

CAIETUL DE SARCINI

Partea a V-a

REDEVENTA

Concesionarul va plati Concedentul o Redeventa in termenii si conditiile prevazute mai jos:

1. Redeventa va fi o suma fixa egala cu Euro 5.000 (cinci mii de Euro).
2. Redeventa va fi platibila anual, in avans, in termen de 30 (treizeci) de zile de la inceputul fiecarui An Contractual, prima plata fiind efectuata in termen de 30 (treizeci) zile de la Data Intrarii in Vigoare.
3. Plata Redeventei va reveni exclusiv Concesionarului, iar acesta nu va avea dreptul sa considere faptul ca Concedentul nu a solicitat efectuarea platii ca un motiv pentru neefectuarea de catre Concesionar la timp a platilor privind Redeventa.
4. Valoarea si scadenta Redeventei pot fi modificate prin acordul Partilor in conformitate cu prevederile Clauzei 9.3 din Contractul de Concesiune.

CAIETUL DE SARCINI

Partea a VI

BUNURI PROPRIETATE PUBLICA

Bunuri Proprietate Publica cuprind:

1. toate bunurile, elementele, instalatiile sau echipamentele, consumabilele, bunurile aflate in stoc, sau echipamentele care constituie bunuri proprietate publica, dupa cum este stipulat in Legea privind proprietatea publica si regimul juridic al acesteia [], folosite de Concedent si/sau RGAB pentru prestarea serviciilor de apa si canalizare in Municipiul Bucuresti inainte de Data Intrarii in Vigoare, bunuri care includ, dar fara a limita caracterul general al celor de mai sus, acele elemente identificate in mod special in Partea a VI-a - Anexa 1 atasata la prezentul Contract;
2. toate bunurile, de orice natura, oferite, introduse sau dobandite de Concedent sau cumparate, construite sau instalate din Fonduri Publice in legatura cu Sistemul sau cu prestarea Serviciilor dupa Data Intrarii in Vigoare;
3. toate bunuri construite, dobandite sau instalate de catre Concesionar, dupa cum este necesar, pentru utilizarea efectiva a Sistemului sau care formeaza o parte importanta a acestora si, in particular, fara ca enumerarea sa fie exclusiva, si indiferent daca fac sau nu parte din anexa 1 la prezentul Contract, care sunt de urmatorul fel:
 - (a) sursele de apa si accesoriile acestora;
 - (b) statiile de tratare cu toate sistemele si accesoriile, inclusiv: statii de pompare, decantare, filtrare, rezerva, propulsare, depozitare, transport, masurare, de energie si depozite sau retele de birouri;
 - (c) rauri subteran;
 - (d) statii de ridicare a apei, inclusiv: electropompe, startere, sisteme de comanda si control, sisteme de masurare si vane si elementele care le activeaza;
 - (e) conducte de propulsare, inclusiv: vane de golire, dispozitive de aerisire si vane de manevra;
 - (f) conducte principale si accesoriile acestora;
 - (g) retele de distributie si accesoriile acestora;
 - (h) conectarile casnice si accesoriile acestora;
 - (i) contoare de debit;
 - (j) turnuri de depozitare si de ridicare a apei;
 - (k) conectarile la canalul colector si casnice;
 - (l) colectoarele din canalele colectoare si casnice;
 - (m) colectoarele din canalele colectoare;
 - (n) conducte de reglare;

- (o) statii de pompare pentru canalizare, inclusiv: electropompe, startere si panouri de control, vane de manevra si sisteme de comanda automate;
 - (p) statii de tratare a sistemului de canalizare; si
 - (q) statii de tratare a apei brute.
4. toate modificarile, inlocuirile, renovarile, modernizarile sau schimbarile facute oricarui Bun Proprietate Publica dupa Data Intrarii in Vigoare.

CAIETUL DE SARCINI

Partea a VII-a

PLANUL SOCIAL

1. PRINCIPII GENERALE

1.1 Creșterea eficienței organizatorice

Unul dintre principalele obiective ale privatizării RGAB, îl reprezintă creșterea eficienței organizatorice.

În acest scop FSI va coopera cu concesionarul (partea ce face angajările), pentru:

1. Analiza normelor de muncă actuale și stabilirea altor norme de muncă individuale.
2. Stabilirea unui management al calității și al unui sistem de măsurare al calității.
3. Stabilirea unor sisteme de determinare și de măsurare a productivității muncii.

Pe același plan cu creșterea eficienței organizatorice și cu sistemele menționate mai sus pentru măsurarea creșterii eficienței și productivității muncii, concesionarul va lucra, în consultare cu FSI, la crearea unui sistem de măsurare a performanței și a unor sisteme de stimulare și motivare, care să faciliteze atingerea obiectivelor de eficiență ale privatizării .

Concesionarul va introduce un astfel de sistem în primul an de activitate al noii societăți, și îl va aplica cu avizul FSI. Sistemul de măsurare al performanței se va baza pe:

- 1.1.1. Un sistem transparent de indicatori ai performanței
- 1.1.2. Proceduri transparente care să permită evaluarea performanței personalului implicat

Și va putea face o distincție între :

- 1.1.3 Funcțiile manageriale și parametrii puternic individualizați ai performanței și aplicarea personalizată a stimulentei
- 1.1.4 Funcțiile operaționale și alte funcții, și parametrii ai performanței mai generali și aplicarea generalizată a stimulentei

1.2 PLANUL SOCIAL

Planul social este elaborat în cadrul Programului de Reorganizare, Restructurare și Privatizare al RGAB, stabilit de Hotărârile CGMB nr. 232/1997 și 273/1998. În acest Program, abordarea managementului resurselor umane cuprinde pregătirea și aplicarea unor măsuri specifice ghidate de următoarele idei :

- 1.2.1 RGAB este acum într-un proces de privatizare ce se așteaptă să aibă impact asupra angajaților .
- 1.2.2 Aceste schimbări vor conduce la activități și performanțe îmbunătățite în cadrul societății concesionare
- 1.2.3 Concesionarul va face modificări asupra modului de organizare a societății, pentru a o face capabilă să realizeze aceste îmbunătățiri; aceste modificări sunt rezultatul schimbărilor și cerințelor de natură funcțională, organizatorică, tehnologică și financiară;
- 1.2.4 Aceste modificări pot duce la redistribuirea, reconversia profesională și/sau disponibilizarea salariaților .
- 1.2.5 Scopul este acela de a oferi un cadru caruia să i se poată adresa, cei potențial incluși în categoriile menționate la 1.2.4 ;
- 1.2.6 Concesionarul își asumă responsabilitatea de a oferi o protecție socială adecvată angajaților, prin luarea măsurilor de prevenire sau limitare, pe cât este posibil, a oricăror efecte adverse.
- 1.2.7 Un angajat implicat în privatizare se așteaptă să-și arate dorința de a accepta schimbarea cu privire la modul în care munca trebuie efectuată și a locului unde activitățile sunt, în general desfășurate.

- 1.2.8 In vederea realizarii privatizarii, pachetul de masuri care trebuie aplicate pentru a diminua consecintele asupra personalului, este rezultatul negocierilor dintre Administratia RGAB si FSI RGAB. Acest pachet de masuri se defineste ca PLAN SOCIAL .
- 1.2.9 Acest PLAN SOCIAL este bazat pe CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCA al RGAB, care este recent aprobat pentru perioada 1999 – 2000, respectind in intregime acest contract pentru perioada determinata, functionind ca un supliment al contractului facut in acest cadru cu FSI RGAB.
- 1.2.10 Acest PLAN SOCIAL, priveste acolo unde este cazul, toate schimbarile in functiile si in contractele de munca ca o consecinta a Programului de Reorganizare, Restructurare si Privatizare a serviciilor de alimentare cu apa si canalizare din Municipiul Bucuresti .

2 . PREVEDERI GENERALE

2.1 Definitii

a) Salariul de baza	Salariul lunar de incadrare conform Contractului Colectiv de Munca
b) Plan de afaceri	Planul General elaborat de catre concesionar care exprima in termeni economico - financiari conceptia de restructurare si de operare a sistemului de alimentare cu apa si canalizare , cu respectarea prevederilor contractului de concesiune
c) efecte adverse	Consecinte ale deciziei concesionarului care afecteaza interesele de orice natura ale salariatilor
d) Contractul Colectiv de Munca (CCM)	contractul colectiv de munca incheiat intre FSI RGAB si Administratia RGAB aplicabil la RGAB si societatea concesionara
e) stadiul initial	Primele 6 luni de la data inregistrarii "cererii de mentiuni" la Oficiul Registrul Comertului, privind participarea patrimoniului privat al CGMB la societatea concesionara.
f) sindicat	Organizatii ale salariatilor conform Legii sindicale
g) venit lunar	include salariul de incadrare, sporurile mentionate in CCM si alte adaosuri
h) angajat disponibilizabil	un angajat ce a fost desemnat spre a fi disponibilizat, asa cum este mentionat in Planul Social, subcapitolul 4.2- ca urmare a restringerii activitatii, retehnologizarii sau ca rezultat al reorganizarii

i) angajat disponibilizat	un angajat care nu a acceptat ofertele propuse de catre concesionar prin Planul Social
j) pozitie	Locul de munca mentionat in contractul individual de munca
k) intreprindere interna	structura organizatorica a concesionarului creata pentru activitati noi, functionind pe principiul "centrelor de cost" avind in componenta personal disponibilizabil si eventual nou angajati, sprijinita de catre concesionar pe durata Planului Social, prin suport financiar, administrativ, cu management de persoana si instruire.
l) centru de cost	entitate organizatorica si contabila a concesionarului realizata in vederea evidentierii costurilor.
m) prioritate	relatie preferentiala a concesionarului fata de "intreprinderile interne" determinata de aplicarea Planului Social si valabila numai pe durata acestuia.
n) reorganizare interna	orice schimbare esentiala propusa de catre management in structura organizatorica si in procesele de munca, ce are impact asupra numarului salariatilor si naturii organigramei societatii concesionare.
o) concesionar	persoana juridica semnatară a contractului de concesiune cu PMB, privind serviciile de alimentare cu apa si canalizare pentru Mun. Bucuresti
p) FSI RGAB	uniunea sindicatelor din RGAB, cu personalitate juridica si reprezentativitate in relatia cu Administratia RGAB
r) management	persoana sau grup de persoane, investit cu autoritate si putere de decizie, in masura sa reprezinte si sa angajeze societatea in orice fel de raporturi, atat in interiorul cit si in afara societatii

2.2 Durata PLANULUI SOCIAL

PLANUL SOCIAL este activ pe o perioada de 3 ani si va produce efecte de la data Inchiderii Financiare.

In cazul in care concesionarul, desi depune in mod evident toate eforturile, nu va putea respecta obligatiile asumate prin contractul de concesiune care sunt in strinsa conexiune cu aplicarea

Planului Social atunci, concesionarul si FSI, vor incerca rezolvarea situatiei intr-o perioada de 30 de zile.

2.3 Consultari cu Sindicatul

In baza Planului de afaceri al societatii, concesionarul va face propunerile pentru restructurare ce vor fi discutate cu FSI in vederea realizarii de catre concesionar a obiectivelor sale si cu conditia respectarii prevederilor prezentului Plan Social.

2.4 Rezolvarea disputelor

Concesionarul si FSI trebuie sa caute rezolvarea pe plan intern a oricaror dispute. Daca rezolvarea nu este gasita, cu acordul partilor, disputa poate fi inaintata unui comitet reunit de interpretare, constind din doi reprezentanti ai fiecarei parti si un expert in munca, independent si acceptat in mod mutual.

In cazul in care nu se ajunge la o rezolvare potrivit alineatului precedent, se va proceda conform legislatiei in vigoare. Daca disputa va fi inaintata spre solutionare instantelor judecatoresti, competente vor fi instantele judecatoresti din Romania.

3 . PROGRAME DE RESTRUCTURARE PENTRU ANGAJATI

3.1 Activitati noi in cadrul Planului de Afaceri

Viitoarele investitii facute de catre concesionar pot duce la oportunitati potentiale pentru intreprinderile interne ce presupun activitati noi, legate de activitatea de baza a serviciilor de apa si canalizare.

Concesionarul va trebui sa dea o prioritate totala personalului disponibilizabil in realizarea oportunitatilor si in furnizarea oricarei asistente, ce se poate acorda intreprinderilor interne .

ACTIVITATI NOI PROPUSE:

- Activitati de constructii – montaj pentru reabilitarea retelei de alimentare cu apa si canalizare
- Activitati de intretinere si reparatii a instalatiilor interioare de alimentare cu apa si canalizare
- Montajul, intretinerea si repararea contoarelor de apa in instalatiile interioare ale imobilelor
- Repararea strazilor
- Producerea si distributia apei imbuteliate din una din sursele existente
- Activitati de intretinere si reparatii pentru instalatiile electrice
- Intretinere si reparatii cladiri
- Prestari servicii in domeniul transportului
- Etc.

Concesionarul trebuie sa furnizeze prin Planul de Afaceri, oportunitati crescute de activitati noi pentru personalul disponibilizabil, oferind prioritati de angajare pentru persoanelul disponibilizat.

Concesionarul va intocmi un Plan de Afaceri in scris, in prima jumatate a anului de la preluarea concesiunii, pentru a furniza managementului si FSI, un cadru coerent si bine planificat, despre modul in care isi propune sa atinga o eficienta organizatorica si sa furnizeze nivele noi ale serviciilor, in cadrul activitatilor pe care le desfasoara potrivit prevederilor contractului de concesiune.

3.2 Procesul de recrutare a noilor angajati

Pe perioada derularii Planului Social, concesionarul nu va face nici un fel de angajari de personal pe termen nelimitat.

In eventualitatea ca este strict necesar personal suplimentar, in anumite functii sau proiecte, Managementul in consultanta cu FSI, va incadra noul angajat pe baza unui contract pe perioada determinata, asa cum este descris in sub-capitolul imediat urmator.

Concesionarul este obligat sa utilizeze angajatii existenti la data semnarii contractului de concesiune, pentru noile posturi rezultate din aplicarea planului sau de afaceri, conform competentelor cerute de noile posturi.

3.3 Contractul de Munca pe durata determinata

Pentru a facilita o tranzitie usoara in procesul de restructurare, atunci cind se impune acoperirea lipsurilor de personal pentru continuarea activitatilor necesare, in situatia cind se vor face noi angajari, se vor utiliza contractele de munca pe durata determinata.

In cadrul folosirii contractelor de munca pe durata determinata, se vor avea in vedere urmatoarele:

- a) Posturile vacante intr-un departament sau unitate operationala care este in curs de reorganizare, pot fi ocupate prin utilizarea contractelor de munca pe durata determinata; Acest lucru se aplica locurilor vacante interimare pentru posturile care vor inceta sa existe ca rezultat al reorganizarii.
- b) Va fi facut un contract de munca pe durata determinata pentru o perioada de la jumatate de an la un an, dar care, nu va putea depasi data indicata pentru expirarea Planului Social
- c) Contractul de munca pe durata determinata poate fi prelungit in scris pentru maximul perioadei initiale a contractului; singurul scop al unei astfel de prelungiri este acela al aplicarii restructurarii.
- d) Contractul de munca pe durata determinata poate fi reziliat in scris in concordanta cu prevederile legislatiei in vigoare.
- e) Salariatii care lucreaza pe baza unui contract de munca pe durata determinata, si care demonstreaza o buna indeplinire a sarcinilor ce le-au fost incredintate, vor avea prioritate la ocuparea unui post permanent ramas vacant dupa perioada de aplicare a Planului Social.

3.4. Pregatire, recalificare si perfectionare

In scopul pregatirii salariatilor pentru realizarea restructurarii si reorganizarii societatii concesionare, sau pentru oportunitati din afara acesteia, concesionarul va stabili un program de pregatire, care va avea, printre altele, urmatoarele obiective:

- Cresterea gradului de calificare a salariatilor
- Formarea calificarilor necesare pentru activitatile viitoare ce vor fi dezvoltate in cadrul Planului de afaceri sau activitatile la care ne-am referit in paragraful 3.1, in perioada de restructurare.
- Sa asigure activitati de pregatire pe baza Planului de afaceri:
 - la locul de munca;
 - in cadrul societatii si/sau in afara societatii

In cadrul restructurarii si privatizarii, fondul pentru programul de pregatire, recalificare si perfectionare profesionala alocat de catre concesionar pentru personalul disponibilizabil, nu va fi mai mic de 1% din costul total al fortei de munca, pe durata acestui Plan Social. Acest fond este distinct fata de sumele alocate de catre concesionar pentru formarea profesionala continua a salariatilor.

3.5. Eforturile de redistribuire ale concesionarului si ale salariatului

3.5.1 Eforturile de redistribuire

- Concesionarul are obligatia de a lua masuri pentru a aduce permanent la cunostinta salariatilor disponibilizabili posturile vacante si de a oferi acestora posibilitatea de calificare–pregatire, recalificare si perfectionare, pentru a putea beneficia de alte oportunitati (alte posturi / arii de lucru)
- Concesionarul va oferi sprijin unui salariat disponibilizabil in cautarea unui post in interiorul societatii si/sau in activitatile definite conform art.3.1. In acest scop, unui salariat disponibilizabil i se va da posibilitatea participarii cu prioritate la cursuri de pregatire, recalificare si perfectionare;
- Toate costurile aparute in legatura cu sprijinul acordat si cursurile asigurate, vor fi suportate de catre concesionar
- Un salariat disponibilizabil va putea sa candideze pentru posturi corespunzatoare nivelului sau de pregatire si sa doreasca sa participe la calificare - pregatire, recalificare sau perfectionare, in functie de nevoile concesionarului

3.5.2 Coordonarea activitatii de redistribuire

- Coordonarea eforturilor de redistribuire din partea concesionarului va fi in responsabilitatea Departamentului de Resurse Umane, care se va preocupa ca personalul sa beneficieze de activitatile de redistribuire;
- In acest sens va fi creat un Compartiment de "Consultanta pentru locuri de munca" care va avea urmatoarele *sarcini principale*:
 - Monitorizarea locurilor de munca disponibile din cadrul societatii tinind cont de programul de restructurare aflat in derulare (personal disponibilizabil / locuri vacante) astfel incit sa se utilizeze toate posibilitatile oferite prin programul de redistribuire intern;
 - Informarea permanenta a salariatilor si a FSI cu privire la oportunitatile de locuri de munca vacante din interiorul societatii, din cadrul "intreprinderilor interne" constituite, precum si din cadrul altor societati.
 - Consilierea angajatilor in domeniul orientarii profesionale, in functie de locurile de munca disponibile
 - Informarea permanenta a managementului superior si a FSI despre modul de derulare a activitatilor de redistribuire a personalului, astfel incit sa fie posibila utilizarea eficienta a cunostintelor si aptitudinilor salariatilor, permitind totodata sa estimeze, in functie de Planul sau de afaceri, nevoile viitoare de pregatire, calificare si perfectionare a personalului
 - Functioneaza ca un punct de acces la informare pentru FSI in cazuri de reclamatii individuale.
- Se va crea un Comitet de Tranzitie format din reprezentanti ai Administratiei si ai FSI, cu sarcina de a monitoriza activitatile de redistribuire, de a face propuneri de imbunatatire a acestora in baza experientei acumulate in derularea restructurarii si de a identifica problemele viitoare.

3.5.3 Obligativitatea raportarii de locuri de munca libere

Concesionarul prin "Compartimentul de Consultanta pentru locuri de munca" va lua toate masurile pentru asigurarea accesului egal si deplinei transparente in ocuparea posturilor disponibile.

Fac exceptie de la procedurile mentionate anterior locurile de munca libere care sunt avute in vedere de catre concesionar, pentru activitati specifice de management.

3.5.4 Pozitia prioritara

Locurile libere existente mentionate la paragraful 3.5.3, vor fi ocupate in conformitate cu o procedura interna stabilita in consultare cu FSI. Angajatul disponibil care este corespunzator cerintelor postului, va avea prioritate asupra altor candidati in procesul selectiei. Dupa caz, concesionarul va avea in vedere pregatirea profesionala a personalului disponibil, capabil sa-si dezvolte calitatile in vederea ocuparii posturilor libere. Un angajat disponibil a carui solicitare pentru un loc de munca este respinsa, va primi o nota scrisa in care se vor preciza motivele pe care s-a bazat respingerea, conform procedurii stabilite anterior.

3.5.5 Redistribuirea pe o pozitie inferioara a locului de munca

- Daca un angajat disponibil nu poate fi redistribuit in clasa sa de munca, in masura in care este posibil, acesta va fi redistribuit pe un post inferior, cu maximum doua clase sub clasa sa initiala.
- La realizarea acestei obligatii de principiu pe care concesionarul si-o asuma pe durata nedeterminata, se va avea in vedere cuantumul cheltuielilor efectuate pentru ocuparea acestei pozitii, precum si potentialele cheltuieli necesare in vederea unei noi recalificari, care sa-i asigure angajatului accesul la o pozitie echivalenta celei detinute initial.
- Un salariat care a fost redistribuit pe o pozitie inferioara in grila de salarizare, isi va pastra salariul initial pe o durata ce se va negocia cu FSI.
La expirarea perioadei mentionate anterior, salariatul va avea drepturile salariale corespunzatoare postului ocupat .

3.5.6 Acceptarea programului de pregatire

Un salariat disponibil va avea dreptul de acces la oportunitatile oferite pentru calificare, recalificare si perfectionare intr-o perioada acceptabila (3 luni) de la data comunicarii viitoareii disponibilizari, in conformitate cu articolul 3.4.

Cheltuielile de transport, cazare si masa efectuate pentru programul de pregatire vor fi suportate de catre concesionar.

3.5.7 Orientarea dupa redistribuire

Concesionarul va monitoriza salariatii redistribuiti pe o perioada de adaptare ce va fi negociata cu FSI de la caz la caz, functie de complexitatea muncii, depunind in acelasi timp toate eforturile pentru a facilita adaptarea salariatilor la conditiile noi de munca oferite. Pe timpul perioadei de adaptare, salariatul redistribuit va fi permanent indrumat de catre seful ierarhic superior sau o persoana desemnata de catre acesta.

4. DECIZII ASUPRA DISPONIBILIZARII SI PREVEDERI ADIACENTE

4.1 Cadrul si categoriile relevante de personal

Procesul de restructurare are ca obiectiv principal cresterea eficientei organizatorice si se bazeaza pe Planul de Afaceri al concesionarului determinind elaborarea unor proiecte continue de restructurare, care pot avea consecinte directe asupra numarului si structurii personalului. In cadrul acestor proiecte de restructurare in desfasurare, angajatii pot deveni, in ultima instanta disponibilizati.

Masurile privind disponibilizarea sunt bazate pe politica managementului resurselor umane (MRU) care acorda prioritate unor categorii specifice de personal, cum ar fi:

1. Personal cu virsta de pensionare
2. Personal aflat inaintea pensionarii (virsta de pre - pensionare)
3. Alt personal ce va deveni disponibilizabil in cadrul proiectelor de restructurare ce se vor derula

Principiul major in politica MRU, in ceea ce priveste disponibilizarea va avea in vedere cele 3 grupuri, in ordinea sus-mentionata.

4.1.1 Prevederi pentru angajatii eligibili pentru pensionare

Conform legilor Romaniei, virsta oficiala de pensionare este de 57 de ani pentru femei si 62 de ani pentru barbati.

Totodata legea prevede mai multe situatii in care salariatii se pot pensiona la cerere:

- femei cu virsta de peste 55 de ani si care au o vechime in munca de cel putin 25 de ani
- barbati cu virsta de peste 60 de ani si care au o vechime in munca de cel putin 30 de ani
- persoane care indeplinesc conditii cerute de lege pentru a fi incadrate in grupa a II a de munca
- femei care intrunesc conditii cerute de legea privind pensionarea anticipata .

Planul Social doreste sa ofere stimulente financiare suplimentare personalului ce se poate pensiona, pentru ca acesta sa paraseasca societatea nu doar cu pensia legala la care au dreptul, ci si cu un pachet financiar suplimentar distinct fata de prevederile Contractului Colectiv de Munca.

4.1.2 Prevederi pentru personalul aflat la virsta de pre-pensionare

Legea romana nu prevede nici un aranjament oficial de pre-pensionare.

Planul Social vizeaza introducerea unui aranjament general de stimulare a pre pensionarii pentru:

- femei cu virsta intre 50 si 55 de ani
- barbati cu virsta intre 55 si 60 de ani
- femei intre 55 - 57 de ani, dar cu o vechime mai mica de 25 de ani
- barbati intre 60 - 62 de ani, dar cu o vechime mai mica de 30 de ani

4.1.3 Oferte de voluntariat

- Inainte de prezentarea Planului de Afaceri de catre concesionar, salariatii care indeplinesc conditiile de pensionare la cerere, precum si cei aflati la virsta de pre-pensionare isi pot exprima in scris dorinta de a fi disponibilizati in schimbul unui pachet financiar compensatoriu, stabilit conform capitolului 5 din prezentul Plan Social.

Intervalul de timp in care salariatii mentionati anterior pot solicita disponibilizarea nu poate depasi 2 luni de la data la care concesionarul si-a anuntat in scris, disponibilitatea de a primi aceste oferte si nu poate depasi data la care concesionarul va prezenta Planul de Afaceri.

- Dupa prezentarea Planului de Afaceri, personalul desemnat ca fiind disponibilizabil care isi exprima in scris dorinta de a parasi societatea numai in schimbul pachetului

compensatoriu, așa cum este descris la capitolul 5 din prezentul Plan Social, refuzând încadrarea în programul de redistribuire, recalificare și perfecționare, oferit de către concesionar

4.1.4 Prevederi pentru personalul disponibilizabil

Personalul disponibilizabil poate deveni disponibilizat în cadrul procesului de restructurare prevăzut în conținutul Planului de Afaceri, după epuizarea tuturor oportunităților de redistribuire și reinstruire.

După determinarea numărului și structurii de personal disponibilizabil, concesionarul prin MRU, va lua următoarele măsuri :

a) personalul disponibilizabil aflat la vîrsta pensionării la cerere va primi din partea concesionarului un pachet financiar de stimulare descris conform capitolului 5. Personalul care nu acceptă pachetul financiar stimulatoriu va deveni personal disponibilizat.

b) personalul disponibilizabil care nu este cuprins în categoria menționată anterior, sau care nu dorește să accepte pachetul financiar de stimulare în vederea disponibilizării, va fi introdus în baza de date a Compartimentului de Consultanță pentru locuri de muncă.

Concesionarul va încerca să găsească oportunități de calificare - pregătire, recalificare, perfecționare sau alt loc de muncă salariatului respectiv, într-un interval de 3 luni de la data introducerii acestuia în baza de date a Compartimentului de Consultanță pentru locuri de muncă.

În orice moment al acestei perioade, salariații vor avea posibilitatea să ceară încetarea contractului individual de muncă, beneficiind de pachetul financiar stimulatoriu conform capitolului 5.

Personalul disponibilizabil pentru care s-au epuizat toate oportunitățile de calificare - pregătire, recalificare, specializare și care nu a reușit să ocupe un alt loc de muncă, devine disponibilizat și beneficiază de pachetul financiar conform capitolului 5.

4.1.5 Condiții prioritare pentru disponibilizare

Orice salariat care poate fi disponibilizat (în mod voluntar sau altfel), ca o consecință a procesului de restructurare, va fi subiect de analiză pentru Departamentul MRU, pentru a se vedea dacă este necesar să se ia măsuri de înlocuire de către un alt salariat, într-o perioadă de maxim 6 luni.

Salariatului implicat i se poate solicita ulterior să continue să lucreze, sprijinind instruirea noului salariat pentru acea funcție și i se va acorda același pachet financiar stimulatoriu calculat la dată de la care se produce disponibilizarea.

4.2 Salariații disponibilizabili cuprinși în cadrul Planului Social

Deciziile prin care salariații devin disponibilizabili sunt rezultatul a 2 situații distincte:

a) posturile dispar ca urmare a reducerii activităților

Un salariat care lucrează într-un departament sau unitate operațională unde activitățile se reduc, este desemnat disponibilizabil conform paragrafului 4.4

b) posturi a căror natură se schimbă substanțial prin creșterea gradului de complexitate a postului, ca rezultat al reorganizării - un salariat care în opinia managementului superior nu poate fi declarat capabil să îndeplinească cerințele noii poziții într-o perioadă de 3 luni, este desemnat disponibilizabil

4.3 Categoriile de stabilire a personalului disponibilizabil

I - Inainte de prezentarea Planului de Afaceri

- 1) - Salariatii care indeplinesc conditiile de pensionare pentru limita de virsta
- 2) - Salariatii cuprinsi in oferta de voluntariat
 - a) pensionabili la cerere
 - grupa a II a de munca
 - grupa a III a de munca
 - b) pre-pensionabili
 - barbati intre 55 - 60 de ani
 - femei intre 50 -55 de ani
 - barbati intre 60 - 62 de ani (cu vechime in munca mai mica de 30 de ani)
 - femei intre 55 -57 de ani (cu vechime in munca mai mica de 25 de ani)

II - Dupa prezentarea Planului de Afaceri

- 1) Pensionabili la cerere
- 2) Personalul voluntar definit in capitolul 4.1.4, punctul (b+c)
- 3) Salariatii pre-pensionabili
- 4) Personalul disponibilizabil

Criteriile de stabilire a modului de desemnare a personalului disponibilizabil vor fi determinate de catre concesionar in consultare cu FSI.

4.4 Anuntarea disponibilizabililor

Concesionarul, dupa prezentarea Planului de Afaceri, va da angajatilor o nota scrisa privind decizia asupra incadrarii salariatului respectiv in categoria persoanelor disponibilizabile. Data acestui document scris va servi ca punct de incepere a aplicarii procedurilor si termenelor, mentionate in acest Plan Social, privind personalul disponibilizabil.

5. MASURI FINANCIARE IN CADRUL PLANULUI SOCIAL

5.1 Baza de calcul a compensatiei lunare in caz de disponibilizare

Compensatia lunara in caz de disponibilizare se calculeaza avand ca baza media tuturor veniturilor individuale realizate de salariat pe ultimele 3 luni, anterioare incetarii contractului individual de munca, ca urmare a disponibilizarii.

5.2 Sumele compensatorii acordate personalului disponibilizat

<i>Categorii de personal</i>	<i>Compensatii acordate</i>
* pensionari limita de virsta	* 2 salarii lunare calculate conform CCM
<ul style="list-style-type: none"> • Voluntariat (<i>inainte de prezentarea Planului de Afaceri</i>) • pensionari la cerere (inclusiv grupa a IIa de munca) • pre-pensionabili <ul style="list-style-type: none"> - barbati cu virsta intre 55- 60 de ani - femei cu virsta intre 50 - 55 de ani - barbati cu virsta intre 60 - 62 de ani (cu vechime mai mica de 30 de ani) - femei cu virsta intre 55-57 de ani (cu vechime mai mica de 25 de ani) 	<ul style="list-style-type: none"> • 4 compensatii lunare pentru fiecare an de munca pina la pensionarea la limita de virsta (62 ani barbati/57 ani femei) + 2 salarii lunare conform CCM • 6 compensatii lunare pentru fiecare an de munca pina la implinirea virstei de 60 de ani (barbati) respectiv 55 de ani femei. • 5 compensatii lunare pe an pina la implinirea virstei de 62 de ani (barbati), respectiv 57 de ani femei
<i>Dupa prezentarea Planului de Afaceri</i> <ul style="list-style-type: none"> • pensionabili la cerere • pre - pensionabili <ul style="list-style-type: none"> - voluntari - disponibilizati 	<ul style="list-style-type: none"> • 3 compensatii lunare pe an pina la implinirea virstei de 62 ani (barbati) si 57 de ani (femei) + 2 salarii conform CCM • 5 compensatii lunare pe an pina la virsta de 60 de ani (barbati), respectiv 55 de ani (femei) • 4 compensatii lunare pe an pina la virsta de 60 de ani (barbati), respectiv 55 de ani (femei)
personal disponibilizat (femei si barbati) cu virsta pina la: <ul style="list-style-type: none"> • 55 (barbati) • 50 (femei) 	<ul style="list-style-type: none"> • o compensatie lunara pe an pentru fiecare an lucrat pina la virsta de 40 de ani • 1,5 compensatii lunare pentru fiecare an lucrat dupa virsta de 40 de ani • cu un maximum de 30 de compensatii lunare • personalul care accepta in mod voluntar disponibilizarea va primi in plus 2 compensatii lunare fata de cele la care au dreptul conform calculului de mai sus.

5.3 Incetarea contractului individual de munca al salariatului se va face numai dupa ce au fost epuizate toate posibilitatile mentionate in prezentul Plan Social (redistribuire, calificare, recalificare, perfectionare). Incetarea contractului individual de munca va avea loc dupa 3 luni de zile de la primirea de catre salariat a documentului mentionat in paragraful 4.4 (cu exceptia voluntariatului si a celor care au acceptat una din masurile de redistribuire, calificare, recalificare, perfectionare oferita de catre concesionar).

5.4 Modalitatea de plata a sumelor compensatorii

Platile compensatorii asa cum se mentioneaza in prevederile Planului Social, vor fi platite in termen de maxim 10 zile de la data incetarii contractului individual de munca. Concesionarul poate accepta esalonarea platilor compensatorii catre salariatul disponibilizat, la cererea scrisa a salariatului.

6. DREPTUL DE CONTESTARE

In mod individual salariatul va avea posibilitatea de a contesta in scris masurile luate in legatura cu situatia sa in cadrul societatii ca urmare a modului de aplicare a prezentului Plan Social. Contestatiile se vor depune in scris la departamentul MRU, in termen de 5 zile de la data primirii oricaror comunicari scrise din partea managementului superior, cu privire la masurile luate in ceea ce-l priveste (in cele 3 luni de oferta).

Masuri cu caracter social
ce urmeaza a fi aplicate pe toata durata concesiunii

- 1) Prezentele Masuri cu Caracter Social pe Termen Lung, numite in continuare MTL, se vor aplica incepand cu Data Intrarii in Vigoare a Contractului de Concesiune si vor opera pe intreaga durata a acestuia.
- 2) Contractul Colectiv de Munca, numit in continuare CCM, si orice protocol parte integranta a acestuia reprezinta documente recunoscute de parti, ce vor opera pe toata durata concesiunii, urmind a fi renegociate anual, conform Legii Contractului Colectiv de Munca.
- 3) Concesionarul se obliga sa mentina puterea de cumparare a salariilor existenta la data semnarii Contractului de Concesiune prin actualizari ce se vor face cel mai frecvent trimestrial la solicitarea Federatiei Sindicatelor Independente RGAB, numita in continuare FSI.
- 4) Negocierea salariilor va face obiectul discutiilor dintre FSI si Concesionar in cadrul renegocierii anuale a CCM, incepind cu primul an de activitate al Concesionarului.
Fiecare negociere salariala va incepe de la valorile existente la acea data.
Cresterile salariale in termeni reali ca urmare a negocierilor anuale ale CCM se vor face in principal in concordanta cu eficienta economica a Societatii Concesionare
- 5) Constituirea unui Fond Social anual, suplimentar fata de Fondul de salarii, in procent de 9% din acesta, ce va fi destinat urmatoarelor tipuri de cheltuieli:
 - bilete de odihna si tratament inclusiv transport aferent
 - activitati cultural - sportive de performanta
 - ajutoare sociale
 - asistenta medicala gratuita
 - daruri de Craciun
 - alte activitati ce se vor stabili de comun acord de catre parti.Utilizarea Fondului Social va fi facuta de catre management cu viza FSI.
- 6) “Centrul de Recuperare Fizica si Pregatire Profesionala Floreasca” va fi utilizat preponderent in interesul salariatilor Societatii Concesionare printr-un regulament stabilit de comun acord de catre Concesionar si FSI in termen de trei luni de la “Data Intrarii in Vigoare”.
- 7) In situatii justificate din punct de vedere economic Concesionarul poate proceda la externalizarea unor activitati existente in cadrul RGAB la data semnarii Contractului de Concesiune si prevazute in Regulamentul de Organizare si Functionare al acesteia. Externalizarea va putea fi realizata dupa incheierea unui protocol cu FSI avand ca obiect asigurarea masurilor de protectie economica si sociala a salariatilor afectati.
- 8) Concesionarul poate decide incetarea unora dintre activitatile existente in cadrul RGAB la data semnarii Contractului de Concesiune, eventuala reluare a acestora se va face utilizand prioritar salariatii societatii Concesionare. Pe perioada incetarii, activitatile de mai sus nu vor fi efectuate prin tertie societati.
- 9) Concesionarul se obliga sa asigure fiecarui salariat conditii pentru calificare, recalificare si perfectionare cel putin o data la cinci ani, pentru realizarea obiectivelor sale din Planul de Afaceri (in afara personalului prevazut prin Planul Social). Obligatia sustinerii financiare va reveni in totalitate Concesionarului.
- 10) Detinerea de catre salariati a unui pachet de actiuni reprezentand 10% din actiunile societatii concesionare. Contravaloarea acestor actiuni va fi creditata de catre Concesionar in termen de 3 (trei) luni de la realizarea Inchiderii Financiare, valoarea lor fiind rambursata din dividendele cuvenite. Administrarea acestui pachet de actiuni se va face de catre FSI.
- 11) FSI va fi reprezentat de un membru in Consiliul de Administratie al Societatii Concesionare.