



PARLAMENTUL ROMÂNIEI

SENAT

LEGE

**pentru adoptarea statutului personalului din Transport Public Regulat Urban
și Metropolitan**

Senatul adoptă prezentul proiect de lege

CAPITOLUL I **Dispoziții generale**

Art.1.- Prezenta lege reglementează statutul personalului din Transport Public Regulat Urban și Metropolitan, denumit în continuare *statut*, și cuprinde prevederi referitoare la:

a) raporturile de muncă ce se stabilesc între unitatea cu specific de transport persoane regulat și personalul din transport persoane regulat angajat în cadrul acesteia, inclusiv drepturile, obligațiile și răspunderile acestora;

b) formarea inițială și continuă a personalului din Transport Public Regulat Urban și Metropolitan;

c) condițiile specifice și modalitățile de ocupare a funcțiilor, din Transport Public Regulat Urban și Metropolitan; precum și condițiile specifice și modalitățile de eliberare din aceste funcții, de încetare a activității și de pensionare a personalului din Transport Public Regulat Urban și Metropolitan.

Art.2.- Autoritatea de stat în domeniul transporturilor de persoane sunt Autoritățile Publice care răspund, potrivit:

- Legii nr.92/2007, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea serviciilor de transport public local;
- Ordinului Ministerului Internelor și Reformei Administrative nr.353/2007 pentru aprobarea normelor de aplicare a Legii nr.92/2007, a Ordinului Ministrului Transporturilor nr.972/2007 pentru aprobarea Regulamentului-cadru pentru efectuarea transportului public local, a Ordinului Președintelui Autorității Naționale de Reglementare pentru Serviciile Comunitare de Unități Publice privind aprobarea normelor-cadru privind modalitatea de atribuire a contractelor de delegare a gestiunii serviciilor de transport public nr.263/2007; a Ordinului Președintelui Autorității Naționale de Reglementare pentru Serviciile Comunitare de Utilități Publice-A.N.R.S.C. nr.272/2007, de realizarea în mod unitar și nediscriminatoriu a programului de dezvoltare a transportului public regulat urban și metropolitan, precum și de monitorizarea de specialitate în domeniul său de activitate.

Art.3.- (1) În înțelesul prezentei legi, termenii și expresiile de mai jos au următoarele semnificații:

a) unitate cu specific de transport public regulat urban și metropolitan-orice entitate cu personalitate juridică, care este înregistrată sub una dintre următoarele forme:

- instituție publică, regie autonomă, societate organizată conform Legii societăților nr.31/1990, republicată cu modificările și completările ulterioare, și care desfășoară următoarele activități:

1. transport persoane regulat urban și metropolitan;
2. exploatare, întreținere și reparare a mijloacelor de transport din transport public regulat urban și metropolitan;
3. exploatarea, întreținerea și repararea flotei din transport public regulat urban și metropolitan;
4. comunicații și informatică transport public regulat urban și metropolitan;
5. monitorizare, autorizare, control, supraveghere de siguranță, licențiere, investigare și certificare de siguranță;
6. formare-calificare, perfecționare-certificare periodică a competențelor profesionale și autorizare a personalului din transport public regulat urban și metropolitan;

b) personal transport public regulat urban și metropolitan - orice persoană care deține competențele specifice și are încheiat un contract individual de muncă cu o unitate cu specific de transport public regulat urban și metropolitan;

(2) În înțelesul prezentei legi, familia personalului din transport public regulat urban și metropolitan cuprinde soțul/soția și/sau copiii aflați în întreținerea acestuia.

Art.4.- Personalul din transport public regulat urban și metropolitan definitivat pe post, beneficiază de stabilitate în serviciu, conform dispozițiilor prezentei legi.

Art.5.- Prin specificul activității sale, personalul din transport public regulat urban și metropolitan este obligat să dovedească disciplină bazată pe necesitatea îndeplinirii îndatoririlor de serviciu, indiferent de funcție.

Art.6.- Personalul din transport public regulat urban și metropolitan beneficiază de protecția legii, a organizațiilor profesionale și/sau sindicale și a autorității de stat în transportul public regulat urban și metropolitan în cazul:

a) insultelor, calomniilor, amenințărilor, loviturilor sau al oricăror acte de violență care au legătură cu îndeplinirea atribuțiilor de serviciu;

b) desfășurării de anchete sau cercetări cu caracter administrativ ori penal, atunci când acestea sunt generate de acte sau fapte produse ori săvârșite în timpul exercitării atribuțiilor de serviciu.

Art.7.- Personalul din transport public regulat urban și metropolitan are un statut special conferit de natura și condițiile specifice de îndeplinire a atribuțiilor de serviciu, a riscurilor meseriei care îi pot afecta viața și integritatea fizică și psihică.

CAPITOLUL II

Recrutarea, încadrarea în muncă, formarea și cariera profesională

Art.8.- Recrutarea candidaților în vederea încadrării în muncă se face din rândul persoanelor:

a) necalificate, care vor urma cursurile de calificare specifice, organizate potrivit legii;

b) care au dobândit competențe în specialitate, în cadrul unor instituții de învățământ sau programe de formare profesională, organizate și/sau acreditate conform legii.

Art.9.- (1) Încadrarea în muncă a personalului din transport public regulat urban și metropolitan se face potrivit legii și prezentului statut.

(2) Pentru a fi încadrat în muncă și a dobândi calitatea de personal din transport public regulat urban și metropolitan, candidatul trebuie să îndeplinească, cumulativ, următoarele condiții:

a) să fie cetățean român, cetățean străin, cetățean al unui stat membru al Uniunii Europene, Spațiului Economic European sau Confederației și să dețină, după caz, permis de ședere sau certificat de înregistrare, potrivit legii;

b) să cunoască limba română, scris și vorbit;

c) să aibă vârsta minimă de 18 ani;

d) să fie apt din punct de vedere medical și psihologic;

e) să aibă studiile și pregătirea adecvate pentru ocuparea funcției pe care se încadrează.

Art.10.- (1) Formarea profesională continuă a personalului din transport public regulat urban și metropolitan se realizează prin furnizori de formare profesională, autorizați conform legii.

(2) Unitățile cu specific din transport public regulat urban și metropolitan, pe baza analizei nevoilor de instruire, stabilesc obiectivele și planul anual de formare profesională continuă pentru asigurarea desfășurării transportului public regulat urban și metropolitan în condiții de siguranță a circulației rutiere, de securitate a transporturilor și de calitate a serviciilor din transport public regulat urban și metropolitan.

(3) În vederea implementării planului anual de formare profesională continuă a personalului din Transport Public Regulat Urban și Metropolitan, unitățile cu specific finanțează participarea la programele de formare profesională continuă.

(4) Analiza nevoilor de instruire, prevăzută la alin.(2), se face de către unitatea cu specific de transport public regulat urban și metropolitan numai după consultarea organizațiilor sindicale sau a reprezentărilor salariaților, după caz.

(5) Finanțarea participării personalului din transport public regulat urban și metropolitan la programele de formare profesională continuă se poate face și prin proiecte sau programe finanțate din fonduri europene.

CAPITOLUL III

Drepturile personalului din Transport Public Regulat Urban și Metropolitan

Art.11.- (1) Personalul din transport public regulat urban și metropolitan are următoarele drepturi:

a) să primească un salariu lunar compus din salariul de bază, indemnizații, sporuri, premii, prime și alte adaosuri al căror cuantum se stabilește conform legii, contractului individual de muncă și/sau contractului colectiv de muncă;

b) să fie promovat în funcție, ca urmare a calităților, aptitudinilor, abilităților și competențelor dovedite și a studiilor absolvite în timpul desfășurării activității, în limita posturilor disponibile;

c) să beneficieze de drepturile stabilite potrivit legislației în vigoare, contractului individual de muncă și/sau contractului colectiv de muncă aplicabil, pentru încadrarea locurilor de muncă în condiții deosebite sau speciale de muncă;

d) să beneficieze de concediu de odihnă anual, de cel puțin 24 de zile lucrătoare, precum și de alte concedii, stabilite prin contractul colectiv de muncă;

e) să beneficieze în mod gratuit de asistență și servicii medicale și psihologice, în caz de boală sau de accidente, de proteze, orteze sau alte dispozitive medicale, precum și de medicamente, conform legii;

f) să primească indemnizații pentru incapacitate temporară de muncă determinată de boală sau de accident de muncă în conformitate cu legislația în vigoare;

g) să beneficieze de autorizație de călătorie gratuită pe mijloacele de transport în comun, atât în interes personal cât și în interes de serviciu, în condițiile legii;

h) să beneficieze în mod gratuit de uniformă, echipament specific, materiale igienico-sanitare;

i) să beneficieze de măsurile necesare pentru asigurarea securității și protecția sănătății potrivit prevederilor legale privind securitatea și sănătatea în muncă;

j) să beneficieze, în cazul concedierilor colective, de o sumă compensatorie al cărui cuantum nu poate fi mai mic decât nivelul a de 5 ori câștigul salarial mediu brut utilizat la fundamentarea bugetului de stat, în condițiile stabilite prin Contractul colectiv de muncă;

k) să beneficieze, o singură dată pe an, de decontarea de către angajator a unui procent de 50% din cheltuielile ocazionate de efectuarea concediului de odihnă. Suma decontată nu poate depăși nivelul a de 3 ori salariul minim brut pe țară garantat în plată și se stabilește prin Contractul colectiv de muncă;

l) să beneficieze de tratament medical în străinătate pentru afecțiuni contractate în timpul exercitării profesiei, în situația în care acestea nu pot fi tratate în țară, în condițiile legii;

m) să beneficieze de ajutoare materiale de sărbătorile de Paște și Crăciun, de Ziua Transportatorilor, precum și în caz de deces al salariatului sau al unui membru de familie al acestuia, la nașterea copilului/adoptia unui copil minor, la căsătorie. Cuantumul acestor ajutoare se stabilește prin Contractul colectiv de muncă;

n) să beneficieze tichete de masă, tichete cadou, tichete de creșă sau alte tipuri de tichete de valoare acordate potrivit legii;

o) să beneficieze de asigurare gratuită de viață, de sănătate, precum și pentru pagubele produse în cazul accidentelor și incidentelor rutiere;

p) să beneficieze de zile libere plătite cu ocazia unor evenimente familiale, stabilite prin Contractul colectiv de muncă;

r) să beneficieze, la cerere, în cazul implicării sale în producerea unor incidente sau accidente rutiere, pe tot parcursul cercetării disciplinare, de asistență, conform legii.

(2) În cazul în care contractul colectiv de muncă a expirat și nu a fost încheiat un nou contract colectiv de muncă, drepturile acordate personalului din transport public regulat urban și metropolitan în baza acestuia se mențin până la încheierea unui nou contract colectiv de muncă.

Art.12.- Membrii familiei personalului din transport public regulat urban și metropolitan beneficiază gratuit, în condițiile legii, de:

a) asistență medicală și medicamente în cadrul sistemului de asigurări de sănătate;

b) legitimării de călătorie gratuite pe transport public regulat urban și metropolitan.

Art.13.- Copilul/copiii personalului din transport public regulat urban și metropolitan decedat în urma unui accident de muncă sau a unei boli profesionale, care urmează o formă de învățământ cu plată, organizată potrivit legii, beneficiază, la cerere, de suportarea, de către unitatea angajatoare, a taxei de școlarizare, până la finalizarea studiilor, dar nu mai târziu de împlinirea vârstei de 23 de ani.

CAPITOLUL IV

Obligațiile personalului din Transport Public Regulat Urban și Metropolitan

Art.14.- Personalul din transport public regulat urban și metropolitan are următoarele obligații:

- a) să îndeplinească la timp și corect obligațiile de serviciu stabilite prin fișa postului;
- b) să nu lase fără supraveghere, în timpul programului de lucru, mijloacele de transport, mașinile și instalațiile în funcțiune, să le predea sau să le asigure în mod corespunzător, la terminarea programului de lucru;
- c) la terminarea programului de lucru, să nu părăsească locul de muncă cu activitate continuă până la sosirea schimbului, iar în caz de neprezentare a acestuia, are obligația de a anunța șeful ierarhic despre acest fapt, pentru a se lua măsurile necesare asigurării continuității activității;
- d) să respecte regulile de acces în unitate, normele de securitate și sănătate în muncă și să participe la preîntâmpinarea accidentelor de muncă;
- e) să respecte normele în domeniul situațiilor de urgență;
- f) să se prezinte la examenele medicale, psihologice și profesionale periodice în cazurile și în condițiile stabilite prin reglementările și ordinele interne;
- g) să acționeze pentru preîntâmpinarea și înlăturarea oricăror fapte ce ar pune în pericol siguranța circulației;
- h) să respecte dispozițiile și reglementările cu privire la folosirea uniformei de serviciu, a mijloacelor și echipamentelor de protecție a muncii care le sunt încredințate;
- i) să respecte dispozițiile prevăzute de lege, reglementările specifice activității din transport public regulat urban și metropolitan Contractul colectiv de muncă, Contractul individual de muncă și Regulamentul intern;
- j) în situații de calamități, catastrofe ori alte asemenea evenimente, să se prezinte necondiționat la locul de muncă la solicitarea șefului ierarhic;
- k) să apere autoritatea, interesele și patrimoniul unităților cu specific de transport persoane rutier;

1) să participe la programele de formare profesională și de specialitate organizate de angajator;

m) să mențină ordinea și curățenia la locul de muncă;

n) să-l înștiințeze de îndată pe șeful ierarhic despre existența unor nereguli, abateri, greutăți sau lipsuri în activitatea de la locul de muncă, de natură să aducă prejudicii sau să afecteze siguranța circulației rutiere și să propună măsuri pentru prevenirea unor asemenea situații.

Art.15.- Personalul din transport public regulat urban și metropolitan trebuie să cunoască și să aplice legile, regulamentele, instrucțiunile și ordinele referitoare la serviciul pe care îl îndeplinește, conformându-se acestora. Aceste reglementări sunt puse la dispoziția personalului din transport public regulat urban și metropolitan prin grija angajatorului, iar invocarea necunoașterii lor nu constituie motiv de exonerare de răspundere.

Art.16.- (1) În exercitarea atribuțiilor de serviciu, personalul din transport public regulat urban și metropolitan manifestă o conduită civilizată, are o atitudine demnă și răspunde cererilor adresate acestuia în conformitate cu legile, regulamentele și instrucțiunile de serviciu, fără părtinire.

(2) Personalului din transport public regulat urban și metropolitan îi este interzis să pretindă sau să primească bunuri sau alte foloase ori avantaje, de orice natură.

CAPITOLUL V

Drepturi și obligații ale unității de transport public regulat urban și metropolitan

Art.17.- Unitatea cu specific de transport public regulat urban și metropolitan are în principal următoarele drepturi:

- a) să stabilească organizarea și funcționarea unității;
- b) să stabilească atribuțiile corespunzătoare fiecărui salariat, în condițiile legii;
- c) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
- d) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;

e) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, acordurilor încheiate cu organizațiile sindicale/contractului colectiv de muncă aplicabil sau regulamentului intern;

f) să stabilească obiectivele de performanță individuală, precum și criteriile de evaluare a acestora.

Art.18.- Unități cu specific de transport public regulat urban și metropolitan îi revin, în principal, următoarele obligații:

a) să aducă la cunoștința angajaților prevederile legale referitoare la activitatea societății, inclusiv a regulamentelor, ordinelor, instrucțiunilor de serviciu și a dispozițiilor în vigoare;

b) să pună la dispoziția angajaților, potrivit specificului muncii și sarcinilor de serviciu, instalațiile, aparatura, sculele și materialele necesare în scopul folosirii complete și eficiente a timpului de lucru;

c) să ia măsurile necesare pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă, asigurarea condițiilor specifice de protecția muncii și igienico-sanitare, precum și instruirea personalului în acest domeniu;

d) să dimensioneze personalul conform normativelor și să asigure selecționarea, repartizarea și utilizarea acestuia potrivit cerințelor stabilite pentru fiecare loc de muncă;

e) să asigure formarea și perfecționarea profesională a angajaților, potrivit legii și ținând cont de nevoile specifice pentru desfășurarea activității;

f) să asigure reîncadrarea pe un alt post, potrivit calificării, a conducătorilor autobuze/troleibuze/tramvaie în cazul în care le este reținut/suspendat/ anulat permisul auto în urma unui accident auto, în cazul în care cauza accidentului nu o reprezintă consumul de alcool sau utilizarea telefonului;

g) să analizeze propunerile făcute de angajați și sindicate, informându-i pe aceștia de modul de rezolvare;

h) să organizeze și să asigure paza, întreținerea și curățenia în spațiile ocupate de unitate;

h) să asigure accesul angajaților în unitate;

i) să informeze angajații asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;

j) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;

k) să acorde angajaților toate drepturile ce decurg din lege, din acordurile încheiate cu organizațiile sindicale/contractul colectiv de muncă aplicabil și din contractele individuale de muncă.

CAPITOLUL VI

Procedura contestării sancțiunilor disciplinare

Art.19.- Pentru toate categoriile profesionale, în cadrul unităților de transport public regulat urban și metropolitan se organizează și funcționează Comisia de disciplină, în vederea stabilirii și a tratării în mod transparent a abaterilor și sancțiunilor disciplinare prevăzute în Codul muncii.

Art.20.- (1) Comisia de disciplină este formată din 5 persoane, după cum urmează:

a) conducătorul unității cu specific transport public regulat urban și metropolitan ori o persoană desemnată de acesta din cadrul unității juridice, în calitate de președinte;

b) conducătorul și un reprezentant al secției în care s-a constatat abaterea disciplinară;

c) 2 persoane propuse de organizațiile sindicale înregistrate la nivelul unității cu specific de transport public regulat urban și metropolitan sau 2 reprezentanți ai salariaților, acolo unde nu sunt constituite sindicate.

(2) Fiecare Consiliu de disciplină are un secretar, desemnat de către compartimentul resurse umane.

Art.21.- Pe perioada cercetării disciplinare și în fața Comisiei de disciplină, contestatarul are dreptul să fie asistat de un avocat, de un reprezentant al sindicatului din care face parte sau de o altă persoană aleasă de acesta.

Art.22.- Audierea celui în cauză și consemnarea scrisă a susținerilor sale sunt obligatorii.

Art.23.- Hotărârea Comisiei de disciplină se pronunță prin decizie motivată cu majoritate de voturi și se comunică părților în termen de 3 zile de la pronunțare.

Art.24.- Unitatea cu specific de transport public urban și metropolitan, cu consultarea organizațiilor sindicale sau a reprezentanților salariaților, după caz, va elabora un regulament de funcționare a Comisiei de disciplină.

CAPITOLUL VII

Salarizarea

Art.25.- (1) Personalul din transport public regulat urban și metropolitan beneficiază, pentru munca prestată, de un salariu lunar corespunzător funcției, meseriei în care este încadrat.

(2) Salariul lunar este confidențial și este compus din salariul de bază și o parte variabilă constituită din indemnizații, sporuri, prime, bonusuri, alte adaosuri și drepturi salariale suplimentare, stabilite prin Contractul individual de muncă, Contractul colectiv de muncă sau Regulamentul intern.

(3) Salariul lunar reprezintă un element esențial al Contractului individual de muncă și este stabilit cu respectarea prevederilor legale și ale Contractului colectiv de muncă.

(4) La nivel de unitate se poate negocia un alt nivel al salariului minim, dar nu mai mic decât salariul minim brut pe țară.

Art.26.- (1) Salariul de baza în unitățile din transport public regulat urban și metropolitan se calculează pornind de la salariul de baza minim brut pe țară garantat în plată, majorat cu coeficienți minimi de ierarhizare, după cum urmează:

Nrt. crt.	Funcția, gradul profesional	Coeficient minim de ierarhizare
	Muncitori:	
1.	Necalificați	1,00
2.	Calificați	1,50
3.	Conducători autobuze, troleibuze și vatmani	1,70
	Personal administrativ și de specialitate încadrat în funcții pentru care condiția de pregătire este:	
4.	Școala profesională	1,40
5.	Studiile liceale	1,40
6.	Studiile liceale+curs de calificare	1,45
7.	Școala postliceala	1,50
8.	Școala de măști	1,60
9.	Studiile superioare scurta durata	1,80
	Personal cu studii superioare:	
10.	Studiile superioare de lunga durata	2,20

(2) Se actualizează în mod corespunzător, fără a mai fi nevoie de negociere și întocmirea unui Act adițional la prezentul contract.

(3) Salariul de baza stabilit potrivit alin.(1) nu cuprinde sporuri, indemnizații și/sau alte adaosuri.

(4) La nivel de unitate, se poate negocia un alt nivel la salariul de baza minim, dar nu mai mic decât salariul de baza minim brut pe țară.

Capitolul VIII

Securitatea și sănătatea în muncă

Art.27.- (1) Părțile se obligă să colaboreze în elaborarea și implementarea măsurilor de securitate și sănătate în muncă.

(2) La stabilirea măsurilor vizând condițiile de muncă, părțile implicate vor ține seama de următoarele principii de bază:

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

b) pentru participarea nemijlocită a salariaților la luarea deciziilor se va înființa Comitetul de Sănătate și Securitate în Muncă. C.S.S.M. este constituit din reprezentanții desemnați de Organizațiile Sindicale și reprezentanți desemnați de angajator, pe de altă parte, în număr egal;

c) măsurile pentru ameliorarea condițiilor de muncă să fie stabilite împreună cu reprezentanții sindicali, acestea urmând a fi anexate la Contractele colective de muncă.

Art.28.- Pentru asigurarea securității corespunzătoare a salariaților în procesul muncii, unitatea are obligația de a adopta cel puțin următoarele măsuri:

a) efectuarea instructajelor periodice de securitate și sănătate în muncă;

b) asigurarea dotării instalațiilor, mașinilor și utilajelor cu dispozitive de protecție, cu aparatură de măsură și control al parametrilor tehnologici și de avertizare a stărilor de pericol, precum și efectuarea verificărilor periodice în scopul menținerii în permanenta stare de funcționare a acestora;

c) asigurarea funcționării permanente a instalațiilor și sistemelor de captare, reținere și neutralizare a substanțelor nocive degajate în desfășurarea proceselor tehnologice;

d) analiza periodică, împreună cu inspectoratele de stat teritoriale pentru securitatea și sănătatea în muncă și cu organele sanitare competente, a cauzelor accidentelor de muncă și îmbolnăvirilor profesionale;

e) îndepărtarea de urgență a cauzelor generatoare de accidente de muncă și adoptarea unor măsuri eficiente în vederea eliminării grabnice a cauzelor îmbolnăvirilor profesionale;

f) diagnosticarea factorilor nocivi ale căror niveluri depășesc limitele admise în normele naționale și internaționale la care România a aderat;

g) admiterea la lucru numai a persoanelor care, în urma controlului medical periodic și a verificării aptitudinilor psihologice profesionale, corespund sarcinilor de muncă pe care urmează să le execute;

h) măsurarea periodică a parametrilor ce caracterizează condițiile de muncă și factorii de mediu cu aparaturi și personal autorizat; la prelucrarea și analiza probelor vor participa și reprezentanții din partea organizației sindicale reprezentative;

i) aplicarea unor măsuri în vederea eliminării tuturor factorilor de risc ce pot pune în pericol viața sau sănătatea oamenilor;

j) în cazul în care personalul unității suferă, în timpul serviciului, vătămări corporale sau agresiuni din partea călătorilor transportați sau a altor persoane cu care intră în contact, salariații implicați și unitatea au obligația de a întreprinde măsuri legale ce le revin fiecăruia pentru atragerea răspunderii civile, penale sau patrimoniale, după caz.

Art.29.- (1) La angajarea unui salariat sau la schimbarea locului de muncă sau a felului muncii, acesta va fi instruit și testat efectiv cu privire la riscurile pe care le presupune noul sau loc de muncă și la normele de securitate și sănătate în muncă, pe care este obligat, în procesul muncii, să recunoască și să le respecte.

(2) În cazurile în care în procesul muncii intervin schimbări ce impun aplicarea unor norme noi de securitate și sănătate în muncă, salariații vor fi instruiți în condițiile prevăzute la alineatul precedent.

Art.30.- (1) Angajatorul va finanța întregul ansamblu al activităților legate de protecția muncii potrivit obligațiilor ce îi revin din legislația în domeniu și din Contractele colective de muncă.

(2) Prin Contractele colective de muncă la nivelul unităților se prevăd măsurile specifice, periodicitatea controalelor, metodologia de control, obligațiile și răspunderile în domeniul protecției muncii, în conformitate cu reglementările legale.

(3) Timpul afectat acestor activități se include în timpul de muncă și este salarizat.

Art.31.- Este interzisă repunerea în funcțiune a unităților, instalațiilor, mașinilor și utilajelor care au fost oprite de organele teritoriale de specialitate, din cauza nerespectării normelor de protecție a muncii, înainte de a fi eliminate abaterile pentru care s-a dispus oprirea.

Art.32.- (1) Angajatorul are obligația să notifice salariații asupra tuturor riscurilor specifice postului, la care se expun în procesul muncii.

(2) În condițiile nerespectării obligațiilor de la alineatul precedent sau în lipsa unor condiții de muncă în măsură să le asigure securitatea în procesul muncii, salariații pot refuza lucrul pe perioada în care persista pericolul fără a suporta nicio diminuare a drepturilor înscrise în contractul individual de muncă.

(3) Refuzul lucrului în condițiile alin.(1) și (2) se va face în situații bine justificate. Salariatul afectat va notifica de îndată șeful ierarhic asupra situației care periclitează securitatea muncii. Refuzul lucrului nu va constitui o cauză de reziliere a contractului individual de muncă din inițiativa unității dacă se respectă prevederile prezentului articol.

Art.33.- (1) Salariații au, în principal, următoarele obligații:

a) să își însușească și să respecte regulile și instrucțiunile de protecție a muncii, specifice activității prestate;

b) să se prezinte la serviciu în deplină capacitate de muncă, pentru a nu se expune ei sau a nu expune pe ceilalți angajați la pericol;

c) să utilizeze echipamentul de lucru, echipamentul de protecție, precum și mijloace de protecție individuală din dotare, corespunzător scopului pentru care au fost acordate;

d) să se prezinte în termen, conform programării efectuate de angajator, la controalele medicale sau la alte tipuri de controale, stabilite conform legislației în vigoare.

(2) Încălcarea acestor obligații, constatată de șefii ierarhici și/sau de organele de inspecție autorizată, atrage răspunderea disciplinară, administrativă și materială, potrivit prevederilor după caz, potrivit legii.

Art.34.- (1) În vederea unei ocrotiri eficiente a sănătății salariaților, angajatorul va respecta următoarele obligații ce îi revin:

a) angajările se vor face numai după efectuarea examinărilor medicale, corespunzătoare fiecărei meserii sau fiecărui loc de muncă în parte;

b) efectuarea, cel puțin o dată pe an, a controalelor medicale pentru salariați, conform normelor sanitare și condițiilor concrete de muncă;

c) schimbarea locului de muncă în situația în care starea de sănătate a salariatului impune acest lucru, la recomandarea organelor medicale de specialitate, în raport cu calificarea salariatului și cu posibilitățile unității;

d) organizarea unui număr suficient de posturi de prim-ajutor și dotarea corespunzătoare a acestora cu materiale conform necesarului permis de organele de sănătate.

(2) Salariații sunt obligați să se supună examenelor medicale în condițiile prevederilor alin.(1).

(3) În cazul când dispoziții legale speciale sau ale Contractelor colective de muncă prevăd examinări medicale la termene mai scurte, determinate de condițiile deosebite de la locurile de muncă, se vor aplica aceste prevederi.

(4) Timpul necesar examinărilor medicale prevăzute la alin.(1) lit.b) și alin.(3) va fi plătit conform încadrării salariului.

Art.35.- La cererea uneia din părți, medicii de medicină a muncii și inspectorii de producție a muncii vor fi consultați în vederea reducerii duratei timpului de lucru și a acordării de concedii de odihnă suplimentare.

CAPITOLUL IX

Încetarea raporturilor de muncă și pensionarea personalului din transport public regulat urban și metropolitan

Art.36.- Încetarea raporturilor de muncă dintre unitățile cu specific de transport public urban și metropolitan, se face:

- a) de drept;
- b) ca urmare a acordului părților la data convenită de acestea;
- c) ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți în cazurile și în condițiile prevăzute de lege.

Art.37.- (1) Personalul din transport public regulat urban și metropolitan se poate pensiona, la cerere, dacă îndeplinește condițiile privind stagiul minim de cotizare și vârsta standard de pensionare prevăzute de Legea nr.263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările și completările ulterioare.

(2) Personalul din transport public regulat urban și metropolitan, care a realizat stagiul complet de cotizare, potrivit legii, are dreptul la reducerea vârstei standard de pensionare, fără aplicarea procentului de diminuare a cuantumului pensiei stabilit de lege, după cum urmează:

- a) la 55 de ani, la cerere, pentru personalul care a fost încadrat în funcția de conducător autobuz/troleibuz/tramvai cel puțin 30 de ani;
- b) la 57 de ani, la cerere, pentru personalul care a fost încadrat în funcția de conducător autobuz/troleibuz/tramvai cel puțin 25 de ani;

c) la 60 de ani, la cerere, pentru personalul care a fost încadrat în funcția de conducător autobuz/troleibuz/tramvai cel puțin 20 de ani.

CAPITOLUL X

Dispoziții finale

Art.38.- (1) Părțile contractante recunosc, pentru fiecare dintre ele, libertatea de opinie.

(2) Angajatorul va adopta o poziție neutră și imparțială față de organizațiile sindicale și reprezentanții salariaților din unități.

Art.39.- (1) Consiliul de Administrație are obligația de a invita, în scris, reprezentantul/reprezentanții organizației sindicale reprezentative semnatară a contractului colectiv de muncă să participe la ședințele sale, în condicile prevăzute de lege. Participarea acestora are statut de observator, cu drept de opinie, dar fără drept de vot. Opiniile reprezentanților sindicali vor fi consemnate în procesul-verbal de ședință.

(2) Încunoștințarea reprezentanților sindicali se va face cu cel puțin 48 de ore înainte de ședință. Reprezentanților sindicali li se va comunica ordinea de zi și vor avea acces la documentele privind problemele profesionale, economice, sociale sau culturale puse în discuție.

Art.40.- Pentru punerea în aplicare a dispozițiilor art.30 din Legea nr.62/2011 a dialogului social, angajatorul va pune la dispoziția sindicatelor constituite legal ori va asigura acestuia accesul la informațiile și documentele necesare, reprezentanții sindicali având obligația de a păstra confidențialitatea datelor ce le-au fost transmise cu acest caracter.

Art.41.- (1) Reprezentantul ales (lider/președinte) al organizațiilor sindicale, care lucrează nemijlocit în unitate în calitate de salariat, are dreptul la reducerea programului lunar de lucru cu 5 zile plătite pentru activități sindicale, fără a i se diminua drepturile salariale care i s-ar fi cuvenit în condiții normale.

(2) Pentru ceilalți membri aleși în conducerea organizației sindicale, prin contractul colectiv de muncă de la unități, se vor stabili numărul beneficiarilor de reducere a timpului lunar de lucru, durata reducerii pentru fiecare în parte, precum și modalitățile de acordare, inclusiv prin cumul.

(3) Reprezentațiilor aleși în organele de conducere ale sindicatelor, precum și persoanelor care au deținut o asemenea funcție, timp de doi ani de la încetarea mandatului nu li se poate modifica sau desface contractul de muncă pentru motive neimputabile lor, pe care legea le lasă la aprecierea celui care angajează, decât cu acordul organului colectiv de conducere al sindicatului.

(4) Liderul sindicatului va fi degrevat de unele sarcini de serviciu de către conducerea unității, pentru soluționarea unor probleme de interes comun, în afara celor 5 zile prevăzute la alin.(1).

(5) Modalitatea de organizare a întâlnirilor sindicale cu salariați se va stabili prin contractele colective de muncă la nivel de unități.

Art.42.- (1) Pentru ca reprezentanții sindicali să-și poată îndeplini competent și eficient atribuțiile aferente funcțiilor deținute, aceștia vor beneficia de facilități prin suportarea de către angajator a cheltuielilor necesare participării la acțiuni comune cum ar fi: cursuri de formare sindicală, seminare consilii naționale, conferințe și congrese naționale și internaționale organizate de către sindicate ori alte instituții neguvernamentale. Numărul de participanți și alte condiții concrete privind participarea se vor aduce la cunoștința angajatorului și se vor stabili prin acordul celor două părți.

(2) Reprezentanții sindicali care sunt/nu sunt salariați ai unității vor avea acces la toate locurile de muncă pentru a-și îndeplini sarcinile cu înștiințarea reprezentantului angajatorului.

Art.43.- (1) Unitățile vor asigura în incinta lor gratuit pentru activitatea sindicatelor spațiul și mobilierul necesare, precum și acces la echipamentul de birotică al unității (fax, copiator și altele cu caracter administrativ); prin contractele colective de muncă se vor stabili condițiile de acces la utilizarea acestora.

(2) Baza materială cu destinație cultural-sportivă, proprietatea unităților ori proprietatea sindicatelor din unitățile respective, va putea fi folosită, fără plată, pentru acțiuni organizate de sindicate sau patronat, în condițiile prevăzute în contractul colectiv de muncă sau alte acorduri.

Art.44.- (1) Este interzisă angajatorilor condiționarea sau constrângerea, în orice mod, având ca scop limitarea exercitării atribuțiilor funcției membrilor aleși în organele de conducere ale organizației sindicale, precum și desfacerea contractului individual de muncă al salariaților pentru motive care privesc activitatea sindicală.

(2) Schimbarea locului de muncă al liderului de sindicat pe perioada mandatului se poate face numai cu consimțământul acestuia.

(3) Pe perioada exercitării mandatului și o perioadă de încă 2 ani după aceasta, postul ocupat de liderul de sindicat nu poate fi desființat.

Art.45.- Angajatorii nu vor angaja salariați permanenți, temporari sau cu program parțial în perioada declanșării sau desfășurării conflictelor colective de muncă, pe locurile de muncă ale salariaților aflați în conflict.

Art.46.- Angajatorii recunosc dreptul reprezentanților organizațiilor sindicale de a verifica la locul de muncă modul în care sunt respectate drepturile salariaților prevăzute în contractul colectiv de muncă.

Art.47.- (1) Sindicatele semnatare recunosc dreptul angajatorilor de a stabili, în condicile legii, răspunderea disciplinara sau patrimonială a salariaților care se fac vinovați de încălcarea normelor de disciplină a muncii sau aduc prejudicii unității sau instituției, de a stabili normele de disciplină a muncii, cu avizul organizațiilor sindicale reprezentative, precum și cele de disciplină tehnologică.

(2) Angajatorii și sindicatele se recunosc ca parteneri sociali permanenți.

(3) Părțile convin să facă eforturi în vederea promovării unui climat normal de muncă în unități, cu respectarea prevederilor legii, ale contractelor colective de muncă, ale regulamentului intern, precum și a drepturilor și intereselor salariaților și membrilor de sindicat.

(4) Pentru crearea și menținerea unui mediu de lucru care să încurajeze respectarea demnității fiecărei persoane, prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate, vor fi stabilite proceduri de soluționare pe cale amiabilă a plângerilor individuale ale salariaților, inclusiv a celor privind cazurile de violență sau hărțuire sexuală, în completarea celor prevăzute de lege.

(5) Definiția hărțuirii sexuale este cea reglementată de lege.

(6) Plângerile salariaților în justiție nu pot constitui motiv de desfacere a contractului individual de muncă.

(7) În situațiile în care apar divergente în legătură cu executarea prevederilor contractelor colective de muncă, unitățile și sindicatele vor încerca soluționarea acestora mai întâi în comisiile paritare la nivel de unitate, iar pentru rezolvarea problemelor rămase în divergență se vor putea adresa comisiei paritare la nivel de sector.

(8) Conducătorii de vehicule sunt exonerati de răspunderea civilă și patrimonială pentru degradările, distrugerile parțiale sau totale ale vehiculelor (tramvai, troleibuz, autobuz) produse de călători ori terțe-persoane.

Art.48.- (1) Pentru rezolvarea conflictelor individuale de muncă dintre salariați, angajatori și salariați, precum și a reclamațiilor și a sesizărilor, părțile convin ca în primul rând să acționeze pentru concilierea lor în cadrul unității.

(2) În acest scop, la nivelul unității se va constitui o comisie de conciliere, formată din reprezentanți ai sindicatelor și angajatorului, ce va funcționa pe baza unui regulament propriu.

(3) În caz de nesoluționare, se va urma calea legală.

(4) În situația declanșării unor conflicte de muncă, inclusiv a grevei, sindicatele și conducerea unităților au obligația ca pe durata acestora să protejeze patrimoniul unității și să asigure funcționarea neîntreruptă a utilajelor și instalațiilor tehnologice a căror oprire ar putea constitui un pericol pentru viața sau sănătatea oamenilor, ori ar putea cauza pagube.

Art.49.- Identificarea surselor de finanțare pentru personalul din transportul public urban și metropolitan revine Guvernului ca fiind singura tutelă a personalului din transportul public urban și metropolitan al Statului.

Acest proiect de lege se consideră adoptat de Senat în forma inițială, în condițiile articolului 75 alineatul (2) teza a III-a din Constituția României, republicată.

p. PREȘEDINTELE SENATULUI

Robert-Marius Cazanciuc