrețină singură, să nu dețină și să nu fi deținut în ultimii 5 ani o locuință în proprietate, în localitatea în care titularul cererii își desfășoară activitatea;

Notă:

- i. Restricția nu are în vedere locuințele înstrăinate în urma unei acțiuni de partaj sau locuințele trecute în proprietatea statului în mod abuziv și care nu au fost retrocedate în natură.
- ii. Repartizarea locuințelor se face în limita fondului disponibil de locuințe de serviciu, destinate închirierii.

B. Criterii de ierarhizare stabilite prin punctaj:

1. Criteriul de necesitate, se acordă următorul punctaj:
 - a) **5 puncte** pentru fiecare membru al familiei (soț/soție, copii), inclusiv pentru solicitant;
 - b) **5 puncte** pentru fiecare persoana din afara familiei, care locuiește cu solicitantul, aflată în întreținerea acestuia, stabilită cf. Legii nr.571/ 2003, art. 56 (rudă inclusiv grad II și venit lunar până la 500 lei);
 - c) **5 puncte** pentru fiecare membru al familiei, cu excepția solicitantului, care este salariat sau pensionar al societății;
 - d) **5 puncte** pentru fiecare persoană, inclusiv rudă de grad II, care locuiește cu solicitantul și a cărei stare de sănătate nu-i permite să se întrețină singură, dovedită prin acte medicale.
2. Vechimea solicitantului ca salariat al societății, se acordă următorul punctaj:
 - a) **5 puncte** pentru o vechime situată între 1 – 5 ani;
 - b) **10 puncte** pentru o vechime situată între 5 – 10 ani;
 - c) **15 puncte** pentru o vechime situată între 10 – 15 ani;
 - d) **20 puncte** pentru o vechime situată între 15 – 20 ani;
 - e) **25 puncte** pentru o vechime de peste 20 ani;
3. Nivelul de pregătire profesională al solicitantului, se acordă următorul punctaj:
 - a) **5 puncte** pentru absolvirea unei scoli profesionale sau a unui curs de calificare;
 - b) **10 puncte** pentru absolvirea studiilor medii (liceu, șc. tehnică de măști, postliceală);
 - c) **25 puncte** pentru absolvirea unor studii superioare;

4. Venitul mediu net lunar / membru de familie, se acordă următorul punctaj:
 - a) **25 puncte** pentru un venit mediu net lunar/membru de familie, mai mic decât salariu minim pe economie;
 - b) **10 puncte** pentru un venit situat între salariul minim pe economie și venitul mediu pe economie;
 - c) **5 puncte** pentru un venit situat peste venitul mediu pe economie;
5. Starea civilă a solicitantului locuinței de serviciu, se acordă următorul punctaj:
 - a) **10 puncte** în situația în care este căsătorit și are cel puțin un copil;
 - b) **10 puncte** în situația în care este necăsătorit, dar are în întreținere copii (familii monoparentale);
6. Importanța funcției deținută de solicitant sau soț/soție, în societate / sucursala, se acordă următorul punctaj:
 - a) **25 puncte** în situația în care solicitantul sau soț/soție are o funcție de conducere de nivel I (director) în societate / SR(sucursala);
 - b) **20 puncte** în situația în care solicitantul sau soț/soție are o funcție de conducere de nivel II sau are o funcție unică în structura organizatorică respectivă aparținând societății/sucursalei: șef serviciu, șef birou, șef centru, consilier juridic, consilier social etc.;
 - c) **15 puncte** în situația în care solicitantul sau soț/soție are o funcție de coordonare a unor activități (maistru, inginer, economist, informatician, electrician etc.) în societate / SR(sucursala);
 - d) **10 puncte** în situația în care solicitantul are o funcție de execuție.
7. În cazul în care locuințele de serviciu provin din schimbarea destinației locuințelor de intervenție **25 puncte** în situația în care solicitantul a fost ocupantul locuinței de intervenție în momentul schimbării destinației, cu condiția încadrării în criteriile restrictive prevăzute la punctele 1-6.

NOTĂ: În cazul obținerii aceluiași punctaj de către mai mulți solicitanți, va avea prioritate salariatul cu funcție superioară.

În cazul obținerii aceluiași punctaj de către mai mulți solicitanți cu funcții egale, prevalează vechimea în societate.

Cererea de solicitare a închirierii unei locuințe de serviciu trebuie să fie însoțită de următoarele documente:

- declarație pe proprie răspundere în formă autentică, că solicitantul sau soț/soție/copii nu au calitatea de Patron/Asociat la o societate comercială care desfășoară o activitate concurentă cu cea a societății;
- declarație pe proprie răspundere în formă autentică, că solicitantul sau persoanele care vor locui împreună cu acesta, nu dețin sau nu au deținut în ultimii 5 ani alte proprietăți imobiliare construite în localitatea în care titularul cererii își desfășoară activitatea;
- adeverință de venit de la societatea/unitatea la care este angajat soțul/soția/alți membrii majori ai familiei, inclusiv rude de gradul II ale solicitantului locuinței sau alte persoane aflate în întreținerea acestuia, care vor locui împreună cu solicitantul;
- declarație pe proprie răspundere în cazul în care persoanele prevăzute mai sus, care vor locui cu solicitantul locuinței, primesc indemnizația de șomaj sau nu realizează venituri;
- acte medicale atunci când este cazul;

C. Aplicabilitate:

Prezentul regulament se aplică în cadrul societății și al SR (sucursalelor) sale.

Cererile se depun la registratura societății/SR (sucursalei) și sunt analizate de o "Comisie" organizată la nivelul societății/SR(sucursalei), care își va elabora propriul regulament de funcționare.

În situația în care, în perioada de timp acordată pentru primirea/înregistrarea cererilor de închiriere pentru locuințele de serviciu, s-a făcut o singură solicitare de închiriere, nu mai este necesară aplicarea criteriilor de acordare a punctajelor prevăzute la punctul B dar este obligatorie verificarea criteriilor restrictive prevăzute la punctul A.

Analiza, stabilirea punctajelor și atribuirea locuințelor disponibile se va face de către o "Comisie", numită prin decizie la nivelul societății/SR(sucursalei), raportat la entitatea care administrează locuința solicitată.

De regulă, comisia va fi compusă din:

Președinte: Director sucursala;
Membri: Consilier juridic din cadrul Departamentului Juridic;
Direcția Resurse Umane;
Serviciu Patrimoniu și Management Clădiri;
Reprezentantul sindicatului;
Secretariat: Direcția Resurse Umane-BRS.

Cu ocazia ședinței "Comisiei" numite la nivelul societății/SR(sucursalei) se semnează un proces verbal aprobat de directorul general. Reclamațiile și contestațiile vor fi transmise Comisiei Mixte Administrație - Sindicat.

Apariția unei locuințe de serviciu disponibile se va aduce la cunoștința întregului personal al Societății prin grija Serviciu Patrimoniu și Management Clădiri, în termen de 30 de zile.

Distribuție Energie Electrică Romania

Director General

Mihaela Rodica SUCIU

**Federația Națională a Sindicatelor din
Electricitate „UNIVERS”**

Președinte

Nicolae BUZEA

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ	1
CAPITOLUL 1	1
DISPOZIȚII GENERALE	1
CAPITOLUL 2	6
TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ	6
CAPITOLUL III	16
CONDIȚII DE MUNCĂ, SECURITATE ȘI SĂNĂTATE ÎN MUNCA	16
CAPITOLUL IV	26
SALARIZAREA. ALTE DREPTURI SALARIALE CE DECURG DIN RAPORTURILE DE MUNCĂ	26
A. ANGAJAREA PERSONALULUI ÎN SOCIETATE ȘI ÎNCHEIEREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ	26
B. SALARIZAREA	29
C. MODIFICAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ, AVANSAREA ȘI PROMOVAREA PERSONALULUI	32
D. DELEGAREA, DETAȘAREA, TRECEREA ÎN ALTĂ MUNCĂ SAU ÎN ALT NIVEL ÎN CADRUL SOCIETĂȚII	34
E. ACORDAREA SALARIILOR SI ALTOR DREPTURI SALARIALE CE DECURG DIN RAPORTURILE DE MUNCA	35
G. SUSPENDAREA SI INCETAREA CONTRACTUCULUI INDIVIDUAL DE MUNCA	41
CAP. 5	48
DISPOZITII FINALE	48
A. DREPTURI SI OBLIGATII CE DECURG DIN RAPORTURILE DE MUNCA	48
B. FORMAREA PROFESIONALA	51
C. EXECUTAREA, MODIFICAREA SI SUSPENDAREA CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCA	53
ANEXA 1	61
Nomenclator unic de functii, meserii si categorii de specializari utilizat in societate	61
ANEXA 2	65
Grila de Salarizare	65
ANEXA 3	67
<i>CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ</i>	67
ANEXA 4	75
ANEXA 5	85
Regulament privind acordarea sporurilor, drepturilor de salarizare si de altă natură, prevăzute în contractul colectiv de muncă	85
Anexa 5A	96
la Regulamentul privind acordarea sporurilor, drepturilor salariale și de altă natură prevăzute în CCM	96
Anexa 5B	97
la Regulamentul privind acordarea sporurilor, drepturilor salariale și de altă natură prevăzute în CCM	97
Anexa 5C	98
la Regulamentul privind acordarea sporurilor, drepturilor salariale și de altă natură prevăzute în CCM	98
Anexa 5D	99
Anexa 5E	100

L I S T A locurilor de muncă (activităților) la care personalul beneficiază de durata timpului de muncă mai mică de 8 ore pe zi în condițiile prevăzute de Legea nr.31/1991	100
ANEXA 6	101
„Modalitatea de decontare a contravalorii achiziționării ochelarilor de corecție și protecție pentru salariații societății conform art.3.25 alin.(4) din CCM	101
ANEXA 7	102
Modalitatea de decontare a serviciilor turistice	102
ANEXA 8	103
REGULAMENT DE FUNCȚIONARE A COMISIEI MIXTE ADMINISTRAȚIE – SINDICAT	103
ANEXA 9	106
Modalitatea privind aplicarea prevederilor articolului 3.39 din Contractul Colectiv de Muncă al societății.....	106
ANEXA 10	107
Modalitatea privind aplicarea prevederilor articolului 4.69 și 3.42 la	107
Contractul Colectiv de Muncă al societății	107
ANEXA 11	108
Modalitatea privind încheierea Actelor Adiționale la CIM de angajator salariaților care urmează cursuri de formare și pregătire profesională, în conformitate cu art.5.17, art.5.18 și art.5.23 din CCM.....	108
Anexa 11a	109
PLAN ANUAL DE FORMARE PROFESIONALĂ ȘI INSTRUIRE A PERSONALULUI DIN CADRUL DEER.....	109
ANEXA 12A.....	110
REGULAMENT privind modul de organizare a activității de exploatare a stațiilor electrice de 110 kV/MT	110
ANEXA 12B.....	114
REGULAMENT privind modul de organizare a activității de exploatare a în rețelele MT și JT	114
ANEXA 13	119
REGULAMENT DE ORGANIZARE ȘI FUNCȚIONARE AL COMITETULUI DE SECURITATE ȘI SĂNĂTATE ÎN MUNCĂ LA NIVEL DEER	119
ANEXA 14	125
privind reducerea lunară a programului de lucru	125
ANEXA 15	126
Concedierea salariatului în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat, poate fi dispusă numai după evaluarea prealabilă a salariatului	126
ANEXA 16	127
REGULAMENT privind repartizarea locuințelor de serviciu conform dispozițiilor art.5.54 din Contractul Colectiv de Muncă.....	127