

Către: Societatea Română de Radiodifuziune

Sediu: București, Str. G-ral Berthelot Nr. 60-64, Sector 1

În atenția: Dlui. Președinte – Director General Răzvan Ioan DINCĂ

Subiect: Notificare privind declanșarea conflictului colectiv de muncă la nivelul
Societății Române de Radiodifuziune;

DATA: 07.06.2024

FEDERAȚIA CULTURĂ ȘI MASS-MEDIA FAIR-MEDIASIND, având sediul în București, Bd-ul Mihail Kogălniceanu Nr. 70-72, Sector 5, Cod fiscal 8286731, reprezentată legal prin Președinte - Dl. Leonard – Octavian PĂDUREȚ și prin Președinte Executiv – Dl. Cristinel GODINAC, la solicitarea și în baza mandatelor acordate de sindicatele nerepresentative afiliate din cadrul Societății Române de Radiodifuziune, respectiv Sindicatul Român al Jurnaliștilor MediaSind, Sindicatul Național din Cultură – FAIR și Sindicatul Liber al Lucrătorilor din Societatea Română de Radiodifuziune,

Prin reprezentant convențional Iordache C. Dan – Cabinet de Avocat, având sediul profesional situat în București, Șos. București – Ploiești, Nr. 1A, Bucharest Business Park, Clădirea C, Etaj 1, Sector 1,

În temeiul dispozițiilor art. 126 lit. b) și c), art. 131 din Legea nr. 367/2022 privind dialogul social, formulăm prezenta:

NOTIFICARE

Privind declanșarea conflictului colectiv de muncă la nivelul Societății Române de Radiodifuziune, având sediul situat în București, Str. G-ral Berthelot Nr. 60-64, Sector 1, reprezentată legal prin Președinte – Director general – Dl. Răzvan Ioan DINCĂ,

Având în vedere următoarele:

CONSIDERENTE

La nivelul Societății Române de Radiodifuziune („SRR”) a fost încheiat Contractul colectiv de muncă înregistrat la Inspectoratul Teritorial de Muncă al Municipiului București sub nr. 164/02.06.2022.

Contractul colectiv de muncă încheiat la nivelul SRR și înregistrat la Inspectoratul Teritorial de Muncă al Municipiului București sub nr. 164/02.06.2022 a produs efecte până la data de 06.06.2024, inclusiv.

În contextul expirării perioadei de valabilitate a Contractului colectiv de muncă înregistrat la Inspectoratul Teritorial de Muncă al Municipiului București sub nr. 164/02.06.2022, SRR a emis Anunțul nr. 1794/04.04.2024, referitor la intenția începerii negocierii unui nou Contract Colectiv de muncă la nivelul SRR, la data de 22.04.2024, ora 10:00, la sediul SRR din București, Str. G-ral Berthelot Nr. 60 – 64, Sector 1, Sala Catinca Ralea, etaj 6.

Prin Adresa nr. 2320/19.04.2024, Federația Cultură și Mass – Media FAIR – MediaSind și-a manifestat intenția de a participa la negocierea și semnarea noului Contract colectiv de muncă la nivelul SRR.

Anexat Adresei nr. 2320/19.04.2024, Federația Cultură și Mass – Media FAIR – MediaSind a comunicat SRR și următoarele documente: proiectul contractului colectiv de muncă, mandatele acordate de sindicatele afiliate: Sindicatul Român al Jurnaliștilor MediaSind, Sindicatul Național din Cultură – FAIR și Sindicatul Liber al Lucrătorilor din Societatea Română de Radiodifuziune, precum și Încheierea de ședință nr. 26/ÎNCH/PJ din 19.09.2023, definitivă, pronunțată de Tribunalul București, Secția a V-a Civilă privind acordarea reprezentativității pentru Federația Cultură și Mass – Media FAIR – MediaSind.

Conform Proceselor – verbale încheiate la fiecare ședință de negociere, echipele desemnate de fiecare partener de dialog social au discutat fiecare clauză din proiectul de contract colectiv de muncă transmis anexat Adresei nr. 2320/19.04.2024.

Astfel cum rezultă din cuprinsul Procesului – verbal din data de 06.06.2024, deși au existat peste 20 de ședințe de negociere, echipele desemnate de fiecare partener de dialog social nu au ajuns la un consens cu privire la următoarele clauze din cuprinsul proiectului de Contract colectiv de muncă:

- Art 13.(4) Angajatorul va deconta cheltuielile de deplasare și cazare pentru participarea delegaților sindicali care au calitatea de salariați ai SRR la ședințele Consiliului de Administrație, Comitetelor Directoare, Comisiei Paritare, Comisiei de negociere a Contractului Colectiv de Muncă, Comisiei de cercetare disciplinară precum și în comisiile de concurs și promovare.

Reprezentanții Angajatorului: Reprezentanții Federației pot participa online și nu se justifică decontarea cheltuielilor. Propune în cadrul ședinței următoarea formulare : ”Angajatorul va deconta cheltuielile de deplasare și cazare pentru participarea delegaților sindicali care au calitatea de salariați ai SRR, ori de câte ori aceștia participă invitați de Angajator, în condițiile legii, la lucrările commune ale părților prezentului CCM desfășurate în conformitate cu dispozițiile legii privind dialogul social.”

Reprezentanții Federației: Își mențin punctul de vedere, respectiv menținerea conținutului inițial al art.13(4) de mai sus.

- Art.17 lit. i) teza a doua Să suporte toate cheltuielile necesare menținerii în stare de funcționare a autovehiculelor, echipamentelor și instalațiilor Societății Române de Radiodifuziune. Acoperirea cheltuielilor de catre SRR pentru reparațiile autovehiculelor în urma unor evenimente rutiere produse din culpa șoferilor/utilizatorilor. Articol rămas în divergență pe teza a doua propusă de către Federație.

Reprezentanții Angajatorului: propun reformularea: ”Salariații SRR care conduc autovehiculele societății nu răspund patrimonial pentru prejudiciile cauzate în accidente rutiere în care sunt

implicate și în care implică autovehiculul SRR, decât în măsura în care sunt vinovați pentru conducerea cu încălcarea dispozițiilor legale.”

Reprezentanții Federației: Își mențin punctul de vedere, respectiv menținerea conținutului inițial al art.17 lit i).

- Art. 17 alin (2) Transportul, în condițiile lit. p) al acestui articol, se asigură exclusiv pe raza localității și a zonei metropolitane în care își are sediul unitatea sau subunitatea SRR.

Reprezentanții Angajatorului: solicită inserarea formulării din actualul CCM în vigoare la acest moment.

Reprezentanții Federației: Își mențin punctul de vedere, respectiv menținerea conținutului inițial al art.17 alin (2).

- Art. 17 alin (5) Personalul SRR care își desfășoară activitatea și pe teren și folosește mijloace de deplasare proprii beneficiază de o sumă fixă în cuantum de 400 de lei pe lună.
- Art. 17 alin (6) Lista salariaților care se încadrează la Art.17 alin. (4) și Art.17 alin. (5) va fi întocmită și avizată de către superiorul ierarhic, cu informarea „Federației”.

Reprezentanții Angajatorului: își mențin poziția exprimată în cadrul negocierii.

Reprezentanții Federației: Își mențin punctul de vedere, respectiv menținerea conținutului inițial al art.17 alin (5) și (6).

- Art. 24 Pentru respectarea transparenței și a evitării unor eventuale conflicte între interesele salariaților și SRR, Comitetele directoare de la sediul central și sediile locale/teritoriale/regionale ale SRR vor invita, cu titlu de invitat permanent, reprezentanții Federației să participe la toate ședințele. Rămas în divergență

Reprezentanții Angajatorului: conținutul art .24 excede cadrului legal legea nr.367/2022.

Reprezentanții Federației: își mențin punctul de vedere – menținerea art. 24 în forma propusă.

- Art.33.
(1) Consiliul de Administrație va invita delegați din partea Federației pentru a participa la

ședințe. În cadrul ședințelor de CA, acești delegați au statut de observator cu drept la opinie și consultare, conform legii dialogului social;

(2) Cu minimum 24 ore înaintea ședințelor CA, reprezentanților Federației li se pun la dispoziție materialele care vizează problemele de interes profesional, economic și social;

(3) Partenerii sociali convin să comunice reciproc, în scris, cu excepția situațiilor în care legea dispune altfel, toate problemele cu caracter general din domeniul relațiilor de muncă.

(4) Dreptul de participare este asigurat pentru două persoane mandatate prin împuternicire scrisă de către conducerea „Federației”.

(5) Invitații din partea „Federației” au drept de acces la documentație, au drept de opinie, dar nu au drept de vot.

Reprezentanții Angajatorului: propun o reformulare : ”Angajatorul invită organizațiile sindicale reprezentative la nivel de unitate să participe la lucrările Consiliului de Administrație la discutarea problemelor de interes profesional, economic și social cu impact asupra angajaților/ lucrătorilor în condițiile legii. În cazul nu există organizație sindicală reprezentativă la nivel de unitate, sindicatele din unitate își desemnează un reprezentant ales să participe potrivit alin 1”.

Reprezentanții Federației: își mențin punctul de vedere – menținerea art. 33 în forma propusă.

- Art. 40 alin. (12) Din orice comisie de concurs, de angajare și promovare internă va face parte și un reprezentant din partea Federației, numit de organizația sindicală.

Reprezentanții Angajatorului solicită o reformulare a acestui alineat din perspectiva GDPR.

Reprezentanții Angajatorului: propun participarea în calitate de observator.

Reprezentanții Federației: își mențin punctul de vedere – menținerea art. 40 alin.(12) în forma propusă.

- Art 50 alin (5) Pentru exercitarea atribuțiilor unei funcții suplimentare salariatul beneficiază de un adaos la salariu cuprins între 30% și 70% din minimumul prevăzut în Nomenclator al funcției exercitate suplimentar. Personalul de conducere nu poate exercita o funcție suplimentară de execuție.

Reprezentanții Angajatorului solicită o reformulare a acestui alineat: Art. 50 alin. (5) În cazul cumulului de funcții realizat la nivelul SRR în condițiile art. 35 din Codul Muncii pentru CIM-ul cu timp parțial încheiat în cumul salariatul SRR beneficiază de drepturile salariale aferente funcției/ocupației/ meseriei deținute proporțional cu timpul prevăzut în contractul de muncă cu timp parțial.

Reprezentanții Angajatorului: își mențin propunerea

Reprezentanții Federației: își mențin propunerea.

- Art.72.

(1) La concedierea colectivă pentru motive care nu țin de persoana salariatului, Societatea Română de Radiodifuziune va plăti salariaților o compensație, astfel:

- pentru salariații cu o vechime în SRR cuprinsă între 1 an împlinit și 5 ani neîmpliniți = 8 salarii compensatorii
- pentru salariații cu o vechime în SRR cuprinsă între 5 ani împliniți și 10 ani neîmpliniți = 12 salarii compensatorii
- pentru salariații cu o vechime în SRR cuprinsă între 10 ani împliniți și 15 ani neîmpliniți = 16 salarii compensatorii;
- pentru salariații cu o vechime în SRR cuprinsă între 15 ani împliniți și 20 ani neîmpliniți = 24 salarii compensatorii.
- pentru salariații cu o vechime în SRR cuprinsă între 20 ani împliniți și 25 ani neîmpliniți = 36 salarii compensatorii.
- pentru salariații cu o vechime în SRR de peste 25 de ani = 48 salarii compensatorii.

Analiză/ divergență

Reprezentanții Angajatorului: solicită inserarea clauzei conform procesului verbal nr. 13 din data de 28 mai a.c.

La concedierea colectivă pentru motive care nu țin de persoana salariatului, Societatea Română de Radiodifuziune va plăti salariaților o compensație, astfel:

- pentru salariații cu o vechime în SRR cuprinsă între 1 an împlinit și 5 ani neîmpliniți = 6 salarii compensatorii (4 salarii în actualul CCM)

- pentru salariații cu o vechime în SRR cuprinsă între 5 ani împliniți și 10 ani neîmpliniți = 8 salarii compensatorii (6 salarii în actualul CCM)
- pentru salariații cu o vechime în SRR cuprinsă între 10 ani împliniți și 15 ani neîmpliniți = 10 salarii compensatorii; (8 salarii în actualul CCM)
- pentru salariații cu o vechime în SRR cuprinsă între 15 ani împliniți și 20 ani neîmpliniți = 12 salarii compensatorii. (10 salarii în actualul CCM)
- pentru salariații cu o vechime în SRR cuprinsă între 20 ani împliniți și 25 ani neîmpliniți = 14 salarii compensatorii. (12 salarii în actualul CCM peste 20 ani)
- pentru salariații cu o vechime în SRR de peste 25 de ani = 16 salarii compensatorii.

Reprezentanții Federației: propun următoarea formă:

La concedierea colectivă pentru motive care nu țin de persoana salariatului, Societatea Română de Radiodifuziune va plăti salariaților o compensație, astfel:

- pentru salariații cu o vechime în SRR cuprinsă între 1 an împlinit și 5 ani neîmpliniți = 5 salarii compensatorii
- pentru salariații cu o vechime în SRR cuprinsă între 5 ani împliniți și 10 ani neîmpliniți = 8 salarii compensatorii
- pentru salariații cu o vechime în SRR cuprinsă între 10 ani împliniți și 15 ani neîmpliniți = 12 salarii compensatorii;
- pentru salariații cu o vechime în SRR cuprinsă între 15 ani împliniți și 20 ani neîmpliniți = 16 salarii compensatorii.
- pentru salariații cu o vechime în SRR cuprinsă între 20 ani împliniți și 25 ani neîmpliniți = 20 salarii compensatorii.
- pentru salariații cu o vechime în SRR de peste 25 de ani = 24 salarii compensatorii

Articolul 72 rămâne în divergență

- Art.109 (3) Pentru munca de noapte se acordă un spor de 30% la salariul de bază brut, corespunzător duratei acesteia, cu condiția ca durata activității să fie de minim 3 ore.

Reprezentanții Angajatorului: propun 25% conform Codului Muncii

Reprezentanții Federației: își mențin propunerea de 30%

- Art.113 alin. (1) lit. a) - a treia zi liberă de Crăciun și Paste.

Reprezentanții Angajatorului: se acceptă cu condiția ca zilele să fie libere cu recuperare

Reprezentanții Federației: își mențin punctul de vedere.

- Art.115 (3) Pentru rezolvarea unor probleme personale salariații pot beneficia de Concediu fără plată pe o perioadă care cumulată nu poate depăși, de regulă, 6 luni în ultimii trei ani.

Articol rămas în divergență pe termen, Angajatorul propunând 3 luni, în timp de Federație 6 luni.

Reprezentanții Angajatorului: își mențin punctul de vedere

Reprezentanții Federației: își mențin punctul de vedere.

- Art 169(1) Salariații SRR beneficiază de avantaje prin prezentul contract colectiv de muncă. Avantajele prevăzute de prezentul capitol vizează acordarea de compensații, indemnizații, ajutoare și prime de asigurare voluntară de sănătate, cu respectarea dispozițiilor legale.

Reprezentanții Angajatorului: solicită ca și în ședințele anterioare inserarea sintagmei și ”în limita bugetului aprobat”

Reprezentanții Federației: își mențin punctul de vedere.

- Art.172. Pe lângă drepturile salariale primite în baza contractului individual de muncă, salariații au dreptul la următoarele adaosuri:
 - a) la pensionare, ajutor de pensionare, după cum este prevăzut la Art.173 din prezentul contract colectiv de muncă,
 - b) de Paște, Crăciun și de Ziua Radioului (1 noiembrie) câte un ajutor pentru fiecare din aceste sărbători, în cuantum de un salariu minim la nivel de SRR,
 - c) adaosul pentru funcția suplimentară.

Reprezentanții Angajatorului: Propunerea pentru prima de pensionare este de a fi plătită din fonduri proprii pentru salariații pensionați pentru limită de vârstă sau invaliditate grad I și II în cuantum de 2 salarii minime pe economie.

Reprezentanții Federației: își mențin punctul de vedere și formularea propusă initial.

- Art.172. Pe lângă drepturile salariale primite în baza contractului individual de muncă, salariații au dreptul la următoarele adaosuri:
g) Angajatorul va deconta, la cererea salariaților a căror activitate implică utilizarea unui echipament cu monitor, la recomandarea medicului oftalmolog și în baza prescripției emise de acesta, valoarea preschimbării/achiziționării ochelarilor de vedere o dată la 2 ani, iar a lentilelor de contact recomandate expres de medicul oftalmolog prin prescripția eliberată, integral sau succesiv, pentru intervalul de 2 ani, cu încadrarea în suma maximă de 2500 lei, pentru lentilele aferente aparatelor necesare corecției vizuale, și încă 500 de lei pentru ramele aferente ochelarilor de vedere, manoperei și/sau a examenului medical.

Reprezentanții Angajatorului: este în analiză conform normelor legale.

Reprezentanții Federației: își mențin punctul de vedere și formularea propusă initial.

- Art.173.

Salariații beneficiază o singură dată la pensionare, în funcție de vechimea în SRR și Radioteleviziunea Română, înainte de reorganizare conform Legii nr.41 din 1994, de prima de fidelitate impozabilă care se suportă din fondul de salarii, astfel:

- între 10 și 15 ani – în cuantum de 3 salarii de bază brute* lunare ale salariatului, conform CIM,
- între 15 și 20 ani – în cuantum de 8 salarii de bază brute* lunare ale salariatului, conform CIM,
- între 20 - 30 ani – în cuantum de 10 salarii de bază brute* lunare ale salariatului, conform CIM,

- peste 30 de ani – în cuantum de 12 salarii de bază brute* lunare ale salariatului, conform CIM și o bonificație de 5 salarii minime brute pe SRR.

* Salariul de bază brut al salariatului, dar nu mai mult decât cel mai mare salariu în plată pentru funcțiile de execuție.

Reprezentanții Angajatorului: își mențin poziția conform propunerii de mai sus, respectiv: Propunerea pentru prima de pensionare este de a fi plătită din fonduri proprii pentru salariații pensionați pentru limită de vârstă sau invaliditate grad I și II în cuantum de 2 salarii minime pe economie.

Reprezentanții Federației: își mențin punctul de vedere și formularea propusă initial

- Art.174.

(1) Pentru sărbătorile de Paști și de Crăciun precum și de Ziua Radioului Societatea Română de Radiodifuziune va acorda tuturor salariaților câte o primă/bonificație/ajutor în cuantum de cel puțin un salariu minim brut pe radio.

(2) Pentru salariații încadrați cu Contract de Muncă cu timp parțial, de Paști și de Crăciun, precum și de Ziua Radioului, prima se va acorda proporțional cu timpul efectiv lucrat.

(3) Sumele prevăzute la alin.1 se acordă integral și persoanelor aflate în:

- concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la doi ani;
- concediu pentru îngrijirea copilului cu handicap până la împlinirea vârstei de 3 ani;
- concediu de maternitate/paternitate;
- concediu pentru incapacitate temporară de muncă
- concediu acordat persoanelor care au adoptat copii- concediu de acomodare.

Reprezentanții Angajatorului: propun conținutul articolului din actualul CCM în vigoare cu menționarea sintagmei ”în limitele bugetare”

Reprezentanții Federației: își mențin punctul de vedere și formularea propusă initial.

- Art.175.

(1) Societatea Română de Radiodifuziune va acorda salariaților tichete de masă conform prevederilor legale în vigoare.

(2) Valoarea nominală a tichetelor de masă reprezintă maximum prevăzut de legislația în vigoare și se acordă conform prevederilor BVC.

(3) Tichetele de masă se distribuie anticipat salariaților conform prevederilor legale în vigoare.

Reprezentanții Angajatorului: propun menținerea conținutului articolului art.172.

Reprezentanții Federației: își mențin punctul de vedere și formularea propusă initial și nu sunt de acord cu formularea Angajatorului solicitând eliminarea sintagmei: "conform prevederilor BVC".

- Art 176 (2) Salariații beneficiază de tichete culturale și vouchere de vacanță acordate de angajator în cuantumul maxim prevăzut de Lege. Angajatorul va face toate demersurile necesare pentru includerea, fundamentarea și susținerea în proiectul de buget a sumelor necesare pentru respectarea cuantumului prevăzut.

Reprezentanții Angajatorului: își mențin poziția conform CCM în vigoare.

Reprezentanții Federației: își mențin punctul de vedere.

- Art.177. Angajatorul va asigura pentru copiii salariaților până la vârsta de 15 ani neîmpliniți, serbarea și cadouri adaptate vârstei sau bani, în condițiile legii cu prilejul Sărbătorii de Crăciun. Fiecare salariat va beneficia pentru fiecare copil cu vârsta de până la 15 ani neîmpliniți de drepturile prevăzute în prezentul articol. Divergență pe vârstă

Reprezentanții Angajatorului: își mențin poziția privind divergență pe vârstă, 15 ani neîmpliniți

Reprezentanții Federației: își mențin punctul de vedere privind divergență pe vârstă 16 ani .

- Art.178.

(1) Pentru munca prestată în baza Contractului Individual de Muncă, fiecare salariat are dreptul la un salariu exprimat și plătit în lei.

(2) Salariul cuprinde:

- a) Salariul de bază brut,
- b) Indemnizațiile,
- c) Sporurile,
- d) Alte adaosuri și avantaje așa cum sunt prevăzute în prezentul CCM:
 - ajutoare de Paște, de Crăciun și de Ziua Radioului; Divergenta
 - ajutorul de pensionare; divergență
 - bonificație la pensionare conform CCM; Divergenta

Reprezentanții Angajatorului: își mențin poziția menționată mai sus

Reprezentanții Federației: își mențin punctul de vedere.

- Art.179 (4.3) În cazul în care salariul de bază este modificat pe durată nedeterminată până la data de 31 decembrie 2024 calculul indicelui individual se va face prin raportare la salariul minim brut pe economie valabil la momentul semnării CCM. Orice modificare salarială realizată începând cu data de 01 ianuarie 2025 va determina un calcul al indicelui individual prin raportare la salariul minim brut pe economie valabil în luna decembrie a anului anterior pe toată durata de valabilitate a CCM.

Indicele individual de salarizare al angajatului crește în urma negocierii, ca urmare a recalculării, ca urmare a câștigării unui concurs de promovare internă, a renegocierii salariale, sau în orice situație care îi oferă dreptul angajatului la obținerea unui venit mai mare, în conformitate cu evoluția profesională în instituție.

Reprezentanții Federației au propus următoarea formulare: Art. 179 (4.3) Indicele individual de salarizare este menționat în Contractul Individual de Muncă, iar indicii individuali majorați conform punctului anterior vor fi menționați în actele adiționale la CIM.

(4.4) Salariul de bază individual este calculat sau recalculat prin înmulțirea salariului minim pe economie cu indicele individual al salariatului de fiecare data când salariul minim se majorează.

Propunerea Angajatorului: Salariul de bază individual se va recalcula în funcție de valoarea salariului minim brut pe economie o singură dată pe an la data de 01 ianuarie a fiecărui an de valabilitate a CCM prin înmulțirea indicelui individual al salariatului cu salariul minim brut pe economie valabil în luna decembrie a anului precedent. În perioada cuprinsă între data semnării CCM și 31 decembrie 2024 salariile angajaților SRR nu vor fi recalculate în funcție de valoarea salariului minim brut pe economie. Astfel, calendarul modificărilor va fi următorul :

- o majorare a salariului de bază la data 01 ianuarie 2025 rezultată din înmulțirea indicelui individual al salariatului cu salariul minim brut pe economie valabil în decembrie 2024
- o majorare a salariului de bază la data 01 ianuarie 2026 rezultată din înmulțirea indicelui individual al salariatului cu salariul minim brut pe economie valabil în decembrie 2025.

Indicele nu va mai fi folosit în alte situații.

(4.5) Dacă, în funcție de momentul calculului, un angajat ar avea indici individuali de salarizare diferiți, salariatului i se va aplica indicele cel mai mare

(4.6) În cazul în care legislația națională obligă SRR la tăierea sau limitarea unor drepturi financiare (adaosuri, sporuri, prime, ajutoare), angajatorul se obligă să majoreze indiciile individual de salarizare cu echivalentul dreptului financiar prevăzut a fi limitat sau tăiat.

(4.7) conversia (păstrarea raportului) indicelui actual de salarizare (conform grilei de salarizare) la (în) noua grilă de salarizare se calculează după formula: conform (4.1) salariu individual/salariu minim economie=indice individual

- Indice individual- indice minim (conform funcției) = surplus individual
- Indice individual NOU= indice minim (NOU)/ funcție + surplus individual.Se vor reformula

(5) Salariile prevăzute în Anexa nr 5 se calculează prin înmulțirea indicilor de salarizare cu salariul minim pe instituție, stabilit prin prezentul CCM.

(6) Salariul de bază minim brut din SRR se stabilește înmulțind salariul minim brut pe economie cu indicele de minim 1,3.

7) Salariatii au dreptul la sporurile din Anexa nr. 4 din prezentul CCM.

(8) Sporurile se acordă în condițiile concrete în care își desfășoară activitatea și cu perioada în care lucrează în acele condiții, în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

(9) Adaosurile se acordă în raport cu realizările obținute.

(10) În termen de 30 de zile de la intrarea în vigoare a prezentului Contract Colectiv de Muncă, în Contractele Individuale de Muncă ale salariaților SRR vor fi evidențiați indicii individuali de salarizare, definiți la art 4.1, în funcție de care va fi recalculat salariul de bază al fiecărui angajat de fiecare dată când crește salariul minim pe economie.

Reprezentanții Angajatorului arată că aplicarea indicelui individual de salarizare se poate realiza doar cu 01 ianuarie 2025, fiind imposibilă în condițiile actualului BVC aplicarea acestuia indice în cursul anului 2024 în cazul modificării salariului minim brut pe economie.

Reprezentanții Angajatorului și Reprezentanții Federației sunt în divergență pe art. 179 alin (4.3) și următoarele până la alin (10).

- Art.188.

(1) În condițiile legii se vor face majorări salariale individuale sau colective.

(2) Părțile contractante convin asupra următoarelor prevederi pentru perioada de valabilitate a prezentului CCM:

a) se pot efectua majorări salariale individuale sau colective, în conformitate cu prevederile legale în vigoare;

b) compensarea și indexarea semestrială a salariului de bază al fiecărui angajat, cu indicele de creștere a prețurilor de consum, comunicat de I.N.S., se face după cum urmează:

- la data de 1 Mai, cu indicele prețurilor de consum total aferent perioadei 1 octombrie anul anterior - 31 martie anul curent;
- la data de 1 noiembrie, cu indicele prețurilor de consum total aferent perioadei 1 aprilie anul curent - 30 septembrie anul curent;

(3) Salariatul SRR are dreptul anual la cel puțin o renegociere individuală a CIM .

Reprezentanții Angajatorului precizează că nu pot susține financiar art 188.

Reprezentanții Federației își mențin punctual de vedere de menținere a art 188.

- Art.198.
 - (1) Pentru cercetarea abaterii disciplinare și propunerea sancțiunii, din dispoziția Președintelui Director General se constituie o Comisie de cercetare disciplinară prealabilă.
 - (2) În Societatea Română de Radiodifuziune funcționează Comisia de cercetare disciplinară.
 - a. Numărul membrilor comisiei nu poate fi mai mare de 7.
 - b. Printre membri, din această comisie trebuie să facă parte cel puțin 3 reprezentanți ai Federației semnatare și un consilier juridic sau avocat, cu rol consultativ, care să verifice respectarea prevederilor și a procedurilor legale.

Reprezentanții Angajatorului menționează că prerogativa disciplinară este a angajatorului și că aceasta presupune exercitarea tuturor atribuțiilor corespunzătoare în condiții de legalitate independență în adoptarea deciziilor și garantarea tuturor rolurilor părților participante în acest proces. Este de acord cu participarea unui observator, dacă persoana cercetată disciplinar acceptă acest lucru.

Reprezentanții Federației menționează că prezența Federației în cadrul comisiilor de cercetare disciplinară reprezintă o garanție a respectării drepturilor salariatului cercetat și nu limitează prerogativa disciplinară a Angajatorului.

Părțile mențin divergența de la art. 198.

- Art.215.

(1) Prezentul CCM este valabil de lapână la data deși va fi înregistrat la Inspectoratul Teritorial de Muncă al Municipiului București, în condițiile prevăzute de lege și va fi adus la cunoștința tuturor salariaților SRR.

Parțile mențin acest articol în divergență întrucât nu se cunoaște data valabilității CCM.

- Parțile mențin în divergență Anexa nr. 2, pe aspectele evidențiate mai jos:
model CIM lit k) indicele individual
3. Alte elemente constitutive:
 - a) Pe perioada executării raporturilor de muncă salariatul beneficiază de spor vechime în cuantum de %.
 - b) Alte sporuri: doctorat, spor de gestiune, spor de specialitate, handicap, după caz.
 - c) indemnizații, conform prevederilor CCM.
 - d) prestații suplimentare în bani conform prevederilor CCM al SRR;
 - e) prestații suplimentare în natură :

- Anexele nr.4, 5, 6, 9 și 10 rămân în divergență.

În finalul ultimei ședințe de negociere, reprezentanții Federației Cultură și Mass – Media FAIR – MediaSind au precizat că au constatat cu îngrijorare că actuala conducere a SRR, prin modul în care timp de 45 de zile s-a comportat în aceste negocieri, în total dispreț față de revendicările angajaților instituției publice de presă, demonstrează că nu dorește să aibă o pace socială și nici să soluționeze problemele grave cu care se confruntă aceștia:

- salarii indecent de mici,
- discrepanțe mari față de salariile personalului de conducere,
- condiții de muncă mizere.

Așa cum a arătat în fiecare ședință de negociere situația gravă în care se află angajații SRR nu poate să fie soluționată decât prin aplicarea unor măsuri urgente și nu cu o majorare salarială în cuantum de 82 de lei net începând cu data de 1 noiembrie 2024.

Totodată așa zisa securizare a drepturilor / sporurilor din actualul CCM invocată de reprezentanții Angajatorului nu reprezintă altceva decât o manipulare ieftină a angajaților, deoarece propunerea privind negocierea individuală a acestora nu garantează și acordarea lor.

În concluzie, reprezentanții Federației Cultură și Mass – Media FAIR – MediaSind au precizat că își respectă mandatul acordat de organizațiile afiliate din cadrul SRR și sunt nevoiți să efectueze toate demersurile legale privind declanșarea conflictului colectiv de muncă, însă cu speranța că, în al 12-lea ceas, factorii de decizie din SRR să dea dovadă de responsabilitate și să acorde profesioniștilor din Radio România respectul pe care îl merită cu prisosință.

Astfel, conform prevederilor art. 126 lit. b) și c) din Legea nr. 367/2022:

„Conflicte colective de muncă pot fi declanșate în următoarele situații:

b) angajatorul/organizația patronală nu acceptă revendicările formulate de angajați/lucrători;

c) părțile nu ajung la o înțelegere privind încheierea unui contract colectiv de muncă până la data stabilită de comun acord pentru finalizarea negocierilor;”

Având în vedere cele mai sus expuse, apreciem că ne aflăm în ipotezele descrise de prevederile legale mai sus citate și în care se poate declanșa conflictul colectiv de muncă la nivel de unitate, în condițiile în care:

- Pe de-o parte, echipa de negociere a CCM desemnată de SRR nu a acceptat revendicările reprezentate de clauzele CCM mai sus evidențiate;
- Pe de altă parte, SRR și Federația Cultură și Mass – Media FAIR – MediaSind nu au ajuns la o înțelegere privind încheierea unui contract colectiv de muncă până la data de 06.06.2024 stabilită de comun acord ca fiind data limită pentru finalizarea negocierilor;

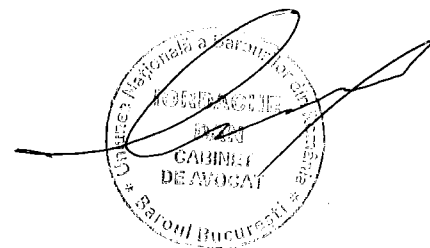
Și nu în ultimul rând, la momentul redactării prezentei, la nivelul SRR nu există un CCM valabil, ultimul CCM încheiat fiind valabil până la data de 06.06.2024. Având în vedere cele mai sus expuse, apreciem că ne aflăm în ipotezele descrise de prevederile legale mai sus citate și în care se

poate declanșa conflictul colectiv de muncă la nivel de unitate, context în care vă informăm că urmează să ne adresăm în acest sens Inspectoratului Teritorial de Muncă al Municipiului București.

Cu deosebită considerație,

Federația Cultură și Mass – Media FAIR – MediaSind

Prin Avocat

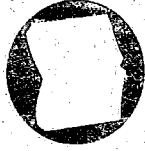
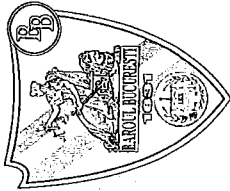


UNIUNEA NAȚIONALĂ A BAROURILOR DIN ROMÂNIA

BAROUL BUCUREȘTI

Forma de exercitare a profesiei *Coab. Av.*

ÎMPUTERNICIRE AVOCAȚIALĂ



Seria B 7719017 *12024*

Domnul/doamna avocat *IOACHA DAN*

se împuternicește de către clientul *FREȚĂȚIA CULTURĂ ȘI MAS-MEDIA PĂTR-MENASINA PRIN PREȘEDINTE DI LEONARU-OCTAVIAN PAȘONE* în baza contractului de asistență juridică nr. *3500196* din *19.07.2024* să exercite următoarele activități: *Redactarea, semnarea și transmiterea notificațiilor prin mijloc electronic conflictului colectiv de muncă la nivel de unitate.*

și să asiste/să reprezinte clientul în fața *S.R.L.*

Data *07.06.2024*

CLIENT / REPREZENTANT *A*
Conf. Ștefan Constantin
(semnătura)

Atest identitatea părților, conținutul și data contractului de asistență juridică în baza căruia s-a eliberat împuternicirea
FORMA DE EXERCITARE A PROFESIEI
prin avocat

(semnătura și ștampila)

Semnătura nu este necesară în situația în care forma de exercitare a profesiei de avocat atestă identitatea părților, a conținutului și data contractului de asistență juridică în baza căruia s-a eliberat împuternicirea.

Semnătura avocatului și aplicarea ștampilei nu sunt necesare în situația în care prezenta împuternicire avocațială este semnată de către client sau reprezentantul acestuia.

Tipărit la C.N. "Imprimeria Națională" S.A.

CONFORM CU ORIGINALUL