

**PROCES-VERBAL nr.2
de conciliere**

încheiat astăzi 09.07.2024 la ITM București, strada Radu Vodă, nr. 26-26A, ora . 9.00

În conformitate cu prevederile art. 133 alin.(3) din Legea dialogului social s-a procedat la concilierea conflictului colectiv de muncă sesizat la ITM București nr. 47377 din 25 iunie 2024 de către Federația Cultură și Mass-Media FAIR MediaSind, denumită în continuare Federația FAIR MediaSind, conflict declanșat în cadrul Societății Române de Radiodifuziune, denumită în continuare Angajator.

La conciliere participă:

din partea Federației FAIR MediaSind conform Împuternicirii nr. 2334 din 01.07.2024

Adrian NEGOIȚĂ- membru

Marius OLTEANU- membru

Florin Liviu OFIȚERU- membru

Federația este asistată la ședința de conciliere prin avocat Dan IORDACHE în baza împuternicirii avocaționale.

din partea SOCIETĂȚII ROMÂNE DE RADIODIFUZIUNE în baza OPDG nr. 696/ 27.06.2024

Ioana PAMFIL- membru

Liliana STAICU- membru

Mariana MAGEARU-membru

Eduard Traian NICOLAU-membru

Emilian BLÎNDA-membru

Procedura de conciliere este asigurată de cătreși reprezentante ale ITM București, care au verificat și constatat că sunt îndeplinite dispozițiile art. 131 și urm din Legea 367/ 2022 a dialogului social.

Reprezentantele ITM declară deschisă ședința.

Reprezentanții Angajatorului, amintind că Federația nu a adus propuneri de soluționare ci doar concluzii, solicită revenirea la unele puncte discutate în ședința din data de 03 iulie, respectiv revendicarea nr. 01 , revendicarea 09 și revendicarea nr.11.

Reprezentanții Federației nu sunt de acord cu completarea motivării deja menționate de angajator asupra revendicărilor nr. 01 și 09, în condițiile în care aceste revendicări au fost deja discutate, rămânând în divergență. Reprezentanții Federației învederează că în măsura în care Angajatorul este de acord cu revendicările propuse de către Federație, aceasta este de acord cu dezbateră.

Având în vedere precizarea reprezentanților angajatorului, conform cărora vor să facă o nouă propunere cu privire la revendicările nr. 01 și 09, Reprezentanții Federației sunt de acord cu prezentarea noilor soluții ale Reprezentanților Angajatorului

Reprezentanții Angajatorului vin la această ședință cu o nouă propunere de soluționare pentru revendicarea nr. 01 cu 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 comune ale părților prezentului CCM desfășurate în conformitate cu dispozițiile legii privind dialogul social **sau pentru informare și consultare conform legii.**"

Revendicarea nr. 09

Reprezentanții Angajatorului propun următoarea soluționare : "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.

Pentru exercitarea atribuțiilor unei funcții suplimentare, dacă acest lucru se realizează în cadrul programului normal de lucru, salariatul beneficiază de un adaos la salariu de 35% din minimul prevăzut în Nomenclator al funcției exercitate suplimentar. Personalul de conducere nu poate exercita o funcție suplimentară de execuție.

Părțile au luat o pauză în vederea consultării .

Poziția Reprezentanților Federației față de noua propunere a Reprezentanților Angajatorului privind revendicarea nr. 01: nu sunt de acord întrucât nu rezolvă situația decontării cheltuielilor de deplasare și cazare în ipotezele participării la ședințele CD, CA, comisiile de concurs și promovare , cercetare disciplinară. Astfel cum s-a menționat în ședința din 03.07.2024: " Prevederile legale incidente nu stabilesc un drept, ori o obligație, după caz în vederea participării Federației în anumite comisii în cadrul SRR, însă aceasta nu înseamnă că prin CCM încheiat la nivel de unitate partenerii sociali nu pot negocia un astfel de drept pentru reprezentanții organizațiilor sindicale.

De asemenea, reglementarea unui asemenea drept pentru reprezentanții Federației inclusiv în raport de ședințele Comitetelor Directoare și ale CA nu contravine în nici un fel prevederilor art.30 alin.(1) din Legea nr.367/2022 în condițiile în care Federația are afiliate 4 sindicate din cadrul SRR și pe de altă parte orice organizație sindicală își poate exercita neîngrădit acest drept indiferent de participarea sau nu la aceste ședințe și a unor reprezentanți ai Federației FAIR MediaSind, pe cale de consecință Federația FAIR MediaSind își menține revendicarea așa cum a fost formulată și menționată, precum și propunerea de soluționare deja transmisă."

Revendicarea nr. 01 rămâne în divergență

Referitor la revendicarea nr. 09 Reprezentanții Federației menționează că sunt de acord întrucât propunerea Angajatorului respectă întrutotul revendicarea Federației și stabilește un spor/adaos fix de 35%, iar completarea ce vizează cumulul de funcții nu face altceva decât să transpună dispoziții ale Codului Muncii. Sunt de acord integral cu soluționarea cu următorul cuprins: "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.

Pentru exercitarea atribuțiilor unei funcții suplimentare, dacă acest lucru se realizează în cadrul programului normal de lucru, salariatul beneficiază de un adaos la salariu de 35% din minimul prevăzut în Nomenclator al funcției exercitate suplimentar. Personalul de conducere nu poate exercita o funcție suplimentară de execuție. "

Revendicarea nr.11.

În urma analizelor economico-financiare Angajatorul este de acord cu acordarea acestui spor, în cuantum de 30%, art.109 alin (3) din CCM va avea următoarea formulare :"Art. 109 alin (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."

Părțile sunt de acord cu formularea art 109 alin. (3).

Revendicarea nr.16

Reprezentanții Angajatorului: își păstrează poziția respectiv inserarea dispozițiilor relevante din OUG nr. 53/2024.

Reprezentanții Federației: menționează că este necesară reglementarea unei proceduri de decontarea a costurilor de achiziție a ochelarilor de vedere, în cazul salariaților a căror activitate implică utilizarea unui echipament cu monitor se impune ca urmare a dispozițiilor art. 12 – 15 din HG nr. 1028/2006, precum și a Hotărârii CJUE din data de 22.12.2022, conform cărora angajatorul este obligat să asigure sau să deconteze cheltuielile aferente achiziției de ochelari de vedere, după caz. Procedura reglementată mai sus va asigura obiectivitate și predictibilitate în materia achiziției și decontării costurilor aferente ochelarilor de vedere. Având în vedere cele mai sus expuse, precum și necesitatea asigurării unui caracter obiectiv și predictibil achiziției și decontării costurilor aferente ochelarilor de vedere, apreciem că se impune acceptarea de către SRR a prezentei revendicări, cu consecința inserării clauzei mai sus evidențiate în cuprinsul Contractului colectiv de muncă la nivel de unitate.

Federația Cultură și Mass-Media FAIR-MediaSind menționează că o eventuală rectificare bugetară se poate realiza și prin redistribuirea unor sume dintr-un capitol bugetar în altul, situație în care nu este necesară adoptarea unui act normativ. Este inadmisibil refuzul reprezentanților SRR de a acorda aceste drepturi în condițiile în care personalul de execuție este plătit în continuare cu sume între 3- 4000 lei net în timp ce personalul de conducere beneficiază de sume de peste 24 000 lei brut, în condițiile angajării a aproximativ 24 de consilieri ai PDG dintre care 8 cu atribuții de management în condițiile în care au fost returnate la stat importante sume necheltuite, au fost plătite sume mari pentru contracte de colaborare nejustificate, au fost achiziționate mai multe servicii cum ar fi angajarea unor case de avocatură în timp ce compartimentul juridic are în componentă aproximativ 10 angajați, sau au fost încheiate mai multe contracte care, în opinia noastră, nu sunt necesare bunei activități a SRR

Pe cale de consecință, Federația Cultură și Mass-Media FAIR-MediaSind își menține prezenta revendicare, precum și propunerea de soluționare transmisă.

Revendicarea nr.16 rămâne în divergență.

Revendicarea nr. 17

Reprezentanții Angajatorului : își mențin punctul de vedere, fondurile proprii din care ar fi achitate aceste drepturi nefiind suficiente și mențin propunerea de acordarea a două salarii minime brute.

Reprezentanții Federației: solicită menținerea propunerii așa cum a fost transmisă Angajatorului, prin inserarea în corpul CCM a salariilor compensatorii.

DI avocat susține că nu are cunoștință de modificarea mandatului Federației, astfel echipa Federației nu are o nouă propunere.

Reprezentanții Federației menționează că în baza principiilor agreeate la negocierea fiecărui CCM din SRR, dar și mandatelor primite din partea membrilor organizației, drepturile existente în documentul anterior nu se pot pierde. Chiar dacă pensiile de fidelitate sunt suspendate pe perioada anului 2024, acestea se pot acorda din fonduri proprii.

De asemenea, având în vedere situația specifică a salariatului pensionat și care se regăsește în situația de a-i fi diminuate venituri odată cu ieșirea la pensie, precum și de a aștepta o perioadă fără a avea venituri, respectiv de la momentul încetării contractului individual de muncă și până la data plății primelor drepturi de pensie, apreciem că se impune asumarea de către SRR de a acorda salariații SRR un adaos de natură salarială, astfel cum acesta a fost evidențiat mai sus în cuprinsul prezentei.

Federația Cultură și Mass-Media FAIR-MediaSind menționează că o eventuală rectificare bugetară se poate realiza și prin redistribuirea unor sume dintr-un capitol bugetar în altul, situație în care nu este necesară adoptarea unui act normativ. Este inadmisibil refuzul reprezentanților SRR de a acorda aceste drepturi în condițiile în care personalul de execuție este plătit în continuare cu sume între 3- 4000 lei net în timp ce personalul de conducere beneficiază de sume de peste 24 000 lei brut, în condițiile angajării a aproximativ 24 de consilieri ai PDG dintre care 8 cu atribuții de management în condițiile în care au fost returnate la stat importante sume necheltuite, au fost plătite sume mari pentru contracte de colaborare nejustificate, au fost achiziționate mai multe servicii cum ar fi angajarea unor case de avocatură în timp ce compartimentul juridic are în componentă aproximativ 10 angajați, sau au fost încheiate mai multe contracte care, în opinia noastră, nu sunt necesare bunei activități a SRR.

Pe cale de consecință, Federația Cultură și Mass-Media FAIR-MediaSind își menține prezenta revendicare, precum și propunerea de soluționare transmisă.

Revendicarea nr. 17 rămâne în divergență.

Revenedicaarea nr. 18

Reprezentanții Angajatorului își mențin dorința de a rămâne stiuplată precizarea sintagmei "**în limitele bugetare**" la care trebuie să se adauge și "**în condițiile legii**", întrucât fără susținere bugetară și fără întemeiere legală, drepturile nu ar putea fi acordate.

Reprezentanții Federației : precizează că având în vedere importanța celor două sărbători religioase anuale, Paștele și Crăciunul, dar și a zilei Radioului (1 noiembrie), apreciem că se impune asumarea de către SRR a obligației de a acorda salariaților SRR un adaos de natură salarială, astfel cum acesta a fost evidențiat mai sus în cuprinsul prezentei. Ținând cont de cele mai sus expuse, apreciem că se impune acceptarea de către SRR a prezentei revendicări, cu consecința inserării clauzei mai sus evidențiate în cuprinsul Contractului colectiv de muncă la nivel de unitate.

Federația Cultură și Mass-Media FAIR-MediaSind menționează că o eventuală rectificare bugetară se poate realiza și prin redistribuirea unor sume dintr-un capitol bugetar în altul, situație în care nu este necesară adoptarea unui act normativ. Este inadmisibil refuzul reprezentanților SRR de a acorda aceste drepturi în condițiile în care personalul de execuție este plătit în continuare cu sume între 3- 4000 lei net în timp ce personalul de conducere beneficiază de sume de peste 24 000 lei brut, în condițiile angajării a aproximativ 24 de consilieri ai PDG dintre care 8 cu atribuții de management în condițiile în care au fost returnate la stat importante sume necheltuite, au fost plătite sume mari pentru contracte de colaborare nejustificate, au fost achiziționate mai multe servicii cum ar fi angajarea unor case de avocatură în timp ce compartimentul juridic are în componentă aproximativ 10 angajați, sau au fost încheiate mai multe contracte care, în opinia noastră, nu sunt necesare bunei activități a SRR.

Pe cale de consecință, Federația Cultură și Mass-Media FAIR-MediaSind își menține prezenta revendicare, precum și propunerea de soluționare transmisă, astfel cum aceasta a fost motivată, precum și propunerea de soluționare mai sus evidențiată.

Revendicarea nr. 18 rămâne în divergență.

Revendicarea nr. 19

Reprezentanții Angajatorului rămân la aceleași argumente, cu trimitere la "limitele BVC și la limitele legale". Conform OUG nr. 115/2023, *în anul 2024, serviciile publice autonome de interes național, cu personalitate juridică, reglementate prin Legea nr. 41/1994 privind organizarea și funcționarea Societății Române de Radiodifuziune și a Societății Române de Televiziune,*

republicată, nu finanțează din fondurile alocate de la bugetul de stat acordarea pentru angajații proprii de bilete de valoare, cu excepția tichetelor de creșă, reglementate de Legea nr. 165/2018 privind acordarea biletelor de valoare, cu modificările și completările ulterioare, respectiv nu plătesc premii sau ore suplimentare din aceste fonduri. Prin excepție se pot acorda tichetele de masă a căror valoare se plafonează la nivelul lunii decembrie 2022.

În condițiile în care prin lege este stabilită valoarea tichetelor de masă, **SRR nu poate să fie de acord cu acordarea acestor tichete la valori ce depășesc limitele legale**, tocmai de aceea textul CCM trebuie să se refere la limitele **prevăzute de lege cu încadrarea în BVC**.

Reprezentanții Federației : Având în vedere necesitatea de a asigura salariaților costurile aferente unei mese în timpul programului de lucru, apreciem că se impune ca SRR să își asume obligația acordării salariaților de tichete de masă, conform celor evidențiate mai sus. Ținând cont de necesitatea de a asigura salariaților costurile aferente unei mese în timpul programului de lucru, apreciem că se impune acceptarea de către SRR a prezentei revendicări, cu consecința inserării clauzei mai sus evidențiate în cuprinsul Contractului colectiv de muncă la nivel de unitate. Sub un prim aspect, evidențiem că susținerile SRR conform cărora Federația Culturală și Mass-Media FAIR-MediaSind ar dori acordarea tichetelor de masă la valori ce depășesc limitele legale este nu doar neadevărată, dar și hilară, în condițiile în care, chiar din cuprinsul revendicării rezultă cât se poate de clar că aceasta privește acordarea tichetelor de masă la valoarea maximă permisă de legislația în vigoare.

Pe de altă parte, Federația Culturală și Mass-Media FAIR-MediaSind nu poate accepta condiționarea acordării acestor drepturi de încadrarea în BVC, în condițiile în care aceasta ar însemna, în realitate, ca acordarea acestor drepturi să depindă exclusiv de voința SRR, raportat la faptul că fundamentarea bugetului este de stricta competență a angajatorului.

Federația Culturală și Mass-Media FAIR-MediaSind menționează că o eventuală rectificare bugetară se poate realiza și prin redistribuirea unor sume dintr-un capitol bugetar în altul, situație în care nu este necesară adoptarea unui act normativ. **Este inadmisibil refuzul reprezentanților SRR de a acorda aceste drepturi în condițiile în care personalul de execuție este plătit în continuare cu sume între 3- 4000 lei net în timp ce personalul de conducere beneficiază de sume de peste 24 000 lei brut, în condițiile angajării a aproximativ 24 de consilieri ai PDG dintre care 8 cu atribuții de management în condițiile în care au fost returnate la stat importante sume necheltuite, au fost plătite sume mari pentru contracte de colaborare nejustificate, au fost achiziționate mai multe servicii cum ar fi angajarea unor case de avocatură în timp ce compartimentul juridic are în componentă aproximativ 10 angajați, sau au fost încheiate mai multe contracte care, în opinia noastră, nu sunt necesare bunei activități a SRR**

Pe cale de consecință, Federația Culturală și Mass-Media FAIR-MediaSind își menține prezenta revendicare, precum și propunerea de soluționare transmisă.

Reprezentanții Angajatorului raportat la noile argumente menționate de către Reprezentanții Federației solicită clarificări privind raportarea pentru funcțiile de execuție la salariile nete, iar la personalului de conducere raportarea este la salariul brut. De asemenea, se solicită exemple concrete privind identificarea unor soluții privind modalitățile de rectificare bugetară , la care Federația face mereu referire.

Revendicarea nr. 19 rămâne în divergență.

Revendicarea nr. 20

Reprezentanții Angajatorului își mențin punctele de vedere menționate la revendicarea nr. 19.

Reprezentanții Federației : Având în vedere necesitatea refacerii capacității de muncă a salariaților SRR, apreciem că se impune ca SRR acorde acestora tichete culturale și vouchere de vacanță în cuantumul maxim prevăzut de dispozițiile legale. Ținând cont de cele mai sus expuse, apreciem că se impune acceptarea de către SRR a prezentei revendicări, cu consecința inserării clauzei mai sus evidențiate în cuprinsul Contractului colectiv de muncă la nivel de unitate. Poziția Federației Cultură și Mass-Media FAIR-MediaSind față de punctul de vedere exprimat de SRR: Astfel cum am menționat la revendicarea 19, evidențiem că susținerile SRR conform cărora Federația Cultură și Mass-Media FAIR-MediaSind ar dori acordarea tichetelor culturale și voucherelor de vacanță la valori ce depășesc limitele legale este nu doar neadevărată, dar și hilară, în condițiile în care, chiar din cuprinsul revendicării rezultă cât se poate de clar că aceasta privește acordarea acestor drepturi la valoarea maximă permisă de legislația în vigoare.

Pe de altă parte, Federația Cultură și Mass-Media FAIR-MediaSind nu poate accepta condiționarea acordării acestor drepturi de încadrarea în BVC, în condițiile în care aceasta ar însemna, în realitate, ca acordarea acestor drepturi să depindă exclusiv de voința SRR, raportat la faptul că fundamentarea bugetului este de stricta competență a angajatorului.

Federația Cultură și Mass-Media FAIR-MediaSind menționează că o eventuală rectificare bugetară se poate realiza și prin redistribuirea unor sume dintr-un capitol bugetar în altul, situație în care nu este necesară adoptarea unui act normativ. Este inadmisibil refuzul reprezentanților SRR de a acorda aceste drepturi în condițiile în care personalul de execuție este plătit în continuare cu sume între 3- 4000 lei net în timp ce personalul de conducere beneficiază de sume de peste 24 000 lei brut, în condițiile angajării a aproximativ 24 de consilieri ai PDG dintre care 8 cu atribuții de management în condițiile în care au fost returnate la stat importante sume necheltuite, au fost plătite sume mari pentru contracte de colaborare nejustificate, au fost achiziționate mai multe servicii cum ar fi angajarea unor case de avocatură în timp ce compartimentul juridic are în componentă aproximativ 10 angajați, sau au fost încheiate mai multe contracte care, în opinia noastră, nu sunt necesare bunei activități a SRR

Pe cale de consecință, Federația Cultură și Mass-Media FAIR-MediaSind își menține prezenta revendicare, precum și propunerea de soluționare transmisă.

Reprezentanții Angajatorului menționează că cele expuse de către Federație aferente revendicărilor nr. 19 și nr.20 nu sunt corecte, deoarece Angajatorul a acordat o majorare salarială în aprilie 2024 celor care ocupă funcții de execuție, că numărul consilierilor nu este cel real și că toate aceste exagerări și neadevăruri nu au menirea decât de a trata cu ostilitate Angajatorul în negocierea colectivă. De asemenea, se arată că propunerile de soluționare ce ar trebui precizate de Federație în revendicările formulate conform art.127 din legea dialogului social nu există și că acolo unde a reanalizat și a găsit soluții a venit cu noi propuneri dorind încheierea unui CCM prin care să se respecte condițiile legii, limitele BVC precum și celelalte principii enunțate în negocierea colectivă.

Revendicarea nr.20 rămâne în divergență.

Revendicarea nr. 21

Reprezentanții Angajatorului arată că deși în primă corespondență cu Federația aceasta își precizase revendicarea cu privire la vârsta de 15 ani neîmpliniți, este de acord ca limita să fie de 16 ani neîmpliniți.

Părțile s-au înțeles asupra următorului cuprins al art 177 din CCM: "Angajatorul va asigura pentru copiii salariaților până la vârsta de 16 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 16 ani neîmpliniți de drepturile prevăzute în prezentul articol”

Revendicarea nr. 22

Reprezentanții Angajatorului : Reprezentanții Angajatorului își mențin poziția menționată anterior cu privire la conținutul elementelor componente ale salariului, precizând că la alte : *”Alte adaosuri și avantaje ” urmează să se facă trimitere la CCM, fără să se detalieze.*

Reprezentanții Federației : Având în vedere dispozițiile art. 17 alin. (3) lit. k) și alin. (4) din Codul muncii, conform cărora angajatorul este obligat să includă în conținutul contractului individual de muncă salariul de bază și celelalte componente ale veniturilor salariale, apreciem că se impune menționarea în cuprinsul contractelor individuale de muncă a salariului, precum și a componentelor acestuia, respectiv salariul de bază brut, indemnizațiile, sporurile și alte adaosuri și avantaje prevăzute în Contractul colectiv de muncă (ajutoare de Paște, de Crăciun și de ziua Radioului, ajutorul de pensionare și bonificație la pensionare).

Propunere de soluționare:

Ținând cont de cele mai sus menționate, apreciem că se impune acceptarea de către SRR a prezentei revendicări, cu consecința inserării clauzei mai sus evidențiate în cuprinsul Contractului colectiv de muncă la nivel de unitate.

Contrar celor susținute de SRR, apreciem că, pentru motivele expuse la revendicările de la pct. 15, 17 și 18, salariații SRR trebuie să beneficieze de aceste drepturi, motiv pentru care se impune ca acestea să fie inserate și în cuprinsul acestui proiect de articol din contractul colectiv de muncă. Pe cale de consecință, apreciem că punctul de vedere exprimat de SRR nu poate fi reținut, motiv pentru care Federația Culturală și Mass-Media FAIR-MediaSind își menține prezenta revendicare, astfel cum aceasta a fost motivată, precum și propunerea de soluționare mai sus evidențiată.

Revendicarea nr. 22 rămâne în divergență.

Reprezentanții Angajatorului propun ca soluție pentru rezolvarea revendicării următorul cuprins: *”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.”*

Reprezentanții Federației : își mențin revendicarea așa cum a fost formulată initial.

Revendicarea art .22 rămâne în divergență.

Revendicarea nr. 23

Reprezentanții Angajatorului : această clauză era negociată înainte de 1 iulie, data de la care s-a majorat salariul minim pe economie și în acest moment chiar și propunerea sa trebuie adaptată astfel încât neîncheierea CCM înainte de 01 iulie 2024 să nu conducă la pierderea de către salariații SRR a majorării pe care Angajatorul o propusese în negocierea colectivă pentru 1

ianuarie 2025. Pe cale de concesiță Angajatorul propune calcularea unui indice individual de salarizare prin raportarea salariului de bază brut al salariatului pentru funcția de bază la salariul minim brut pe economie stabilit prin HG ambele valabile la data semnării CCM-ului. Angajatorul va oferi o majorare a salariilor de bază la 1 ianuarie 2025 rezultată din înmulțirea indicelui personal de salarizare cu valoarea de referință de 400 lei.

Eventualele majorări ce vor fi acordate până la data de 31 dec 2024 vor intra în baza de calcul al indicelui personal de salarizare.

Pentru anul 2026 după aprobarea legii bugetului de stat aferent anului 2026, prin Comisie paritară, se va stabili modul de calcul al majorării și o eventuală majorare salarială.

Precizăm clar că, neîcheierea CCM înainte de 01 iulie 2024 a condus la neacordarea majorării salariale așa cum a fost propusă de Angajator, începând cu 01 ianuarie 2025. Angajatorul, prin acest răspuns la solicitarea Federației, reconfirmă intenția sa de a acorda 3 majorări colective salariale pe durata CCM în condițiile legii anuale a bugetului și în limitele BVC.

Reprezentanții Federației își menține revendicarea astfel cum a fost formulată, în sensul în care atât calcularea și acordarea majorării să se facă prin raportare la perioada negocierii CCM , adică anterior lunii iulie 2024 , urmând ca acest indice să fie inserat în CIM și să genereze o majorare a salariului de bază de fiecare data când e majorat salariul minim brut pe țară.

Federația Cultură și Mass-Media FAIR-MediaSind menționează că o eventuală rectificare bugetară se poate realiza și prin redistribuirea unor sume dintr-un capitol bugetar în altul, situație în care nu este necesară adoptarea unui act normativ. Astfel, având în vedere situația salarizării salariaților din cadrul SRR, astfel cum aceasta a fost prezentată mai sus, apreciem că se impune aplicarea indicelui individual de salarizare calculat la salariul minim existent la data negocierii CCM, în cuantum de **3300 lei**, fără ca această măsură să contravină dispozițiilor legale.

Pe de altă parte, Federația Cultură și Mass-Media FAIR-MediaSind nu poate accepta condiționarea acordării celorlalte drepturi de încadrarea în BVC, în condițiile în care aceasta ar însemna, în realitate, ca acordarea acestor drepturi să depindă exclusiv de voința SRR, raportat la faptul că fundamentarea bugetului este de stricta competență a angajatorului.

Federația Cultură și Mass-Media FAIR-MediaSind menționează că o eventuală rectificare bugetară se poate realiza și prin redistribuirea unor sume dintr-un capitol bugetar în altul, situație în care nu este necesară adoptarea unui act normativ. **Este inadmisibil refuzul reprezentanților SRR de a acorda aceste drepturi în condițiile în care personalul de execuție este plătit în continuare cu sume între 3- 4000 lei net în timp ce personalul de conducere beneficiază de sume de peste 24 000 lei brut, în condițiile angajării a aproximativ 24 de consilieri ai PDG dintre care 8 cu atribuții de management în condițiile în care au fost returnate la stat importante sume necheltuite, au fost plătite sume mari pentru contracte de colaborare nejustificate, au fost achiziționate mai multe servicii cum ar fi angajarea unor case de avocatură în timp ce compartimentul juridic are în componentă aproximativ 10 angajați, sau au fost încheiate mai multe contracte care, în opinia noastră, nu sunt necesare buneii activități a SRR**

Pe cale de consecință, Federația Cultură și Mass-Media FAIR-MediaSind își menține prezenta revendicare, precum și propunerea de soluționare transmisă.

Reprezentanții Angajatorului reamintesc neadevarul celor reținute de către Federație , reamintind următoarele :

- În bugetul SRR cheltuiala cu personalul și cea cu SNR ocupă 85% din buget
- În restul de 15%, se regăsesc 4% plățile către uniunile de gestiune a drepturilor de autor, restul fiind alocate pentru funcționare, întreținere clădiri

Reprezentanții Angajatorului constată că Federația își nuancează poziția în sensul că în cadrul negocierii colective a insistat pe suplimentarea alocației bugetare prin acte normative, iar în cea de-a doua ședință de conciliere completează/ nuancează la fiecare revendicare ce implică cheltuieli cu identificarea de resurse prin rectificarea bugetară la nivelul SRR.

Revendicarea nr. 23 a rămas în divergență

Revendicarea nr. 24

Reprezentanții Angajatorului : Părțile se pot întâlni trimestrial sau ori de câte ori bugetul permite pentru analiza disponibilităților din cadrul BVC.

Reprezentanții Federației : Având în vedere experiența ultimilor ani în care, deși inflația a atins maxime istorice (peste 15% pe an), salariile salariaților SRR nu au crescut în mod corespunzător cu inflația, cum, spre exemplu, au crescut salariile unor salariați care desfășoară o activitate similară din alte instituții și autorități publice, ajungând ca, în prezent, valoarea reală a salariului salariaților SRR să se diminueze în mod îngrijorător, apreciem că se impune a fi reglementat un mecanism extrem de clar care să asigure salariaților SRR, cel puțin, menținerea valorii reale a salariului. În plus, această procedură presupune și obligativitatea negocierii anuale a salariului, astfel încât, în măsura în care intervin alți factori neprevăzuți la încheierea Contractului colectiv de muncă la nivel de unitate, părțile raportului de muncă să aibă posibilitatea renegocierii drepturilor salariale.

Federația își menține punctul de vedere exprimat mai sus cu privire la condiționarea acordării unor drepturi de încadrare în BVC , de asemenea, așa cum s-a discutat și în cadrul ședințelor de negociere CCM Federația precizează faptul că în măsura în care Angajatorul ar accepta revendicarea nr. 23 s-ar putea lua în considerare o renunțare la revendicarea nr.24.

Revendicarea nr. 24 rămâne în divergență.

Revendicarea nr. 25

Reprezentanții ITM: pun în vedere părților dispozițiile art. 251 din Codul Muncii cu mențiunea că salariatul trebuie să facă parte din sindicat.

Reprezentanții Federației :

Contrar celor susținute de SRR, Federația Cultură și Mass-Media FAIR-MediaSind menționează că prerogativa disciplinară va rămâne în continuare a angajatorului, chiar și în situația în care un delegat din partea Federației Cultură și Mass-Media FAIR-MediaSind ar face parte din comisia de cercetare disciplinară. În acest sens, este de observat că, pe de-o parte, dispozițiile Codul muncii nu reglementează în niciun fel cine anumite poate să facă parte din comisia de cercetare disciplinară, astfel încât prezenta revendicare nu este doar posibilă, dar și legală. Pe de altă parte, comisia va fi în continuare desemnată de angajator, însă din aceasta ar urma să facă parte și delegați din partea Federației Cultură și Mass-Media FAIR-MediaSind. În plus, competențele comisiei de cercetare disciplinară nu intră în sfera decizională, în condițiile în care sancționare disciplinară a salariatului SRR va rămâne în continuare o competență exclusivă a reprezentantului legal al SRR **Precizăm că acest sistem de implicare a experților propuși de partenerul social în cadrul comisiilor de cercetare disciplinară este folosit de ani buni cu succes, în instituțiile publice din cultură și mass-media, proces care garantează angajatorilor un raport profesionist și echitabil de soluționare a unei cercetări prealabile.**

Pe cale de consecință, apreciem că punctul de vedere exprimat de SRR nu poate fi reținut, motiv pentru care Federația Cultură și Mass-Media FAIR-MediaSind își menține prezenta revendicare, astfel cum aceasta a fost motivată, precum și propunerea de soluționare mai sus evidențiată.

Reprezentanții Angajatorului: au arătat 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.

Reprezentanții Angajatorului au fost de acord cu participarea unui observator, dacă persoana cercetată disciplinar acceptă acest lucru. Salariatul are oricum dreptul de a fi reprezentat conform legii în cadrul cercetării disciplinare.

Potrivit Codului muncii, Angajatorul dispune de prerogativă disciplinară, având dreptul de a aplica, potrivit legii, sancțiuni disciplinare salariaților săi ori de câte ori constată că aceștia au săvârșit o abatere disciplinară. Pentru efectuarea cercetării disciplinare, Angajatorul va desemna o persoană sau va stabili o comisie ori va apela la serviciile unui consultant extern specializat în legislația muncii, pe care o/îl va împuternici în acest sens. În cursul cercetării disciplinare prealabile salariatul are dreptul să formuleze și să susțină toate apărările în favoarea sa și să ofere comisiei sau persoanei împuternicite să realizeze cercetarea toate probele și motivațiile pe care le consideră necesare, **precum și dreptul să fie asistat, la cererea sa, de către un consultant extern specializat în legislația muncii sau de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este.**

Dispozițiile legale stabilesc cu claritate cui aparține dreptul de numire a comisiei de cercetare disciplinară și care este dreptul salariatului la apărare. În comisiile de cercetare disciplinară Angajatorul numește membri, independent de apartenența sindicală.

Revendicarea nr. 25 rămâne în divergență.

Revendicarea nr. 26

Părțile sunt de acord cu revendicarea respectiv art 215 cu inserarea termenului de 2 ani :”Prezentul CCM este valabil pe o perioadă de 2 ani începând de la data înregistrării la Inspectoratul Teritorial de Muncă al Municipiului București, în condițiile prevăzute de lege și va fi adus la cunoștința tuturor salariaților SRR.

Părțile sunt de acord conținutul Art 215.

Revendicarea art.27

Reprezentanții Angajatorului menționează că sporurile, în mod explicit, nu trebuie menționate în modelul de CIM, întrucât acesta conține deja la elementul Salariul, mențiunea: sporuri, unde acelea specifice fiecărui salariat sunt menționate pe calea negocierii individuale, în vederea acordării.

SRR se află în imposibilitatea de a introduce sporuri specifice în modelul de CIM.

Reprezentanții Angajatorului își mențin punctul de vedere, fiind de acord cu modelul orientativ al CIM conform cadrului legal.

Reprezentanții Federației : Ținând cont de necesitatea asigurării unui conținut unitar al contractului individual de muncă, precum și faptul că, potrivit dispozițiilor art. 17 alin. (3) lit. k) și alin. (4) din Codul muncii, angajatorul este obligat să includă în conținutul contractului individual de muncă salariul de bază și celelalte componente ale veniturilor salariale, apreciem că se impune acceptarea de către SRR a prezentei revendicări, cu consecința inserării clauzei mai sus evidențiate în cuprinsul Contractului colectiv de muncă la nivel de unitate.

Federația Cultură și Mass-Media FAIR-MediaSind menționează că, astfel cum rezultă din dispozițiile art. art. 17 alin. (3) lit. k) și alin. (4) din Codul muncii, angajatorul este obligat să includă în conținutul contractului individual de muncă salariul de bază și celelalte componente ale veniturilor salariale, incluzând care trebuie să fie concretă și nu generică.

Revendicarea nr. 27 rămâne în divergență

Revendicarea nr. 28

Reprezentanții Angajatorului menționează că Anexa nr. 4 a rămas în divergență pentru că **sporurile au fost rediscutate și asupra unora dintre ele s-a agreat o modalitate alternativă de majorare** (vezi art. 191 din textul deja agreat).

Sporul de vechime se acordă separat.

Acord parțial la revendicare, respectiv a) și f) de acord; rămân în divergență b, c, d, e

Reprezentanții Federației Având în vedere necesitatea motivării și recompensării corespunzătoare a salariaților în raport de fidelitatea manifestată față de SRR, specializarea continuă și de un nivel ridicat, specificul unor activități din cadrul SRR, situația specială în care se pot regăsi anumiți salariați, apreciem că se impune stabilirea unui quantum în privința anumitor sporuri convenite personalului SRR, precum: sporul de vechime, sporul pentru doctorat, sporul de gestiune, sporul de specialitate, sporul pentru handicap și sporul pentru muncă de noapte.

Ținând cont de necesitatea motivării și recompensării corespunzătoare a salariaților în raport de fidelitatea manifestată față de SRR, specializarea continuă și de un nivel ridicat, specificul unor activități din cadrul SRR, situația specială în care se pot regăsi anumiți salariați, apreciem că se impune acceptarea de către SRR a prezentei revendicări, cu consecința inserării clauzei mai sus evidențiate în cuprinsul Contractului colectiv de muncă la nivel de unitate.

Federația Cultură și Mass-Media FAIR-MediaSind menționează că în contractul colectiv de muncă trebuie menționate toate sporurile care se acordă personalului SRR, iar revendicarea constă în acordarea tuturor sporurilor menționate mai sus, în quantumul deja precizat, inclusiv, de exemplu, a sporului de vechime, drept la care s-a revenit cu ocazia precizărilor venite prin adresa Ministerului Muncii în privința cadrului legal aplicabil CCM negociat la nivelul SRR, și anume prevederile art.36 din legea nr.41/1994.

Pe cale de consecință, apreciem că punctul de vedere exprimat de SRR nu poate fi reținut, motiv pentru care Federația Cultură și Mass-Media FAIR-MediaSind își menține prezenta revendicare, astfel cum aceasta a fost motivată, precum și propunerea de soluționare mai sus evidențiată.

Revendicarea nr. 28 rămâne în divergență pe lit : b, c, d și e)

Revendicarea nr. 29

Reprezentanții Angajatorului menționează că sunt de acord cu majorarea indicilor maximi, cu integrarea într-o singură anexa a funcțiilor de execuție și conducere.

Reprezentanții Angajatorului nu sunt de acord cu introducerea unor funcții de conducere noi, așa cum au fost propuse de Federație, deoarece atributul aprobării structurii organizatorice a SRR aparține Consiliului de Administrație și nu Federației care propune funcții de conducere ale unor structuri care nu există în organigrama serviciului public **de radiodifuziune**. Acceptarea SRR a unor astfel de propuneri ale Federației ar conduce la obligarea Consiliului de Administrație de a crea structuri pentru funcțiile de conducere propuse de Federație, ceea ce ar încălca prevederile Legii nr.41/1994.

Reprezentanții Federației solicită clarificări din partea Reprezentanților Angajatorului cu privire la indicii minimi .

La acest moment Reprezentanții Angajatorului precizează că în cadrul negocierii colective indicii minimi au rămas la nivelul fostului CCM.

Reprezentanții Federației iau act de faptul că angajatorul nu este de acord cu majorarea indicilor minimi prevăzuți în fostul CCM .

Având în vedere necesitatea reglementării unui cadru unitar de salarizare în SRR, precum și luând în considerare necesitatea asigurării unei recompensări a muncii prestate de salariați la o valoare corespunzătoare, eliminarea inechităților existente între salarizarea salariaților SRR și salarizarea personalului similar din alte instituții și autorități publice, precum și necesitatea recompensării în mod corespunzător a salariaților SRR în raport de specificul activității prestate, apreciem că se impune reglementarea unei grile de salarizare care să cuprindă indici minimi și maximi de salarizare pentru fiecare categorie de salariați din cadrul SRR, conform celor mai sus evidențiate.

Ținând cont de aspectele mai sus evidențiate, respectiv necesitatea reglementării unui cadru unitar de salarizare în SRR, precumși luând în considerare necesitatea asigurării unei recompensări a muncii prestate de salariați la o valoare corespunzătoare, eliminarea inechităților existente între salarizarea salariații SRR și salarizarea personalului similar din alte instituții și autorități publice, precum și necesitatea recompensării în mod corespunzător a salariaților SRR în raport de specificul activității prestate, apreciem că se impune acceptarea de către SRR a prezentei revendicări, cu consecința inserării clauzei mai sus evidențiate în cuprinsul Contractului colectiv de muncă la nivel de unitate.

Federația Cultură și Mass-Media FAIR-MediaSind apreciază că se impune majorarea limitelor minime de salarizare, în condițiile în care acestea nu mai corespund realității prezente. De altfel, în cadrul ședințelor de negociere, Federația a propus inclusiv majorarea indicilor minimi până la valoarea la care să nu fie generate majorări salariale, însă reprezentanții SRR nu au dorit să facă o astfel de analiză și să prezinte situația în care s-ar putea realiza majorarea indicilor minim în condițiile mai sus expuse.

Pe de altă parte, Federația Cultură și Mass-Media FAIR-MediaSind menționează că o eventuală rectificare bugetară se poate realiza și prin redistribuirea unor sume dintr-un capitol bugetar în altul, situație în care nu este necesară adoptarea unui act normativ. Este inadmisibil refuzul reprezentanților SRR de a acorda aceste drepturi în condițiile în care personalul de execuție este plătit în continuare cu sume între 3- 4000 lei net în timp ce personalul de conducere beneficiază de sume de peste 24 000 lei brut, în condițiile angajării a aproximativ 24 de consilieri ai PDG dintre care 8 cu atribuții de management în condițiile în care au fost returnate la stat importante sume necheltuite, au fost plătite sume mari pentru contracte de colaborare nejustificate, au fost achiziționate mai multe servicii cum ar fi angajarea unor case de avocatură în timp ce compartimentul juridic are în componentă aproximativ 10 angajați, sau au fost încheiate mai multe contracte care, în opinia noastră, nu sunt necesare bunei activități a SRR.

În ceea ce privește menționarea unor funcții de conducere inexistente și care ar genera o obligație în sarcina Consiliului de Administrație în sensul modificării organigramei, Federația Cultură și Mass-Media FAIR-MediaSind menționează faptul că, în lipsa unui răspuns concret din partea SRR cu privire la ce funcții se referă, nu poate răspunde în mod argumentat argumentului SRR.

Pe cale de consecință, apreciem că punctul de vedere exprimat de SRR nu poate fi reținut, motiv pentru care Federația Cultură și Mass-Media FAIR-MediaSind își menține prezenta revendicare, astfel cum aceasta a fost motivată, precum și propunerea de soluționare mai sus evidențiată.

Reprezentanții Angajatorului arată că aplicarea succesivă, fără întrerupere la nivelul SRR a CCM-urilor a asigurat un cadru unitar de salarizare contrar celor pretinse de Federație. În privința salarizării egale cu alte instituții și autorității Federația nu le menționează ignorând faptul că un CCM se negociază la nivelul unității în condițiile legii și ale BVC aprobat. În egală măsură în cadrul negocierilor colective a fost propusă majorarea indicilor minimi din anexa nr. 5a a funcțiilor de execuție, însă în cadrul discuțiilor această majorare a fost contrabalansată de negocierea indicelui individual de salarizare, iar indicele personal a prevalat în negociere. De asemenea, Reprezentanții Angajatorului remarcă (din cele comunicate de Federație în ședință) faptul că nu există liste semnate de membrii Federației din care să rezulte declanșarea conflictului colectiv de muncă, afirmând că nu se află în conflict de muncă pentru că sunt în conciliere.

Reprezentanții Federației consideră surprizătoare susținerea Angajatorului cu privire la o propunere de majorare a indicilor minimi cu 15% în condițiile în care cu câteva paragrafe mai sus în cadrul prezentei concilierii Angajatorul a precizat că nu este de acord cu majorarea indicilor minimi propunând menținerea acestora la nivelul vechiului CCM.

Revendicarea nr. 29 este în divergență.

Revendicarea nr. 30 și nr. 31

Reprezentanții Angajatorului : arată că nu pot fi acceptate aceste reglementări, întrucât cuprind propuneri care fie exced cadrului legal/bugetar, fie intervin în actul managerial.

Reprezentanții Angajatorului au arătat că nu pot asigura încălțăminte, farduri sau alte accesorii personale și nici sporuri care să depășească limitele BVC. În timpul negocierii, a fost arătat că, Angajatorul asigură îmbrăcăminte de scenă, instrumente și accesorii muzicale.

Fiecare pretenție a fost motivată de reprezentanții Angajatorului în cadrul procedurii de negociere. Situațiile medicale invocate de Federație fac obiectul dispozițiilor legale și pentru incapacitatea temporară de muncă, salariatul este îndreptățit la venituri de înlocuire în temeiul legii.

Totodată, propunerea Federației, de **înființare a unor comitete ca structuri separate, vine în contradicție cu ROF și cu Legea nr. 41/1994**, iar repertoriul este un element ce se supune actului decizional managerial.

Normativul de funcții salariați este stabilit de Angajator în conformitate cu Codul muncii și Legea nr. 41/1994.

La nivelul SRR salarizarea se stabilește în condițiile legii organice de organizare și funcționare, nefiind aplicabile prevederile Legii nr. 153/2017.

Reprezentanții Angajatorului sunt de acord că :

- 1.Flexibilitatea programului de lucru și munca la distanță trebuie să rămână decizii ale Angajatorului și salariatului raportat la activitatea efectiv desfășurată și condițiile legii;
- 2.Nu putem exonera salariații de la răspunderea pentru nerealizarea sarcinilor de serviciu. Într-o organizație cu misiune publică de esență constituțională, nerespectarea cu vinovăție a sarcinilor de serviciu poate constitui, după caz, abatere disciplinară;
- 3.Angajatorul este transparent în toate procedurile de recrutare, internă sau externă cu respectarea legii ;
- 4.În cazul în care se va decide prin CCM să se acorde majorări salariale pentru *stimulare*, aceste reguli vor fi stabilite și comunicate salariaților cu respectarea dispozițiilor legale și CCM;
- 5.Suntem de acord cu o protecție crescută a personalului de specialitate în fața concedierilor colective, dacă acest aspect nu vine în contradicție cu dispozițiile legale sau cu practica CCR/ practica instanțelor de judecată;
- 6.Procese decizionale trebuie să rămână și rămân ale managementului SRR;
- 7.Cu privire la instruire/formare profesională, acest aspect poate fi agreat în limitele alocațiilor bugetare. Participarea la cursuri de formare, de interes pentru dezvoltarea profesională a salariaților, este un subiect tratat în cadrul SRR cu foarte multă deschidere.

Reprezentanții Federației privind revendicarea nr. 30 menționează că aspectele evidențiate mai sus de către SRR nu au legătură cu revendicarea propriu- zisă. În acest sens Federația reamintește următoarele :

- acordarea accesoriilor personale și a sporurilor s-ar putea realiza și fără depășirea BVC, în condițiile în care s-ar realizat o rectificare bugetară, prin care să fie mutate sume de la un capitol bugetar la altul, ipoteză pentru care nu este necesară adoptarea unui act normativ;

- situațiile medicale invocate în revendicare sunt distincte de cele care generează incapacitatea temporară de muncă și când oricum salariatul este scutit de efort, astfel încât motivarea refuzului SRR de a accepta această revendicare nu poate fi reținută;
- comitetele propus a fi înființate nu au rol decizional, ci doar consultativ, astfel încât nu poate fi reținută existența unei ingerințe în actul decizional ori o încălcare a ROF și Legii nr. 41/1994;
- nici Codul muncii și nici Legea nr. 41/1994 nu stabilește normativul de salariați în privința SRR, astfel încât acesta trebuie stabilit în raport de situația concretă existentă în fiecare compartiment; pe de altă parte, nu există nicio dispoziție legală care să interzică stabilirea unui minim necesar de personal în cadrul anumitor compartimente din cadrul SRR;
- revendicarea nu vizează ca salarizarea personalului SRR să se realizeze conform Legii nr. 153/2017, ci ca salarizarea să se realizeze la nivelul salarizării prevăzute în Legea nr. 153/2017 pentru personalul bugetar similar, astfel încât argumentarea SRR nu poate fi reținută.

Pe cale de consecință, apreciem că punctul de vedere exprimat de SRR nu poate fi reținut, motiv pentru care Federația Cultură și Mass-Media FAIR-MediaSind își menține prezenta revendicare, astfel cum aceasta a fost motivată, precum și propunerea de soluționare mai sus evidențiată.

Referitor la revendicarea nr. 31 Reprezentanții Federației menționează că aspectele evidențiate mai sus de către SRR nu au legătură cu revendicarea propriu- zisă. În acest sens Federația reamintește următoarele:

- acordarea accesoriilor personale și a sporurilor s-ar putea realiza și fără depășirea BVC, în condițiile în care s-ar realizat o rectificare bugetară, prin care să fie mutate sume de la un capitol bugetar la altul, ipoteză pentru care nu este necesară adoptarea unui act normativ;
- situațiile medicale invocate în revendicare sunt distincte de cele care generează incapacitatea temporară de muncă și când oricum salariatul este scutit de efort, astfel încât motivarea refuzului SRR de a accepta această revendicare nu poate fi reținută;
- comitetele propus a fi înființate nu au rol decizional, ci doar consultativ, astfel încât nu poate fi reținută existența unei ingerințe în actul decizional ori o încălcare a ROF și Legii nr. 41/1994;
- nici Codul muncii și nici Legea nr. 41/1994 nu stabilește normativul de salariați în privința SRR, astfel încât acesta trebuie stabilit în raport de situația concretă existentă în fiecare compartiment; pe de altă parte, nu există nicio dispoziție legală care să interzică stabilirea unui minim necesar de personal în cadrul anumitor compartimente din cadrul SRR;
- revendicarea nu vizează ca salarizarea personalului SRR să se realizeze conform Legii nr. 153/2017, ci ca salarizarea să se realizeze la nivelul salarizării prevăzute în Legea nr. 153/2017 pentru personalul bugetar similar, astfel încât argumentarea SRR nu poate fi reținută.

Pe cale de consecință, Federația Cultură și Mass-Media FAIR-MediaSind menționează că o eventuală rectificare bugetară se poate realiza și prin redistribuirea unor sume dintr-un capitol bugetar în altul, situație în care nu este necesară adoptarea unui act normativ. **Este inadmisibil refuzul reprezentanților SRR de a acorda aceste drepturi în condițiile în care personalul de execuție este plătit în continuare cu sume între 3- 4000 lei net în timp ce personalul de conducere beneficiază de sume de peste 24 000 lei brut, în condițiile angajării a aproximativ 24 de consilieri ai PDG dintre care 8 cu atribuții de management în condițiile în care au fost returnate la stat importante sume necheltuite, au fost plătite sume mari pentru contracte de colaborare nejustificate, au fost achiziționate mai multe servicii cum ar fi angajarea unor case de avocatură în timp ce compartimentul juridic are în componentă**

aproximativ 10 angajați, sau au fost încheiate mai multe contracte care, în opinia noastră, nu sunt necesare bunei activități a SRR

În concluzie, Federația Cultură și Mass-Media FAIR-MediaSind își menține prezenta revendicare, precum și propunerea de soluționare transmisă.

Reprezentanții Angajatorului menționează că deși în timpul negocierilor reprezentanții Federației au solicitat suplimentarea BVC al SRR în vederea soluționării revendicărilor, în timpul concilierii Federația a revenit asupra acestei exprimări și solicită rectificarea BVC. Angajatorul în îndeplinirea obligațiilor legale trebuie să plătească cu prioritate salariile și serviciile SNR. Orice rectificare bugetară atrage imposibilitatea funcționării în condiții optime a serviciului public de radiodifuziune până la finalul anului și astfel ar fi necesară emiterea unui act normativ de suplimentare a BVC a SRR.

Reprezentanții Federației precizează faptul că în condițiile unui acord parțial cu privire la revendicările discutate în cadrul procedurii de conciliere conflictul colectiv de muncă rămâne deschis și va continua.

Reprezentanții Angajatorului arată totala disponibilitate de a negocia, semna și înregistra CCM în condițiile respectării prevederilor legale și a BVC aprobat. Precizăm că aspectele care vin în contradicție cu legea sau alocația bugetară care implică depășirea limitelor bugetului nu pot fi acceptate, dar rămâne deschis negocierii colective după cum a și dovedit prin garantarea unor drepturi conform Regulamentului Intern și actelor adiționale încheiate la CIM după data de 07 iunie 2024.

Revendicările nr. 30 și 31 rămân în divergență.

Reprezentanții Federației precizează că situația gravă în care se află angajații SRR nu poate fi soluționată decât prin aplicarea unor măsuri urgente și nu cu o majorare salarială în cuantum de 150 lei brut (aproximativ 88 de lei net) începând cu data de 01 noiembrie 2024, în concluzie Federația precizează că își respectă mandatul acordat de organizațiile sindicale afiliate Federației și este nevoită să efectueze toate demersurile legale prevăzute de legea dialogului social, însă cu speranța că în al 12 –lea ceas factorii de decizie din SRR vor da dovadă de responsabilitate și vor acorda profesioniștilor din RadioRomânia respectul pe care îl merită cu prisosință.

Reprezentanții Angajatorului arată că înțeleg să negocieze în limitele legale și ale bugetului și alocației bugetare, că respectul pentru salariații SRR este incontestabil și că deși majorarea de la 1 noiembrie a.c. nu reprezintă parte a punctelor din conciliere au fost dispuși pe perioada concilierii să identifice resurse bugetare sustenabile care să asigure achitarea la zi a tuturor obligațiilor SRR și totodată să răspundă unor cereri de majorare financiară. Se mai arată faptul că revendicările nefinanciare ar trebui lămurite de către Federație și că părțile în conciliere ar trebui să se concentreze doar asupra aspectelor de interes pentru toți salariații SRR și nicidecum asupra punctelor de interes ale Federației (participarea la ședințe CA, CD, etc).

Reprezentanții ITM propun părților posibilitatea unei noi întâlniri în cazul în care ajută părțile.

Reprezentanții Angajatorului își exprimă deschiderea privind participarea la o nouă întâlnire.

Reprezentanții Federației precizează faptul că sunt dispuși să poarte discuții cu Angajatorul în orice moment în vederea încheierii CCM la nivelul de unitate însă având în vedere poziția exprimată de către Angajator pe parcursul celor două ședințe de conciliere și ținând cont de faptul

că au fost discutate toate revendicările, iar părțile și-au exprimat clar poziția la fiecare dintre acestea, Federația nu dorește stabilirea unei noi ședințe de conciliere mai ales având în vedere că această n-ar face decât să tergiverseze soluționarea conflictului colectiv de muncă.

Reprezentanții ITM recomandă și încurajează părțile să negocieze în continuare CCM și să ajungă la un acord comun în vederea stingerii conflictului colectiv de muncă.

Reprezentanții ITM București

FEDERAȚIA FAIR MediaSind

SOCIETATEA ROMÂNĂ DE RADIODIFUZIUNE