

Inspekția Muncii
Inspectoratul Teritorial de Muncă București

Nr. 2241 Data 17. NOV. 2017

31 OCT. 2017

C.C.M./ACT ADIȚIONAL

ACT ADIȚIONAL NR. 2

Nr. 03

la Contractul Colectiv de Muncă nr. 263/25.07.2017

Nr. înregistrare 92/ 83983

încheiat astăzi, 31 octombrie 2017

Camp RB

Reg. comunicat la
câșt personal DRDP. 17/11

Părțile contractante:

ANGAJATOR - Companiei Naționale de Administrare a Infrastructurii Rutiere - S.A. (Compania), denumită în continuare angajator, prin dl. ing. Ștefan IONIȚĂ în calitate de Director General al C.N.A.I.R. S.A.

SALARIAȚI, reprezentanți de organizația sindicală legal constituită și reprezentativă la nivelul Companiei, respectiv Sindicatul Drumarilor „Elie Radu”, prin reprezentanții desemnați,

În urma discuțiilor purtate în datele de 25 și 31 octombrie 2017 la sediul C.N.A.I.R.-S.A. Central, părțile, de comun acord, în baza prevederilor art. 149, art. 150 alin. (1) din *Legea nr. 62/2011 a dialogului social*, cu modificările și completările ulterioare, au convenit:

Art. I. Prevederile Contractului Colectiv de Muncă la nivel de C.N.A.I.R.-S.A. nr. 263/25.07.2017, se modifică și vor avea următorul cuprins:

1. Art 18, alin. 2, paragraf 1, teza 1, se completează după cum urmează:

În sensul respectării obligațiilor prevăzute la alin. 1, salariații cu funcții de conducere (pct. B.2 din Grila de Salarizare – anexele 2.1, 2.2, 2.3, după caz) din cadrul C.N.A.I.R. S.A. sunt obligați să completeze o Declarație în care vor preciza dacă soțul/soția său/sa, ori rudele sale de până la gradul II au calitatea de salariat, acționar ori administrator la firme private sau alte entități (cum ar fi I.M.M., societăți, cabinete de avocatură, asociații, fundații, PFA, etc.) care se afla în raporturi contractuale sau prestează activitate pentru C.N.A.I.R. S.A. Declarația se va completa și în cazul în care soțul/soția său/sa, ori rudele sale de până la gradul II au calitatea de acționar ori administrator la firme private sau alte entități (cum ar fi I.M.M., societăți, cabinete de avocatură, asociații, fundații, PFA, etc.) care se află în raporturi contractuale cu parteneri comerciali ai C.N.A.I.R. S.A. și care implică activități executate în interesul Companiei. Completarea cu informații false a declarației constituie abatere disciplinară gravă.

2. La art. 105 alin 1, lit (J) se modifică paragraful 1 și va avea următorul cuprins:

(J) Pentru activitate neîntreruptă în ultimii 15 ani în cadrul C.N.A.I.R. S.A. (AND) și societăților comerciale înființate ca urmare a reorganizării AND, salariații beneficiază de un spor de activitate neîntreruptă de 10%. Pentru calcularea vechimii neîntrerupte în Companie sunt asimilate și perioadele de suspendare a C.I.M. conform art. 26, lit. a), b), c), e), f) și art. 27 lit. a), b), c), d), f) din prezentul C.C.M..

3. Art. 111, alin 3 se modifică și va avea următorul cuprins:

(3) În cazul decesului salariatului, din alte cauze decât cele prevăzute la alin. (2), angajatorul va plăti familiei (sof/ soție sau copii naturali/ adoptivi) acestuia în ordine, soțului supraviețuitor, copiilor majori ai defunctului, în afara celorlalte drepturi legale, un ajutor echivalent cu 8 salarii (salariul de baza + indemnizația de conducere) ale funcției avute în luna evenimentului, cu încadrarea în fondul de salarii planificat. Dacă nu există nici una dintre aceste categorii de persoane mai sus menționate, drepturile salariale sunt plătite altor moștenitori sau persoane îndreptățite legal, în condițiile dreptului comun.

11/6

4. Art. 115 se reformulează astfel:

În caz de deces, Compania va acorda un ajutor de înmormântare după cum urmează:

- a) 3.500 lei - în caz de deces al: salariatului (ajutorul se acordă numai soțului/soției, copiilor acestuia în această ordine), soțului/soției salariatului sau copiilor acestuia;
- b) 2.500 lei - în caz de deces al părinților, socrilor salariatului;

Ajutorul se acorda pentru un singur salariat din Companie aflat în gradul de rudenie/afinitate mai sus menționat în baza cererii și a certificatului de deces.

5. Art 116, alin 3 paragraful 1 se modifica si va avea urmatorul cuprins:

Compania, prin subunitatile sale si CNAIR Central, va deconta integral costul transportului de la localitatea de reședința la și de la localitatea în care se afla locul de munca, la cererea salariatului nelocalnic, domiciliat la o distanță de până la 75 km de sediul la care își are locul de munca, pentru situațiile în care nu se asigură locuința (acceptata de salariat) sau nu se suportă contravaloarea chiriei sau transportul nu este asigurat cu mijloace proprii ale angajatorului, în limita unui abonament lunar. În cazul în care compania ofera locuința salariatului, iar acesta a refuzat, contravaloarea cheltuielilor de transport va fi impozitata. Distanța de până la 75 km, va fi măsurata pe o cale de transport ferată sau rutieră.

6. Art 116, alin 3 paragraful 2 se modifica si va avea urmatorul cuprins:

Decontarea de va face în funcție de prezența la locul de munca (lovada fiind pontajele). Decontarea unui abonament se va face integral si în cazul în care dacă după achiziționarea acestuia intervine concediul medical al salariatului si oricare dintre evenimentele deosebite astfel cum sunt menționate în art. 79 din prezentul CCM.

7. Art 116 alin 3 paragraf 4, se modifică după cum urmează:

În situația mai sus menționată, D.R.D.P. are obligația verificării lunare a existenței operatorului de transport prin adrese emise de A.R.R.- Filiala județeană sau C.F.R. Calatori / alt operator privat. În cazul în care în răspunsul primit este menționată o perioadă mai mare de o lună, atunci nu se va mai verifica lunar existența operatorului de transport. Decontarea contravalorii carburantului conform precedentului paragraf nu se acorda salariaților din cadrul central CNAIR SA, central DRDP 1-7 si CESTRIN, cu excepția personalului din cadrul ACI/AI.

8. Art . 116, alin. 3, paragraful 6 se modifică și va avea următorul cuprins:

În cazul în care exista operator de transport de la localitatea de reședința a salariatului la localitatea în care se afla locul de munca al acestuia, dar graficul orar nu corespunde cu programul de lucru al angajatorului / angajatului atunci Compania va deconta integral contravaloarea unui abonament lunar, iar pentru situațiile în care operatorul de transport nu eliberează abonamente, se va deconta contravaloarea biletelor dus/întors pe ruta respectivă. Se exceptează de la decontarea contravalorii abonamentelor sau biletelor de transport salariații C.N.A.I.R. S.A. Central.

9. Art . 116, alin. 3, paragraful 9 se modifică și va avea următorul cuprins:

Decontarea contravalorii carburantului se va putea face pentru fiecare salariat (membru al familiei) în cazul în care diferă locul de munca sau programul zilnic de lucru al acestora stabilit conform art. 52 din prezentul C.C.M.

10. Anexa 2.1 – Grila de Salarizare, se modifică după cum urmează:

a) La poz. 3 din Grila de Salarizare, structura de personal va fi următoarea:
Deservent utilaje (Mașinist la mașini pentru terasamente și alte specializări necesare), Șoferi

b) La poz 6, primul rând din Grila de Salarizare, structura de personal va fi următoarea:
Mașinist repartizator mixturi asfaltice, Macaragiu.

c) La poz 17 din Grila de Salarizare, structura de personal va fi următoarea:
Șef District, Formație, Pepinieră, C.M.I.T.

d) Alte precizari:

1. Personalul cu studii medii sau SSD care ocupă funcții de conducere, la data intrării în vigoare a prezentului C.C.M. va fi menținut pe funcția ocupată.

Vor putea fi promovați pe funcții de conducere salariații cu studii de nivel SSD care într-o perioadă anterioară au mai ocupat funcțiile de conducere ale aceluiași activități.

5. Nu se vor angaja următoarele funcții: Director / Șef Departament / Șef Serviciu Investiții / Șef Serviciu Intretinere, Șef Serviciu Tehnic, Șef Secție, Adjunct Șef Secției, Șef Sector, Șef District, Șef CIC, Șef C.M.I.T. decât absolvenți ai facultăților tehnice sau, după caz, personal cu studii medii tehnice, în funcție de cerințele de studii.

9. Pentru posturile de ȘEF TURĂ (A.C.I. / A.I.), ȘEF AGENTIE (A.C.I. / A.I.), respectiv pozițiile 14 și 16 din grila de salarizare, încadrarea la ocupația de bază se face luând în considerare specializările în domeniul de activitate al Companiei, respectiv cele de la poziția 12, 13 din Grila de Salarizare (având relevanță specialitatea studiilor absolvite și nu funcția deținută anterior în cadrul unității).

Salariații care ocupă funcțiile respective la data intrării în vigoare a actului adițional nr 2 la CCM., vor fi menținuți pe funcția ocupată.

10. Posturile de controlor trafic ACI (poz. 10) vor fi ocupate doar de persoane cu specializări din domeniul de activitate al Companiei, respectiv cele prevăzute la poz. 12 și 13 din Grila de Salarizare.

11. Următoarele funcții de conducere nu vor fi evidențiate pe organigramă:

- poz 5 Șef Brigadă, Echipă
- poz 14 Șef tură (ACI/AI)
- poz 15 Șef atelier
- poz 17 Șef district, Formație, Pepinieră, CMIT
- poz 18 Șef sector
- poz 20 Adjunct Șef Secție, Contabil Șef Secție, Contabil Șef ACI Giurgiu, Șef CIC.

11. Se introduce poziția 3 la Anexa nr 5 cu urmarorul cuprins:

Nr.crt	Activitatea	Categoriile de personal	Sporuri la salariul de baza + indemnizația de conducere	
			Condiții grele și periculoase	Condiții nocive
3.	◆ Activitatea de montorizare / supraveghere / control desfasurata in ampriza drumului cu camera video mobila	Personalul care lucrează efectiv în aceste condiții	15	

12. Poziția 1 din Anexa 7 Lista de dotare cu echipament individual de protecție a muncii a salariaților din CNAIR SA. Echipamente individuale de protecție, se modifică și va avea următorul cuprins:

1. Muncitor întreținere Drumuri și Poduri - Bocanci de protecție imblaniti - 1 pereche/1 an**).

13. Anexa 10 se completează după cum urmează:

I. Procese de muncă ce se desfășoară în condiții de contact cu praf, dar fără degajare de substanțe chimice, fără contact cu uleiuri sau produse iritante asupra pielii, care produc murdărirea mâinilor și a corpului, pentru care se acordă următoarele materiale igienico-sanitare:

- săpun = 400 gr. sau ml./pers./lună
- perie de unghii = 1 buc./pers./an
- prosop = 1 buc./an

II. Procese de muncă ce au loc în condiții de contact direct cu unele substanțe iritante asupra pielii, pentru care se acordă următoarele materiale igienico-sanitare:

- săpun = 400 gr. sau ml. om/lună
- perie de unghii = 1 buc./pers./an
- prosop = 1 buc. om/an
- unguent = 100 gr. sau ml. om/lună

14. La anexa 20 capitolul privind metodologia de stabilire a salariului pentru echipele de asigurare a serviciilor de consultanta, se modifică numerotarea și se completează cu alin. 5¹ și cu alin. 10, după cum urmează:

Capitolul III. Metodologie de stabilire a salariului pentru salariați subunităților C.N.A.I.R. (D.R.D.P. 1-7) nominalizați în Echipe de asigurare a serviciilor de consultanta

(5¹) Procentul de majorare se raportează la salariul negociat conform grilei stabilite prin Anexa 2.1 la Contractul Colectiv de Muncă, cu posibilitatea depășirii maximumului acestei grile, în cazul în care aplicarea procentului de majorare conduce la stabilirea unui salariu peste maximumul grilei.

Actul adițional la CIM va cuprinde:

*- Salariul negociat cu 1.08.2017 conform grilei 2.1.
- Salariul majorat, va fi exprimat sub formă de sumă, ca urmare a aplicării metodologiei de stabilire a salariului pentru salariații CNAIR (DRDP 1-7) nominalizați în echipele de consultanță. Salariul majorat va fi acordat pe perioada cât salariatul este nominalizat în decizia de asigurare a serviciilor de consultanță.*

- (10) Aplicarea metodologiei de la prezentul capitol se va realiza ulterior aplicării prevederilor art. 140 din CCM. Salariații nominalizați în echipele de asigurare a serviciilor de consultanta vor primi majorarea salarială începând cu data înregistrării actului adițional nr 2 la ITM București.

15. Anexa 21 se modifică după cum urmează:

3. ANALIZA SOLICITĂRILOR ȘI ATRIBUIREA LOCUINTELOR

3.1. Locușele de intervenție se repartizează salariaților în baza solicitării acestora, conform modelului din anexa 21.1.

3.8 Atribuirea locuințelor se va face în ordinea descrescătoare a punctajelor obținute conform criteriilor din Anexa 21.2.

4. REPARTIZAREA LOCUINTELOR

4.2. Ulterior aprobării de către Consiliul de Administrație al CNAIR sau conducerea executivă mandatată de CA, urmează a se încheia un contract de închiriere pe o durată de maxim 12 luni, de la data înregistrării contractului la DRDP 1-7 / CESTRIN / CNAIR Central.

16. Anexa 22, art. 3 se modifică după cum urmează următoarele alineate:

(3) Cererile se depun la structura funcțională care gestionează resursele umane din cadrul C.N.A.I.R. S.A. Central, D.R.D.P. 1-7, C.E.S.T.R.I.N., pentru obținerea vizei pentru cuantumul convenit și ulterior aprobarea de către directorul general/regional/ Director executiv C.E.S.T.R.I.N./ Șef Secție.

Aceste structuri funcționale vor centraliza datele din cereri și vor întocmi fișiere în format excel convenit cu firma emitentă a voucherelor de vacanță și semnat pe hartie, pe care le vor transmite către Serviciul Gestionare Personal din C.N.A.I.R. - S.A. defalcat pe valori nominale.

Depunerea cererilor pentru primirea voucherului/ voucherelor de vacanță se face până pe data de 6 ale lunii curente pentru luna următoare.

(5) Serviciul Gestionare Personal din cadrul Central va transmite către Serviciul Salarizare din cadrul C.N.A.I.R. S.A. Central, fișierul cu necesarul de vouchere pentru comandă, pentru întreg personalul C.N.A.I.R.-S.A însoțit de centralizatorul pe hartie până la data de 11 a lunii, în vederea transmiterii către emitent.

(6) Comanda centralizată cu necesarul de vouchere se va depune la emitent, cel mai târziu în data de 17 a lunii.

Art. II. Celelalte prevederi ale C.C.M. nr. 263/25.07.2017 rămân neschimbate și valabile.

Art. III. Prezentul Act Additional a fost încheiat în trei exemplare originale în vederea înregistrării la Inspectoratul Teritorial de Muncă al Municipiului București.

Reprezentanții C.N.A.I.R. S.A

Ștefan IONIȚĂ – Director General



Reprezentanții Sindicatului "Elie Radu"

Elena RAILEANU – Președinte Sindicatul
Drumarilor "Elie Radu"

