

CONTRACT COLECTIV DE MUNCA

LA NIVEL DE RAMURA

-TURISM, HOTELURI SI RESTAURANTE-

PE ANII 2003-2004

**Inregistrat la Ministerul Muncii
si Solidaritatii Sociale cu nr.:
2281/08/23.04.2003**

CAPITOLUL I DISPOZITII GENERALE

ART. 1

Partile contractante recunosc si accepta pe deplin ca sunt egale si libere în negocierea contractului colectiv de munca la nivel de ramura în turism, si se obliga sa respecte în totalitate prevederile acestuia.

Acesta are la baza noul Cod al Muncii – Legea nr.53/2003 si Contractul Colectiv de Munca la nivel national pe anul 2003, la negocierea caruia au fost reprezentate ambele parti.

ART. 2

(1) Prevederile prezentului contract colectiv de munca se aplica tuturor salariatilor incadrati la societatile comerciale si la alte unitati de profil din domeniul turismului, indiferent de forma de organizare, de natura capitalului, si a caracterului activitatii: agentii de turism, unitati de cazare, de alimentatie, de agrement si transport, de învatamânt turistic, precum si alte unitati prestatoare de servicii turistice, inclusiv unitatile de turism aparținând S.C. SIND ROMANIA S.R.L., pe care partile semnatare le reprezinta, conform legii.

(2) Pe baza prevederilor prezentului contract colectiv de munca se vor încheia contracte colective de munca la nivel de societati comerciale care, potrivit art. 13 alin. 2 din Legea nr. 130/1996 republicata.

ART. 3

(1) Prezentul contract colectiv de munca la nivel de ramura are ca scop, în principal, stabilirea drepturilor si obligatiilor patronatelor si ale salariatilor cu privire la conditiile generale si specifice de munca.

(2) Contractele colective de munca la nivel de angajator nu vor prevedea dispozitii sub limitele stabilite de prezentul contract colectiv de munca.

(3) În cazul în care, din diferite motive, partile au încheiat contracte de munca la nivel inferior, înaintea contractelor colective la nivel superior, cele la nivel inferior se vor adapta contractelor colective de la nivel superior, acolo unde prevederile minimale ale acestora nu au fost atinse.

(4) În contractele colective de munca la nivel de angajator, bazate pe negocieri colective de catre sindicate în numele salariatilor, partile contractante pot conveni printr-o clauza expresa, plata unei contributii lunare de catre salariati, altii decât membrii de sindicat, pentru desfasurarea negocierilor colective, care sa nu depaseasca valoarea cotizatiei sindicale.

ART. 4

Partile convin ca ori de câte ori intervin reglementari legale obligatorii mai favorabile în privinta drepturilor si avantajelor salariatilor din turism, ce decurg din prezentul contract, acestea devin obligatorii, urmand a fi aplicate de angajator fara nici o formalitate în acest scop.

ART. 5

(1) **Prezentul contract colectiv de munca se încheie pe o perioada de 24 luni de la data semnării și va produce efecte de la data înregistrării la Ministerul Muncii și Solidarității Sociale.**

(2) **De comun acord, prin act adițional, partile pot conveni prelungirea duratei contractului cu încă 12 luni.**

ART. 6

(1) **Orice cerere de modificare a prezentului contract va face obiectul unei negocieri. Modificările aduse produc aceleași efecte ca și contractul, de la data înregistrării lor la Ministerul Muncii și Solidarității Sociale.**

(2) **Cererea și propunerea de modificare a prezentului contract se comunică în scris celeilalte părți cu cel puțin 30 de zile înainte de data propusă pentru începerea negocierilor.**

(3) **În perioada de la depunerea cererii de modificare și încă 10 zile lucrătoare de la începerea negocierilor, angajatorul se obligă să nu procedeze la desfaceri ale contractelor de munca pentru motive neimputabile salariaților, cu excepția cazurilor prevăzute de art.68 Codul Muncii, iar organizațiile sindicale se obligă să nu declanșeze conflicte de munca legate de propunerile din cererea de modificare.**

ART. 7

Partile semnatare convin să se reunească ori de câte ori este necesar, să soluționeze problemele deosebite ce le sunt ridicate de către angajatorii societăților comerciale sau de către sindicatele din cadrul acestora, în legătură cu contractul colectiv de munca, potrivit prevederilor anexei nr. 2 la prezentul contract, care cuprinde regulamentul de organizare și funcționare a Comisiei paritare la nivel de ramură în domeniul turismului.

ART. 8

(1) **Suspendarea și încetarea contractului au loc potrivit legii.**

CAPITOLUL II TIMPUL DE MUNCA ȘI TIMPUL DE ODIHNA

ART. 9

(1) **Timpul de munca reprezintă timpul pe care salariatul îl folosește pentru îndeplinirea sarcinilor de munca în mod eficient, conform fișei postului.**

(2) **Pentru salariații angajați cu normă întreagă, durata normală a timpului de munca este de 8 ore pe zi, respectiv de 40 de ore pe săptămână.**

(3) **Având în vedere specificul activității din turism, durata timpului de munca poate fi de până la 12 ore pe zi, fără a depăși 40 ore pe săptămână.**

Formele specifice de organizare a duratei timpului de munca pot fi după caz, în tura continuă, turnus, program fracționat.

(4) Repartizarea timpului de munca în cadrul săptămânii este de regula de 8 ore pe zi, timp de 5 zile, cu două zile de repaus.

(5) Durata maxima legala a timpului de munca nu poate depasi 48 de ore pe saptamana, inclusiv orele suplimentare.

(6) Cand munca se efectueaza în schimburi, durata timpului de munca va putea fi prelungita peste 8 ore pe zi si peste 48 de ore pe saptamana, cu conditia ca media orelor de munca, calculata pe o perioada maxima de 3 saptamani, sa nu depaseasca 48 de ore pe saptamana.

(7) Modul concret de stabilire a programului de lucru inegal în cadrul săptămânii de lucru comprimate va fi negociat prin contractul colectiv de munca la nivelul angajatorului sau, în absenta închierii acestuia, va fi prevazut în regulamentul de ordine interioara.

(8) Repausul pentru servirea mesei nu poate fi mai mare de 30 minute si nu se va include în durata zilnica a timpului de lucru.

În durata normala a timpului de munca nu intra timpii consumati cu echiparea - dezechiparea la începutul si sfârșitul programului.

ART. 10

(1) Pentru contractele individuale de munca în program de lucru corespunzator unei fractiuni de norma de cel puțin 2 ore pe zi, durata saptamanala de lucru nu poate fi mai mica de 10 ore.

(2) Drepturile salariale se acorda proportional cu timpul efectiv lucrat, raportat la drepturile stabilite pentru programul normal de lucru.

ART. 11

(1) În cazul tinerilor în vârsta de pana la 18 ani durata timpului de munca este de 6 ore pe zi si 30 de ore pe saptamana.

(2) Prevederile cuprinse în art.9 alin.2-7 nu se aplica tinerilor care nu au implinit varsat de 18 ani.

ART. 12

(1) Începutul si sfârșitul programului zilnic de lucru se stabilesc prin regulamentul de ordine interioara, întocmit de catre administratia angajatorului, cu instiintarea reprezentantilor sindicali.

(2) În toate cazurile în care se dovedeste ca este posibil, cel care angajeaza si sindicatele vor purta negocieri pentru a fixa orare flexibile de lucru si modalitatile de aplicare a acestora.

(3) Salariatii pot solicita, în mod justificat, decalarea programului de lucru. Angajatorul va analiza cererea si o va aproba, în functie de posibilitati.

ART. 13

(1) Salariatii pot fi chemati sa presteze ore suplimentare cu acordul lor, în functie de nevoile angajatorului, sau pentru remedierea deficientelor neimputabile salariatilor, în acest caz nefiind nevoie de acordul salariatilor.

(2) Orele suplimentare se compenseaza prin ore libere platite în urmatoarele 30 de zile dupa efectuarea acestora.

(3) In cazul in care compensarea prin ore libere platite nu este posibila in termenul prevazut la art.13 alin2., in luna urmatoare, orele suplimentare vor fi platite salariatului prin adaugarea unui eventual spor la salariu corespunzator duratei orelor suplimentare.

(4) Sporul pentru orele suplimentare nu poate fi mai mic de 75% din salariu de baza.

(5) Tinerii in varsta de pana la 18 ani nu pot efectua ore suplimentare.

(6) Pentru prevenirea sau înlaturarea efectelor unor calamitati naturale sau a altor cazuri de forta majora, sau in cazul unor lucrari urgente, a caror executare imediata este necesara pentru organizarea activitatii angajatorului, salariatii au obligatia de a presta munca suplimentara ceruta de angajator.

(7) Nu se considera munca suplimentara si nu va fi salarizata, cazul in care salariatii si-au indeplinit defectuos sau necorespunzator sarcinile de serviciu in urma carora trebuiesc remediate deficientele aparute, salariatii fiind obligati sa le remedieze in afara programului de lucru.

ART. 14

(1) La unitatile unde procesul muncii este neîntrerupt sau conditiile specifice ale muncii o impun, programul de lucru din timpul noptii poate fi egal cu cel al zilei.

(2) Munca prestata în timpul noptii, în cazul unui asemenea program, se plateste cu un spor de 25% din salariul de baza, daca timpul astfel lucrat reprezinta cel putin jumatate din programul de lucru. Sub acest nivel sporul se stabileste proportional cu orele efectiv lucrate.

(3) Tinerii care nu au implinit varsta de 18 ani nu pot presta munca in timpul noptii.

(4) Femeile gravide, lauzele si cele care alapteaza nu pot fi obligate sa presteze munca de noapte.

ART. 15

(1) În fiecare saptamâna salariatul are dreptul, de regula, la doua zile consecutive de repaus saptamânal.

(2) Având în vedere specificul activitatii in turism, care în zilele de sâmbata si duminica nu poate întrerupe activitatea, prin contractul colectiv de munca la nivel de angajator se va stabili ca zilele de repaus saptamânal sa poata fi acordate si în alte zile ale saptamânii sau cumulat, pe o perioada mai mare la fel ca si in situatia zilelor declarate nelucratoare.

(3) Zilele de sarbatori legale si religioase, sunt nelucratoare:

- 1, 2 Ianuarie;
- prima si a doua zi de Paste;
- 1 Mai;
- 1 Decembrie;
- 25, 26 Decembrie - Craciunul.

Avand in vedere specificul activitatii din turism, in care activitatea nu poate fi intrerupta, salariatilor care lucreaza in zilele de sarbatori legale si religioase, li se acorda compensarea cu timp liber corespunzator in urmatoarele 30 de zile.

Ziua Internationala a Turismului – 27.septembrie – va fi sarbatorita de salariatii din turism prin manifestari organizate impreuna de catre sindicate si patronate.

ART. 16

(1) Salariatii au dreptul, în fiecare an calendaristic, la un concediu de odihna platit, de minimum 21 de zile lucratoare.

(2) Prin contractele de munca la nivel de angajator se pot negocia concedii de odihna suplimentare mai mari, în functie de vechimea în munca a salariatilor, fidelitate fata de interesele societatii, si altele.

ART. 17

(1) Pe durata concediului de odihna salariatii vor primi o indemnizatie calculata conform legislatiei în vigoare.

(2) În raport cu posibilitatile economico-financiare ale societatii, pe lângă indemnizatia de concediu, salariatii unitatilor din turism pot sa primeasca si o prima de vacanta, platita înainte de plecarea în concediu.

ART. 18

(1) Salariatii au dreptul la zile libere platite în cazul unor evenimente familiale deosebite, dupa cum urmeaza:

- casatoria salariatului - 5 zile;**
- casatoria unui copil - 2 zile;**
- nasterea unui copil - 2 zile;**
- funeralii familiale (sot, parinti, copii, socri) - 3 zile;**
- funeralii familiale (surori, frati, bunici) - 1 zi.**

(2) Prin contractele colective de munca se pot stabili si alte situatii în care salariatii beneficiaza de zile libere platite, precum si numarul lor.

(3) Pentru rezolvarea unor situatii personale, salariatii au dreptul la concedii fara plata în conditiile legii. Durata acestora va fi stabilita în contractele colective la nivel de angajator.

CAPITOLUL III CONDITIILE DE MUNCA SI PROTECTIA MUNCII

ART. 19

(1) Partile considera ca ameliorarea continua a conditiilor de munca pentru lucratorii din turism va favoriza crearea unui climat necesar pentru oferirea unor servicii turistice calitativ superioare si, ca atare, se obliga sa depuna eforturile in vederea asigurarii conditiilor cel putin minimale din acest domeniu.

ART. 20

Conditii de munca asigurate de unitatile de turism nu trebuie sa pericliteze integritatea fizice si psihica a salariatilor, iar masurile luate de conducerea societatilor comerciale se vor constitui în elemente de protectie a salariatilor în procesul muncii, în vederea prevenirii accidentelor de munca si a bolilor profesionale.

ART. 21

(1) Partile semnatare se angajeaza sa studieze riscurile inerente diferitelor sectoare ale activitatii de turism si, împreuna cu conducerile societatilor comerciale, sa adopte masuri eficiente, capabile sa conduca la :

a) organizarea ergonomica a locurilor de munca;

b) asigurarea conditiilor de mediu la locul de munca (conditii de microclimat, umiditate, temperatura si aerisire, iluminat, zgomot s.a.);

c) amenajarea corespunzatoare a anexelor sociale pe care le utilizeaza salariatii la locul de munca (cai de acces, vestiare, grupuri sanitare, bai, sali de mese, bufet, sali de repaus etc.);

(2) Salariatii sunt obligati sa pastreze în bune conditii amenajarile efectuate de angajator, sa nu le deterioreze, descompleteze ori sa sustraga componente ale acestora.

ART. 22

(1) In domeniul turismului, conform legii, locurile de munca sunt considerate locuri de munca în conditii normale, cu exceptia cazurilor prevazute de legislatia in vigoare.

(2) Partile sunt de acord ca nici o masura de protectie a muncii nu este suficienta daca nu este cunoscuta, însusita si aplicata în mod constient de catre salariatii.

(3) Angajatorul va asigura, pe cheltuiala sa, cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea si perfectionarea salariatilor cu privire la normele si instructiunile de protectie a muncii. Pentru salariatii timpul afectat activitatii este inclus in durata timpului de munca.

(4) La angajarea unui salariat, la schimbarea locului de munca sau a felului muncii, acesta va fi instruit si testat cu privire la riscurile pe care le presupune noul loc de munca si normele de protectie a muncii pe care este obligat sa le cunoasca si sa le respecte în procesul muncii.

(5) În cazul în care în procesul muncii intervin schimbari ce impun aplicarea unor norme noi de protectie a muncii, salariatii vor fi instruiti în conditiile prevazute la alineatul precedent.

ART. 23

(1) Contravaloarea echipamentului de protectie, a materialelor igienico-sanitare de lucru se suporta integral de catre angajator.

(2) Prin contractele colective de munca la nivel de angajator se vor stabili categoriile de salariatii care vor beneficia de echipament de lucru si uniforme gratuite.

ART. 24

Angajatorul se obliga sa verifice conform legii, efectuarea controlului medical periodic de catre salariatii, potrivit normelor sanitare si sa stabileasca masurile ce se impun.

ART. 25

Organizarea activitatii în unitati prin stabilirea unei structuri organizatorice rationale, repartizarea tuturor salariatilor pe locuri de munca, cu precizarea atributiilor si raspunderilor lor, elaborarea de norme de munca fundamentate din punct de vedere tehnic si economic, precum si exercitarea controlului asupra modului

de îndeplinire cantitativa si calitativa a obligatiilor de serviciu de catre salariati sunt atribuite de competenta exclusiva a celor care angajeaza.

ART. 26

(1) Norma de munca exprima cantitatea de munca necesara pentru efectuarea operatiunilor sau lucrarilor de catre o persoana cu calificare corespunzatoare, care lucreaza cu intensitate normala, in conditiile unor procese tehnologice si de munca determinate.

(2) Angajatorul va asigura cadrul organizatoric adecvat pentru fiecare loc de munca. Pe aceasta baza se stabilesc sarcini si raspunderi sub forme de norme de munca.

(3) Acestea pot fi: norme de productie, norme de timp, normative de personal.

(4) Normarea muncii se aplica tuturor categoriilor de salariati.

(5) Normele de munca specifice activitatii de turism se elaboreaza tinand cont de experienta internationala in domeniu, de criteriile de clasificare a unitatii de turism, de catre angajator cu acordul sindicatului.

(6) In situatia in care normele de munca nu mai corespund conditiilor tehnice in care au fost adoptate sau nu asigura un grad complet de ocupare a timpului normal de munca, acestea vor fi supuse unei reexaminari.

Procedura de reexaminare, precum si situatiile concrete in care poate interveni se stabilesc prin contractul colectiv de munca la nivelul societatii.

ART. 27

Sarcinile de serviciu trebuie stabilite prin fisa postului corespunzatoare felului muncii, la care fiecare salariat s-a obligat la încheierea contractului de munca individual.

ART. 28

(1) Societatile comerciale pot angaja în anumite perioade ale anului pentru anumite activitati specifice, personal corespunzator, care sa-si desfasoare activitatea conform prevederilor legale.

ART. 29

(1) Angajatorul are obligatia sa asigure permanent conditiile tehnice si organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de munca, iar salariatii trebuie sa realizeze norma de munca sau, dupa caz, sarcinile ce decurg din functia sau postul detinut.

(2) Sindicatele sunt obligate sa prezinte angajatorului toate observatiile privind normele de munca si atributiile de serviciu ale salariatilor, în vederea luarii masurilor corespunzatoare de eficientizare a muncii si eliminarii eventualelor neajunsuri.

ART. 30

(1) Având în vedere numarul mare de tineri în vârsta de pâna la 18 ani, care lucreaza în turism, partile contractante se obliga sa asigure un regim de protectie speciala muncii acestora, cel putin la nivelul drepturilor specifice reglementate de legislatia actuala a muncii.

ART. 31

(1) În urma recomandărilor medicale, angajatorul poate asigura trecerea salariaților în alte locuri de muncă, în limita posturilor libere disponibile.

(2) Angajatorul nu va refuza angajarea sau, după caz, menținerea în muncă a persoanelor handicapate, în condițiile în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligațiilor de serviciu, cu excepția situației în care persoana handicapată ia contact direct cu clientul.

ART. 32

În vederea îmbunătățirii condițiilor de muncă în fiecare societate comercială de turism cu peste 50 de salariați, se va constitui un Comitet de Securitate și Sanătate în muncă, având atribuțiile prevăzute de art. 34 din Normele generale de protecție a muncii, cât și în Noul Cod al Muncii (Cap. II, art. 179 -181).

CAPITOLUL IV SALARIZAREA ȘI ALTE DREPTURI BANESTI

ART. 33

(1) Pentru munca eficientă prestată în condițiile prevăzute în contractul colectiv de muncă, fiecare salariat are dreptul la un salariu în bani convenit la încheierea contractului individual de muncă, indiferent de natura unității în care acesta își desfășoară activitatea.

(2) Salariul cuprinde: salariul de bază, indemnizația, sporurile la acesta precum și alte adaosuri.

(3) Sporurile se acordă numai la locurile de muncă unde acestea nu sunt cuprinse în salariul de bază.

ART. 34

(1) Formele de salarizare a muncii ce se pot aplica în cadrul unităților de turism sunt următoarele:

- a) în acord, care poate fi aplicat individual sau colectiv;
- b) în regie sau după timp;
- c) pe baza de tarife sau cote procentuale din veniturile realizate;
- d) alte forme specifice fiecărei unități.

(2) Prin contractul colectiv de muncă fiecare societate comercială își stabilește propriul sistem de salarizare.

(3) Salariul individual se stabilește prin negociere și va fi stipulat în contractul individual de muncă.

ART. 35

Se stabilesc următorii coeficienți minimi de ierarhizare pentru salariile minime negociate pe unitate pentru următoarele categorii de salariați, în funcție de fișa postului și postul pe care-l ocupă:

- a) muncitori: - necalificați = 1;
- calificați = 1,2;

b) personal administrativ pentru care condiția de pregătire la angajare este:
- liceala = 1,1;

- postliceala = 1,15;
- c) personal de specialitate pentru care conditia de pregatire la angajare este:
 - postliceala = 1,25;
 - scoala de maistrii = 1,3;
 - subingineri = 1,4;
- d) personal încadrat în functii pentru care conditia de pregatire este:
 - superioara = 1,5 ;

Coeficientii de salarizare se aplica la salariul minim negociat pe societate.
Salariul minim pe economie este de 2.500.000 lei.

ART. 36

Sporurile minime ce se acorda în conditiile prezentului contract colectiv de munca sunt:

- a) spor de vechime în munca:
 - pîna la 3 ani - 0%;
 - între 3 si 5 ani - 5%;
 - între 5 si 10 ani - 10%;
 - între 10 si 15 ani - 15%;
 - între 15 si 20 ani - 20%;
 - peste 20 ani - 25%.

c) spor pentru munca prestata în timpul noptii ;

d) spor pentru orele suplimentare si pentru orele lucrate in cele 2 zile libere care trebuie acordate saptamanal, sau pentru zilele lucrate in zilele de sarbatori legale si religioase, in cazul in care nu este posibil acordarea de zile libere platite.

e) spor pentru exercitarea atributiilor aferente unei alte functii - pîna la 50% din salariul de baza al functiei ale carei atributii se îndeplinesc;

f) în functie de specificul unitatilor de turism pot fi negociate si alte categorii de sporuri (de izolare, înaltime, risc, gestiune, limbi straine - daca acestea nu sunt cuprinse în obligatiile postului s.a.).

Prin contractele colective de munca incheiate la nivelul angajatorului, aceste sporuri pot fi incluse in salariul pe care il va negocia angajatorul si angajatul conform contractul individual de munca.

ART. 37

Adaosurile si alte venituri la salariile de baza care pot fi acordate in cazul realizarii indicatorilor de eficienta din B.V.C, sunt:

Adaosuri :

- a) adaosul de acord;
- b) premiile acordate din fondul de premiere, calculate într-o proportie de minimum 1,5% din fondul de salarizare lunar sau cumulat;
- c) alte adaosuri convenite la nivelul unitatilor;

Venituri :

- cota parte din profitul de pîna la 10%, care poate fi repartizat salariatilor din societatile comerciale;

ART. 38

(1) Angajatorul va asigura conditiile necesare realizarii de catre fiecare salariat a sarcinilor ce îi revin în cadrul programului zilnic de munca stabilit.

(2) În situatia în care angajatorul nu poate asigura pe durata zilei de lucru, partial sau total, conditiile necesare realizarii sarcinilor de serviciu si in cazul in care personalul nu este redistribuit in cadrul societatii, el este obligat sa plateasca salariatilor salariul de baza pentru timpul cât lucrul a fost întrerupt.

(3) În cazuri exceptionale, când din motive obiective activitatea a fost întrerupta si în tot acest timp salariatii au ramas la dispozitia unitatii, acestia vor primi 75% din salariul de baza individual avut.

(4) În cazul în care din motive obiective este necesara reducerea sau întreruperea temporara a activitatii cu obligativitatea reluarii ei, unitatea, cu acordul sindicatelor, poate acorda un concediu fara plata pentru maxim 30 zile pe an.

ART. 39

(1) Unitatile de turism care înregistreaza rezultatele economico-financiare pozitive pot acorda cu ocazia Sarbatorilor de Iarna si o prima echivalenta pâna la un salariu lunar.

ART. 40

(1) Plata salariilor se face periodic, la datele care se stabilesc prin contractul colectiv de munca la nivel de angajator.

(2) Toate drepturile banesti cuvenite salariatilor se platesc înaintea oricaror obligatii banesti ale unitatii.

(3) La nivelul fiecarui angajator se va constitui un fond de garantare salariala conform art.167 Codul Muncii ;

(4) În caz de faliment sau lichidare judiciara, salariatii au calitatea de creditori privilegiati si drepturile lor banesti constituie creante privilegiate, urmând sa fie platite integral înainte de a-si revendica cota parte ceilalti creditori.

CAPITOLUL V

ALTE MASURI DE PROTECTIE SOCIALA SI FACILITATI ACORDATE SALARIATILOR DIN TURISM

ART. 41

În cazul în care societatea este pusa în situatia de a efectua concedieri colective, ca urmare a dificultatilor economice, a consolidarilor si modernizarilor unitatilor, a transformarilor tehnologice sau a reorganizarii activitatii, partile convin asupra respectarii urmatoarelor principii:

Angajatorul va :

intocmi un plan de masuri sociale sau de alt tip prevazut de lege, cu consultarea sindicatului sau a reprezentantilor salariatilor;

propune salariatilor programele de formare profesionala ;

pune la dispozitia sindicatului toate informatiile relevante in legatura cu concedierea colectiva, in vederea formularii propunerilor din partea acestora ;

notifica sindicatului intentia de concediere colectiva cu cel putin 45 de zile calendaristice anterioare emiterii deciziilor de concediere ;

Sindicatul poate propune angajatorului masuri in vederea evitarii concedierilor in termen de 20 de zile calendaristice de la data primirii proiectului de concediere.

ART. 42

(1) La aplicarea efectiva a concedierilor colective, dupa reducerea posturilor vacante, de natura celor desfiintate, masurile vor afecta in ordine:

a) contractele de munca ale salariatilor care cumuleaza doua sau mai multe functii, precum si ale celor care cumuleaza pensia cu salariul;

b) contractele de munca ale persoanelor care indeplinesc conditiile de pensionare, la cererea unitatii;

c) contractele de munca ale persoanelor care indeplinesc conditiile de pensionare, la cererea lor.

(2) La luarea masurii incetarii contractului de munca, pentru reducerea de posturi vor fi avute in vedere urmatoarele criterii minimale:

a) daca masura ar putea afecta doi sotii care lucreaza in aceeași unitate, se desface contractul de munca la sotului care are venitul mai mic, fara ca prin aceasta sa inceteze contractul de munca al unei persoane care ocupa un post nevizat de reducere;

b) masura sa afecteze mai intai persoanele care nu au copii in intretinere;

c) masura sa afecteze numai in ultimul rand femeile care au in ingrijire copii, salariatii vaduvi sau divortati care au in ingrijire copii, precum si salariatii, barbati si femei, care au calitatea de intretinatori de familie.

ART. 43

(1) Angajatorul care isi extinde sau reia activitatea intr-o perioada de 12 luni de la luarea masurilor de concediere colectiva are obligatia sa incunostiinteze, in scris, organizatiile sindicale si sa faca publica masura.

(2) Societatea va angaja salariatii carora le-a incetat contractul de munca prin concediere colectiva, care au pregatirea si capacitatea necesara pentru ocuparea posturilor vacante si care s-au prezentat in termenul prevazut in anunt.

ART. 44

Salariatii care se pensioneaza pentru limita de varsta primesc o indemnizatie egala cu cel putin un salariu de baza avut in luna pensionarii.

ART. 45

In afara de ajutoarele prevazute de lege la care au dreptul, salariatii pot beneficia si de urmatoarele ajutoare suportate din fondurile unitatilor angajatoare:

a) in cazul decesului salariatului, un ajutor acordat familiei, de cel putin un salariu lunar, dar nu mai putin de un salariu mediu negociat la nivel de unitate;

b) daca decesul a survenit din cauza unui accident de munca, accident in legatura cu munca sau boala profesionala, cuantumul ajutorului acordat familiei va fi de cel putin trei salarii de baza; diferenta de doua salarii se va plati dupa stabilirea, in conditiile legii, a cauzei decesului;

c) cel putin un salariu de baza, platit de unitate la decesul sotului sau sotiei, ori la decesul unei rude de gradul I, aflate in ingrijirea salariatului;

d) cel puțin un salariu de baza plătit de unitate mamei, pentru nașterea fiecărui copil; dacă mama nu este salariată, sotul acesteia beneficiază de plata unui salariu de baza.

ART. 46

(1) Salariații care solicită și primesc prin intermediul sindicatului, bilete de tratament și odihnă în stațiuni balneoclimaterice, pot beneficia de o reducere a costului biletelor de cel puțin 50% în raport cu salariul de baza, cu condiția ca biletele să fie procurate cu acordul organizațiilor sindicale și să prevadă efectuarea sejurului într-o unitate de până la 3 stele inclusiv, aparținând sistemului sindical sau ministerelor.

(2) Contravaloarea biletelor acordate salariaților trimisi în stațiuni pentru tratamentul unor boli profesionale contactate la unul din locurile de muncă ale angajatorului, se suportă integral de unitatea în cauză, inclusiv costul transportului pe C.F.R., clasa a II - a.

(3) La nivelul societăților comerciale, conform prevederilor legale, se poate constitui fondul pentru acțiuni sociale, din care vor fi suportate și eventualele cheltuielile pentru biletele de odihnă și tratament, prevăzute la alin. 1 și 2.

ART.47

Societățile comerciale din turism, pot stabili tarife speciale pentru salariații din turism.

ART.48

(1) Partile au convenit ca, în funcție de posibilitățile societăților comerciale, acestea pot să asigure salariaților, zilnic, o masă gratuită sau achitată la prețul de cost.

(2) De asemenea, în limita bugetelor de venituri și cheltuieli aprobate potrivit legii în vigoare și a normativelor existente, se pot acorda tichete de masă a caror valoare va fi suportată integral de angajatori.

ART. 49

(1) Societățile comerciale pot contribui cu fonduri banesti la acordarea darurilor ce vor fi oferite salariaților, copiilor acestora, în cadrul acțiunilor organizate de sindicate și angajator cu prilejul Sărbătorilor de Crăciun, a zilelor de 1 Iunie și 8 Martie.

(2) Costul acestor acțiuni se suportă din fondul social constituit potrivit legii.

ART. 50

(1) Salariații unităților din turism trimisi în delegație vor beneficia de următoarele drepturi:

a) decontarea cheltuielilor de transport și a costului cazării; în cazul în care nu se prezintă documentul de plată pentru cazare, salariaților li se decontează 25% din salariul de baza brut zilnic;

b) diurna de deplasare va reprezenta cel puțin 75% din salariul de baza brut zilnic al celui care se deplasează;

c) în unitățile de cazare, consiliile de administrație sau managerii pot stabili, în funcție de necesități și perioade, spațiile care pot fi ocupate de către șefii de hotel, de restaurant, sau de către alte persoane cu atribuții de conducere, inclusiv noaptea, în vederea îndeplinirii în condiții ireprosabile a sarcinilor de serviciu.

(2) Salariatii detasati, beneficiaza de drepturile de delegare prevazute la alineatul precedent, daca nu sunt din aceeasi localitate.

(3) În cazul în care detasarea depaseste 30 de zile consecutive, în locul diurnei zilnice se plateste indemnizatia egala cu 50% din salariul de baza. Aceasta indemnizatie se acorda proportional cu numarul de zile care depasesc durata neîntrerupta de 30 de zile.

Avand in vedere specificul activitatii sezoniere din turism si necesitatea angajarii de forta de munca pe o perioada de 3-4 luni (in sezon), pentru valorificarea fortei de munca pe plan local, societatile de turism pot solicita detasarea unor salariatii ai societatilor din aceeasi localitate sau localitati limitrofe, fara ca acestora sa li se plateasca suplimentar cheltuieli de transport, cazare, diurna sau indemnizatie.

(4) În cazul în care angajatorii încheie contracte cu parteneri straini, potrivit carora salariatii din societatile comerciale se vor deplasa în strainatate in interesul serviciului, in cazul detasarilor, salarizarea, cheltuielile de deplasare si celelalte drepturi se vor stabili prin negocieri si vor fi stipulate în contractul cu partenerul strain.

CAPITOLUL VI FORMAREA SI PREGATIREA PROFESIONALA

ART. 51

(1) Partile contractante apreciaza ca formarea si pregatirea profesionala a personalului din turism trebuie sa constituie o preocupare prioritara, atât a angajatorului, cât si a sindicatului, în vederea atingerii conditiilor de calitate în oferirea serviciilor turistice, în conditii de concurenta internationala sporita.

(2) În acest scop, angajatorul va asigura pe baza planului anual de formare profesionala, cu consultarea sindicatului, cuprinderea salariatilor în programe de formare, perfectionare, si specializare profesionala, care sa raspunda nevoilor societatilor comerciale privind calitatea fortei de munca, stabilirea masurilor concrete si formele adecvate de pregatire pentru toate categoriile de salariatii, stabilite în Noul Cod al Muncii art. 189 - 194.

(3) Partile convin asupra necesitatii perfectionarii pregatirii profesionale a tuturor categoriilor de salariatii.

(4) Periodic, personalul din societatile comerciale va fi supus testarii profesionale si psihologice, în vederea determinarii capacitatii si aptitudinilor profesionale.

In cazul in care personalul in urma testarii nu corespunde profesional, sau se constata in urma unui control medical inaptitudinea fizica sau psihica a salariatului, contractul individual de munca va inceta fara ca posturile sa fie desfiintate.

ART. 52

Cheltuielile pentru pregatirea profesionala stabilita de angajator prin Centrul National de Învatamânt Turistic din Bucuresti sau filiala acestuia de pe litoral, ori prin alte institutii de învățământ de specialitate, vor fi suportate de societatile comerciale si vor fi prevazute în bugetele anuale de venituri si cheltuieli.

ART. 53

Partile considera ca, în aprecierea si promovarea salariatilor trebuie luate în considerare si rezultatele obtinute la testarea, absolvirea unor programe de formare, specializare profesionala pe meserii, inclusiv limbi straine, cât si ca urmare a unor stagii de practica si specializare în tara sau strainatate.

ART. 54

(1) Semnatarii prezentului contract de munca vor sprijini, prin mijloace specifice, demersul întreprins de Ministerul Turismului privind acordarea licentelor si brevetelor pentru turism, pe baza metodologiei stabilite si socotesc ca, în ansamblulu ei, actiunea va aduce conduce la cresterea competitivitatii turismului romanesc.

(2) Acelasi sprijin îl vor acorda societatilor comerciale si asociatiilor profesionale în organizarea concursurilor profesionale pe meserii specifice în turism, cât si altor forme de pregatire si calificare profesionala organizate în întreaga tara.

ART. 55

(1) Sindicatul va putea participa, prin împuternicitii sai, la orice forma de examinare organizata în vederea absolvirii unui curs de formare profesionala în cadrul unitatii conform art.200 Codul Muncii.

(2) În cazul în care un salariat identifica un curs de formare profesionala pe care ar dori sa-l urmeze, organizat de un tert, angajatorul va analiza cererea, împreuna cu sindicatul, ramânând la aprecierea angajatorului daca si în ce conditii va suporta contravaloarea cursului.

(3) Salariatii care au încheiat acte aditionale la contractul individual de munca în vederea formarii profesionale vor putea fi obligati sa suporte cheltuielile ocazionate de acesta, cu exceptia cazurilor prevazute în art. 43, daca parasesc unitatea, din motive neimputabile lor, înainte de împlinirea unui termen de 3 ani de la data absolvirii cursurilor.

CAPITOLUL VII

ALTE PREVEDERI PRIVIND OBLIGATIILE SI DREPTURILE PARTILOR

ART. 56

(1) Partile contractante recunosc pentru fiecare dintre ele si pentru salariati libertatea de opinie cu privire la raporturile de munca.

(2) Angajatorul va adopta o pozitie neutra fata de organizatiile sindicale si reprezentantii sindicatelor din unitate.

ART. 57

(1) Angajatorii vor invita reprezentantii alesi ai organizatiilor sindicale sa participe în sedintele consiliilor de administratie la discutarea problemelor de interes profesional, economic, social, cultural, sportiv, conform art. 30 din Legea 54/2003.

ART. 58

(1) Patronatele si sindicatele își vor comunica reciproc si în timp util toate problemele importante în domeniul relatiilor de munca.

(2) Partile semnatare își exprima dorinta de a se realiza la nivelul societatilor din turism un dialog social permanent si eficient între reprezentantii sindicatului si ai patronatului în scopul evitarii unor conflicte de munca si realizarii unui climat necesar desfasurarii unei activitati profesionale profitabile.

ART. 59

(1) Membrii alesi în organele de conducere ale organizatiilor sindicale la nivel de societate, care lucreaza în unitate în calitate de salariatii au dreptul la reducerea programului lunar cu 3-5 zile pentru activitati sindicale fara afectarea drepturilor salariale.

(2) Numarul de zile cumulate pe an si numarul persoanelor care vor beneficia de prevederile alin. 1 se stabilesc prin contractul colectiv de munca la nivel de angajator.

ART. 60

(1) Societatile comerciale de turism vor asigura în incinta lor gratuit pentru activitatea sindicatelor spatiul si mobilierul necesar, precum si acces la echipamentul de birotica al unitatii (telefax, copiator) sau cu caracter administrativ.

(2) Baza materiala cu destinatie cultural - sportiva proprietatea unitatilor sau proprietatea sindicatelor din unitatile respective va putea fi folosita fara plata pentru actiuni organizate de sindicate sau patronat în conditiile prevazute în contractul colectiv de munca.

ART. 61

(1) La cererea organizatiilor sindicale din unitati conform hotarariilor organelor de conducere a acestora, angajatorii vor incasa cotizatiile de sindicat, cu respectarea art.24 din Legea nr.54/2003 si le vor vira în contul sindicatelor, pe baza listelor lunare întocmite de catre sindicate, potrivit cuantumului cotizatiei acceptate de membrii de sindicat.

ART. 62

(1) În conformitate cu art. 10 din Legea 54/2003, în timpul mandatului si în termen de 2 ani de la încetarea acestuia, reprezentantilor alesi în organele de conducere ale sindicatelor nu li se poate modifica sau desface contractul individual de munca pentru motive neimputabile lor, din initiativa angajatorului, decât cu acordul scris al organului colectiv de conducere ales al organizatiei sindicale.

(2) Membrilor organelor de conducere ale organizatiilor sindicale li se asigura protectia legii contra oricaror forme de constrângere, conditionare sau limitare a exercitarii atributiilor functiei acestora.

(3) Împiedicarea exercitiului dreptului de libera organizare sau asociere sindicala în unitati este interzisa si constituie contraventie potrivit art. 53 din Legea nr. 54/2003.

ART. 63

(1) Reprezentantii Federatiei Sindicatelor din Turism respecta si sprijina drepturile angajatorului de a stabili în conditiile legii raspunderea disciplinara sau patrimoniala a salariatilor care se fac vinovati de încalcare normelor de disciplina a muncii sau aduc prejudicii unitatii.

(2) Se recunoaste dreptul angajatorului de a stabili normele de disciplina a muncii si a masurilor de sanctionare si de a-si exercita toate atributiile manageriale cu privire la nerespectarea acestora, cât si a prevederilor Noului Cod al Muncii.

(3) Partile semnatare convin sa faca eforturi în vederea promovarii unui climat normal de munca în unitati, cu respectarea prevederilor legii, a contractelor colective de munca, ale Regulamentului de ordine interioara, precum si a drepturilor si îndatoririlor salariatilor si membrilor de sindicat.

(4) Reprezentantii Federatiei Sindicatelor din Turism recunosc si considera Patronatul din Turism partener credibil si loial în cadrul dialogului social si respecta exercitarea drepturilor si atributiilor reglementate prin lege si vor împiedica orice act de ingerinta a reprezentantilor sindicatelor din ramura în îndeplinirea atributiilor si responsabilitatilor pe care le au.

ART. 64

(1) Pentru crearea si mentinerea unui climat de lucru în societatile de turism care sa încurajeze respectarea demnitatii fiecărei persoane, prin contractele colective de munca la nivel de angajator, vor fi stabilite proceduri de solutionare pe cale amiabila a plângerilor individuale ale salariatilor, inclusiv a celor privind cazurile de violenta si abuz în serviciu în completarea celor prevazute de lege.

(2) Plângerile salariatilor în justitie nu pot constitui un motiv de desfacere a Contractului individual de munca.

(3) În situatiile în care apar divergente în legatura cu executarea contractului colectiv de munca, angajatorii si sindicatele vor încerca solutionarea acestora mai întâi în comisiile paritare la nivel de societate în cadrul dialogului social, iar pentru rezolvarea problemelor ramase în divergenta se pot adresa comisiei paritare la nivel de ramura.

CAPITOLUL VIII CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCA

ART. 65

(1) În vederea stabilirii concrete a drepturilor si obligatiilor reciproce ale partilor, la angajarea salariatilor în unitatile de turism se vor negocia si încheia contracte individuale de munca, în conformitate cu prevederile noului Cod al Muncii.

(2) Clauzele contractului individual de munca nu pot contine prevederi contrare sau drepturi sub nivelul minim stabilit prin acte normative sau prin contracte colective de munca.

ART. 66

Este interzisa sub sanctiunea nulitatii absolute încheierea unui contract colectiv de munca în scopul prestarii unei munci sau a unei activitati ilicite sau imorale.

ART. 67

(1) Încheierea contractului individual de munca se va face de catre cel care angajeaza, având în vedere prevederile contractului colectiv de munca la nivel de angajator, pe baza conditiilor stabilite de lege, cu respectarea drepturilor

fundamentale ale omului, iar angajarea se va face numai pe criteriul aptitudinilor si a competentei profesionale.

(2) Patronatul recunoaste dreptul sindicatului de a asista salariatii membri de sindicat la solicitarea acestora, la negocierea contractului individual de munca.

(3) Contractul individual de munca se încheie în forma scrisa, în limba româna, în doua exemplare - câte un exemplar pentru fiecare parte - si cuprinde cel putin clauzele prevazute în anexa nr.3.

ART. 68

(1) Desfasurarea activitatii sindicale, precum si apartenenta la un sindicat nu pot constitui motive pentru desfacerea contractului individual de munca din initiativa angajatorului.

(2) În cazul în care angajatorul intentioneaza sa dispuna o masura disciplinara împotriva unui salariat, cu exceptia avertismentului verbal, angajatorul e obligat sa efectueze o ancheta prealabila. Salariatul are dreptul de a fi informat cu privire la fapta ce i se imputa si dreptul de a se apara, iar unitatea are obligatia de a-l asculta si a verifica sustinerile facute de acesta în aparare.

(3) Modul de desfasurare a anchetei disciplinare, precum si rezultatele acesteia, se consemneaza într-un proces verbal.

ART. 69

(1) Încetarea contractului individual de munca poate avea loc în conditiile prevazute de lege, prin unul din urmatoarele moduri:

a) acordul partilor;

b) din initiativa uneia dintre parti, în conditiile prevazute de lege.

(2) Încetarea contractului individual de munca din initiativa angajatorului poate fi facuta si prin concediere individuala sau colectiva, potrivit Noului Cod al Muncii.

(3) La încetarea contractului individual de munca din motive neimputabile salariatilor, angajatorii vor acorda acestuia o compensatie de minimum 50% din salariul lunar, în functie de vechime, în afara drepturilor cuvenite la zi, în cazul în care unitatea își înceteaza activitatea, se muta în alta localitate sau se desfiinteaza postul ocupat de cel în cauza si nu i se poate oferi un post corespunzator pregatirii sale profesionale. Aceste prevederi se aplica si în cazul în care, în postul ocupat de persoana încadrata în munca, este reintegrat, pe baza hotarârii organelor competente, cel care a detinut anterior acel post.

CAPITOLUL IX DISPOZITII FINALE

ART. 70

(1) Contractul colectiv de munca la nivel de ramura în domeniul turismului va sta la baza încheierii contractelor colective de munca din societatile comerciale si unitatile de turism în care își desfășoara activitatea sindicatele afiliate la Federatia Sindicatelor din Turism si asociatiile patronale afiliate la Federatia Patronala din Turism.

(2) În situatiile în care nu se încheie contracte colective de munca în societatile comerciale de turism mentionate în anexa nr. 1, prevederile prezentului contract colectiv de munca la nivel de ramura sunt considerate niveluri minime de la care încep negocierile contractelor individuale de munca.

ART. 71

Împuternicitii organelor de conducere ai Federatiei Patronale din Turism, precum si ai Federatiei Sindicatelor din Turism semnatare, vor verifica la sesizarea uneia dintre parti modul în care sunt respectate drepturile salariatilor si celelalte prevederi incluse în prezentul contract colectiv de munca.

ART. 72

(1) In aplicarea art.11, alin.3 din Legea nr.130/1996 republicata, unitatile vor prevedea conform art.97 din contractul colectiv de munca national pe 2002-2003 in bugetele de venituri si cheltuieli sumele necesare contributiilor pentru constituirea fondurilor destinate activitatilor in domeniul pregatirii, negocierii si aplicarii contractelor colective de munca la toate nivelurile.

(2) Sumele prevazute conform al. 1 se vor calcula având ca baza suma de 10.000 lei/salariat/an. Fondurile destinate negocierilor colective se vor constitui si vira partilor semnatare potrivit art. 97 din contractul colectiv national unic.

(3) Unitatile economice din turism care negociaza si semneaza contracte colective de munca, dar nu sunt afiliate Federatiei Patronale din Turism, vor constitui si vor vira aceste fonduri catre Federatia Patronala semnatară a contractului colectiv de munca la nivel de ramura.

(4) Patronatele si sindicatele vor gestiona aceste fonduri constituite în conformitate cu prevederile legale ale contractelor de munca.

(5) Contractul colectiv de munca la nivel de angajator va cuprinde prevederile acestui articol.

ART.73

În toate situatiile de reorganizare sau, dupa caz, de privatizare a unitatilor, drepturile si obligatiile prevazute în prezentul contract colectiv de munca se transmit noilor subiecti de drept, rezultati din aceste operatiuni juridice.

ART. 74

(1) Contractul colectiv de munca la nivel de ramura în domeniul turismului s-a încheiat în patru exemplare, câte unul pentru partile semnatare si doua care se depun la Ministerul Muncii si Solidaritatii Sociale.

**(2) Executarea contractului colectiv de munca este obligatorie pentru parti.
La inchiderea negocierilor s-a incheiat protocolul din anexa nr.4.**

ART. 75

Prezentul contract colectiv de munca își produce efectele începând cu data înregistrării lui de către una dintre parti la M.M.S.S., în condițiile prevăzute de art. 25, alin. 3 din Legea nr. 130/1996 republicată și va fi adus la cunostința salariaților prin afișarea în unități, în locurile convenite cu organizațiile sindicale.

PARTILE SEMNATARE

**REPREZENTANTII FEDERATIEI
PATRONATELOR DIN TURISM**

Presedinte – Vasilescu Daniel

Vicepresedinte – Marasoiu Paul

Vicepresedinte – Lascar Ecaterina

Vicepresedinte – Stan Linica

Vicepresedinte – Topolinschi Mugur

Secretar General – Raducan Dragos

Membru – Istrate Nicolae

**REPREZENTANTII FEDERATIEI
SINDICATELOR DIN TURISM**

Presedinte – Cilan Titus

Vicepresedinte – Stoica Alexandru

Vicepresedinte – Tabacitu Stefan

Vicepresedinte – Tudor Carmen

Secretar - Dudas Dezideriu

Membru Com. Director - Antemir Gelu

Membru Com. Director – Dan Ana