

CONTRACT COLECTIV DE MUNCA UNIC nr. 2001 din 31 ianuarie 2005

la nivel national pe anii 2005-2006

EMITENT: MINISTERUL MUNCII, SOLIDARITĂȚII SOCIALE SI FAMILIEI

PUBLICAT ÎN: MONITORUL OFICIAL, PARTEA V, nr. 1 din 22 februarie 2005

încheiat conform art. 10 si 11 din Legea nr. 130/1996, republicată,  
înregistrat la Ministerul Muncii, Solidarității Sociale si Familiei cu nr.  
2001/31.01.2005

CAP. 1

Dispozitii generale

ART. 1

(1) Părțile contractante recunosc si accepta pe deplin ca sunt egale si libere în negocierea Contractului colectiv de munca unic la nivel national si se obliga sa respecte în totalitate prevederile acestuia.

(2) Patronul recunoaste libera exercitare a dreptului sindical, conform conventiilor internationale pe care România le-a ratificat si legilor nationale, precum si libertatea de opinie a fiecărui salariat.

ART. 2

(1) Contractul colectiv de munca unic la nivel national cuprinde drepturile si obligatiile patronilor\*) si ale salariatilor cu privire la conditiile generale de munca.

(2) În ceea ce priveste conditiile specifice de munca, determinate conform legii, drepturile si obligatiile părților se vor stabili prin contractele colective de munca la nivel de ramura, grup de unități\*), unități si institutii.

-----

\*) În sensul prezentului contract:

- termenul patron desemnează pe cel care angajează - persoana juridică sau fizică autorizată potrivit legii, care administrează, utilizează capital, indiferent de natura acestuia, și care folosește forța de muncă salariată;

- termenul unitate desemnează regiile autonome, companiile naționale, societățile comerciale, alte organizații cu scop lucrativ, instituțiile publice, asociațiile de orice fel și organele de stat.

(3) La angajare și la stabilirea drepturilor individuale, angajatorii vor asigura egalitatea de șanse și tratament pentru toți salariații, fără discriminări directe sau indirecte, pe baza de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor decurgând din contractele colective de muncă.

#### ART. 3

(1) Clauzele contractelor colective de muncă produc efecte după cum urmează:

a) pentru toți salariații încadrați în unitățile din țară, indiferent de forma de capital social (de stat sau privat, român sau străin/mixt), în cazul contractelor colective de muncă la nivel național;

b) pentru toți salariații încadrați în toate unitățile din ramura de activitate pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă, indiferent de forma de capital social (de stat sau privat, român sau străin/mixt).

(2) Contractele colective de muncă se pot încheia și pentru salariații instituțiilor publice. Prin aceste contracte nu pot fi negociate clauze referitoare la drepturile a căror acordare și al căror quantum sunt stabilite prin dispoziții legale.

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

(4) În contractele colective de muncă încheiate la nivel de unitate, bazate pe negocieri colective de către sindicate în numele salariaților, părțile contractante vor conveni, printr-o clauză expresă, plata unei contribuții lunare de către salariați, alții decât membrii de sindicat, pentru desfășurarea negocierilor colective, dar care să nu fie mai mică de 0,3% din salariu și care să nu depășească valoarea contribuției sindicale.

#### ART. 4

(1) Prezentul contract se încheie pe o perioadă de doi ani.

(2) Dacă nici una dintre părți nu denunță contractul cu 30 de zile înainte de expirarea perioadei pentru care a fost încheiat, valabilitatea acestuia se prelungește până la încheierea unui nou contract, dar nu mai mult de 12 luni.

#### ART. 5

(1) Orice cerere de modificare a prezentului contract va face obiectul unei negocieri.

(2) Cererea de modificare se aduce la cunostinta, în scris, celeilalte părți cu cel puțin 30 de zile înainte de data propusă pentru începerea negocierilor.

(3) Cererile de modificare vor fi depuse de către reprezentantul patronilor la confederatiile sindicale semnatare, iar cele ale confederatiilor sindicale - la organizatiile patronale semnatare.

(4) Părțile convin ca în perioada negocierilor, atât în cazul în care se fac modificări, cât și în cazul denunțării contractului, să nu efectueze concedieri din motive neimputabile salariatilor și să nu declanșeze greve.

(5) Modificările aduse contractului colectiv de munca se comunica, în scris, organului la care se păstrează și devin aplicabile de la data înregistrării sau de la o altă dată ulterioară, potrivit convenției părților.

#### ART. 6

Suspendarea și încetarea contractului au loc potrivit legii.

#### ART. 7

(1) Pentru rezolvarea problemelor ce apar în aplicarea prevederilor prezentului contract, părțile convin să instituie o comisie paritară.

(2) Competența, componenta, organizarea și funcționarea comisiei paritare sunt stabilite prin regulamentul din anexa nr. 1 la prezentul contract.

#### ART. 8

(1) Drepturile salariatilor prevăzute în prezentul contract colectiv de munca nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi colective sau individuale care au fost stabilite prin contractele colective de munca încheiate la nivel de ramură, grupuri de unități și unități înainte încheierii Contractului colectiv de munca unic la nivel național.

(2) În situațiile în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul contract colectiv de munca, intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor face parte de drept din contract.

(3) Părțile se obligă ca, în perioada de aplicare a prezentului contract colectiv de munca, să nu promoveze și să nu susțină proiecte de acte normative a căror adoptare ar conduce la diminuarea drepturilor ce decurg din contractele colective de munca, oricare ar fi nivelul la care acestea au fost încheiate.

(4) Părțile convin să facă intervențiile necesare pentru respectarea prevederilor legale, în vederea consultării organizațiilor sindicale și patronale semnatare, în toate cazurile în care se inițiază acte normative ce privesc relațiile de munca.

#### ART. 9

(1) În scopul salarizării și acordării celorlalte drepturi prevăzute în prezentul contract pentru personalul instituțiilor finanțate de la bugetul de stat, sindicatele și ministerele vor purta negocieri cu guvernul pentru stabilirea fondurilor aferente acestei categorii de personal și pentru

constituirea surselor, înainte de adoptarea bugetului de stat, precum si în vederea modificării ulterioare a acestuia.

(2) Părțile contractante vor purta negocieri în vederea includerii drepturilor respective în actele normative prin care se reglementează astfel de drepturi, cu încadrarea în prevederile bugetare aprobate sau cu identificarea altor resurse pentru acoperirea cheltuielilor suplimentare.

(3) Pe baza fondurilor aprobate în condițiile prevăzute la alin. 1, părțile vor negocia utilizarea acestora pentru stabilirea salariilor si a celorlalte drepturi de personal la institutiile publice.

## CAP. 2

### Timpul de munca

## ART. 10

(1) Durata normală a timpului de munca este de 8 ore pe zi sau de 40 de ore pe saptamana.

(2) Durata maxima legală a timpului de munca nu poate depăși 48 de ore pe saptamana, inclusiv orele suplimentare, calculată ca medie anuala.

(3) Munca prestată în afară duratei normale a timpului de munca săptămânal, prevăzută la alin. 1, este considerată munca suplimentară.

(4) Prin negocieri la nivel de unitate, pentru a pune de acord programul cu cerintele productiei, se poate stabili un program săptămânal de 36 pana la 44 de ore, cu conditia ca media lunară sa fie de 40 de ore de saptamana, iar programul stabilit sa fie anuntat cu o saptamana înainte.

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

(6) În functie de specificul unității sau al muncii prestate, se poate opta si pentru o repartizare inegala a timpului de munca, cu respectarea duratei normale a timpului de munca de 40 de ore pe saptamana.

(7) În cazurile în care durata normală a timpului de munca se stabileste potrivit prevederilor alin. 6, durata timpului de munca zilnic nu poate depăși 10 ore.

(8) La locurile de munca unde, datorită specificului activității, nu exista posibilitatea încadrării în durata normală a timpului zilnic de lucru, pot fi stabilite forme specifice de organizare a timpului de lucru, după caz, în tura, tura continua, turnus, program fractionat; locurile de munca la care se aplica aceste forme specifice de organizare, precum si modalitățile concrete de organizare si evidenta a muncii prestate se stabilesc prin contractul colectiv de munca la nivel de ramura, grupuri de unități sau unități.

(9) Părțile semnatare, de comun acord, stabilesc ca, pentru salariații angajați cu norma întreaga, durata normală a timpului de munca este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână. Durata maximă legală a timpului de munca nu poate depăși, în medie anuală, 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.

(10) Când munca se efectuează în schimburi, durata timpului de munca va putea fi prelungită peste 8 ore pe zi și peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de munca, calculată pe o perioadă maximă de 3 săptămâni, să nu depășească 8 ore pe zi sau 48 de ore pe săptămână.

#### ART. 11

(1) Pentru unele activități, locuri de munca și categorii de personal, prevăzute în contractele colective de munca de la unități, pot fi stabilite programe de lucru parțiale, corespunzătoare unor fracțiuni de normă, cu o durată a timpului de munca de 6, de 4 sau de 2 ore pe zi. Drepturile salariaților care lucrează în astfel de situații se acordă proporțional cu timpul lucrat.

(2) La cerere, salariații cu program parțial de lucru vor fi încadrați în program normal, dacă există posturi vacante și dacă îndeplinesc condițiile ocupării acestor posturi.

#### ART. 12

(1) Salariații care își desfășoară activitatea în locuri de munca cu condiții deosebite beneficiază de reducerea duratei normale a timpului de munca sub 8 ore pe zi, în condițiile prevăzute de lege, și nu pot fi solicitați să efectueze ore suplimentare, cu excepția cazurilor justificate de prevederi exprese ale regulamentelor specifice activității respective sau a unor situații apărute fortuit.

(2) Durata reducerii timpului normal de munca și categoriile de personal care beneficiază de acest program se stabilesc prin contractul colectiv de munca la nivel de ramură, grupuri de unități și unități.

#### ART. 13

(1) Orele de începere și terminare a programului vor fi stabilite prin regulamentul intern.

(2) În toate cazurile în care se dovedește ca este posibil, cei care angajează și sindicatele vor purta negocieri pentru a fixa orare flexibile de lucru și modalități de aplicare a acestora.

(3) Stabilirea orarelor flexibile de lucru nu afectează drepturile prevăzute în contractul colectiv de munca.

#### ART. 14

(1) Orele prestate, la solicitarea patronului, peste programul normal de lucru stabilit în unitate sunt ore suplimentare.

(2) Salariații pot fi chemați să presteze ore suplimentare numai cu consimțământul lor.

(3) Pentru prevenirea sau înlăturarea efectelor unor calamitati naturale, ale unor accidente ori ale altor cazuri de forta majoră, salariatii au obligatia de a presta munca suplimentară cerută de cel care angajează.

#### ART. 15

(1) Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 30 de zile, după efectuarea acesteia.

(2) În aceste conditii salariatul beneficiază de salariul corespunzător pentru orele prestate peste programul normal de lucru.

#### ART. 16

(1) Munca prestată în intervalul dintre orele 22 si 6, cu posibilitatea abaterii cu o ora în plus sau în minus fata de aceste limite, este lucru în timpul noptii.

(2) Pentru persoanele al căror program de lucru se desfășoară pe timpul noptii, durata timpului de munca este mai mica cu o ora decât durata timpului de munca prestată în timpul zilei, fără diminuarea salariului de baza si a vechimii în munca.

(3) Prevederile alin. 2 nu se aplica salariatilor care lucrează în locuri de munca cu conditii deosebite, unde durata timpului de munca este mai mica de 8 ore.

(4) Angajatorul care, în mod frecvent, utilizează munca de noapte este obligat sa informeze despre aceasta inspectoratul teritorial de munca.

(5) Salariatii care urmează sa desfășoare cel puțin 3 ore de munca de noapte sunt supusi unui examen medical gratuit înainte de începerea activității si după aceea, periodic.

(6) Conditiiile de efectuare a examenului medical si periodicitatea acestuia se stabilesc prin regulament aprobat prin ordin comun al ministrului muncii, solidarității sociale si familiei si al ministrului sănătății.

(7) Salariatii care desfășoară munca de noapte si au probleme de sănătate recunoscute ca având legatura cu aceasta vor fi trecuti la o munca de zi pentru care sunt apti.

(8) Pinerii care nu au împlinit varsta de 18 ani nu pot presta munca de noapte.

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

#### ART. 17

(1) Salariatii care renunta la concediul legal pentru îngrijirea copilului în varsta de pana la doi ani beneficiază de reducerea duratei normale a timpului de lucru cu 2 ore pe zi, fără sa le fie afectate salariul de baza si vechimea în munca. La cererea lor se poate acorda program decalat, cu alte ore de începere a programului de lucru, dacă activitatea unității permite.

(2) Femeile care au în îngrijire copii de până la 6 ani pot lucra cu 1/2 norma, dacă nu beneficiază de creșa sau cămin, fără a le fi afectate drepturile ce decurg din calitatea de salariat. Timpul în care au fost încadrate în aceste condiții se considera, la calculul vechimii în muncă, timp lucrat cu o normă întreaga.

(3) La cererea întemeiată a salariatelor gravide, angajatorul va permite efectuarea de controale medicale în timpul programului de lucru, conform recomandărilor medicului care urmărește evoluția sarcinii, fără a le fi afectate drepturile salariale.

(4) Salariata în cauză este obligată să prezinte adeverința medicală privind efectuarea controalelor pentru care s-a învoit.

(5) Procedura de aplicare a prevederilor alineatelor precedente se stabilește prin contractele colective de muncă la nivel de unitate.

#### ART. 18

În durata normală a timpului de muncă nu intra timpii consumați cu echiparea-dezechiparea la începutul și sfârșitul programului.

#### CAP. 3

#### Condițiile de muncă și protecția muncii

#### ART. 19

(1) Părțile se obligă să depună toate eforturile pentru aplicarea riguroasă a sistemului instituționalizat prin legislația în vigoare, în vederea ameliorării permanente a condițiilor de muncă.

(2) În scopul realizării obiectivului prevăzut la alineatul precedent, părțile contractante vor asigura includerea în contractele colective a măsurilor prevăzute de Legea nr. 90/1996, republicată.

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

a) măsurile incluse în contractul colectiv de muncă să fie de natură să realizeze cel puțin asigurarea condițiilor de muncă la nivelul parametrilor minimali prevăzuți în norme; dacă acest lucru nu este posibil la un moment dat, se vor stabili programe pe termen scurt sau mediu pentru realizare, până la asigurarea parametrilor minimali salariații beneficiind de compensări bănești sau de alta natură;

b) măsurile privind ameliorarea condițiilor de muncă vor fi stabilite împreună cu reprezentanții sindicali, încheindu-se anexe speciale la contractele colective de muncă.

## ART. 20

(1) Organizarea activității prin stabilirea unei structuri organizatorice rationale, repartizarea tuturor salariaților pe locuri de munca cu precizarea atribuțiilor și răspunderilor lor, precum și exercitarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligațiilor de serviciu de către salariați sunt de competența exclusivă a celor care angajează.

(2) Normarea muncii se aplică tuturor categoriilor de salariați - muncitori, tehnicieni, ingineri, economiști, cadre de altă specialitate și lucrători din activitatea administrativă atât pentru cei salariați în acord, cât și pentru cei salariați în regie. Normele de muncă se exprimă - în funcție de caracteristicile procesului de producție sau ale altor activități ce se normează - sub forma de norme de timp, norme de producție, norme de personal, sfere de atribuții sau sub alte forme corespunzătoare specificului fiecărei munci. Normele de muncă se elaborează de către patroni cu acordul organizațiilor sindicale corespunzătoare.

(3) Normele de muncă aprobate de conducătorul unității constituie anexa la contractul colectiv de muncă și se fac cunoscute salariaților cu cel puțin 5 zile înainte de aplicare.

## ART. 21

(1) Activitatea de normare a muncii se referă la toate categoriile de salariați, potrivit specificului activității fiecăreia, și se bazează pe tehnicile normării muncii; aceasta se desfășoară ca un proces continuu, în permanentă concordanță cu schimbările ce au loc în organizarea și nivelul de dotare tehnică a muncii.

(2) În toate situațiile în care normele de muncă nu asigură un grad complet de ocupare, conduc la o solicitare excesivă sau, după caz, nu corespund condițiilor pentru care au fost elaborate, se impune reexaminarea lor. Aceasta poate fi cerută atât de patron, cât și de sindicate. În caz de divergență în ceea ce privește calitatea normelor de muncă se va recurge la o expertiză tehnică ce va fi stabilită de comun acord. Concluziile expertizei tehnice sunt obligatorii pentru ambele părți.

(3) Reexaminarea normelor de muncă nu va putea conduce la diminuarea salariului de bază negociat.

(4) Cheltuielile ocazionate de soluționarea divergențelor cu privire la modificarea normelor de muncă vor fi suportate de patroni pentru prima solicitare a sindicatelor.

## ART. 22

Patronul are obligația să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă, iar salariații trebuie să realizeze norma de muncă sau, după caz, sarcinile ce decurg din funcția sau postul detinut.

## ART. 23

Locurile de muncă se clasifică în locuri de muncă normale, locuri de muncă cu condiții deosebite și locuri de muncă cu condiții speciale, stabilite potrivit reglementărilor legale.



ART. 24

(1) Pentru prestarea activității în locurile de munca cu condiții grele, periculoase, nocive, penibile sau altele asemenea, salariații au dreptul, după caz, la sporuri la salariul de baza, durata redusă a timpului de lucru, alimentație de întărire a rezistenței organismului, echipament de protecție gratuit, materiale igienico-sanitare, concedii suplimentare, prevăzute de contractele colective de munca la nivel de ramură, grupuri de unități, unități și institutii; duratele de reducere a vârstei pentru pensionare sunt cele prevăzute în lege.

(2) Salariații încadrați în categoriile prevăzute la alin. 1 vor fi supuși obligatoriu unui examen medical efectuat de medicul de medicina muncii, în condițiile și la termenele ce se vor stabili prin contractul colectiv de munca la nivel de unitate și institutie.

(3) În cazul în care una sau mai multe din condițiile deosebite se regăsesc pentru toți salariații unei unități, unei secții, unui atelier sau ai unui loc de munca se vor stabili pentru aceștia prin negociere salarii de baza al căror quantum nu va fi mai mic decât suma salariului de baza și a sporurilor negociate.

(4) La locurile de munca cu condiții specifice, unde numai o parte dintre salariați lucrează în astfel de condiții, aceștia vor beneficia de sporuri.

ART. 25

(1) În cazul în care condițiile de munca se normalizează, salariații vor beneficia pentru refacerea capacității de munca încă două luni, dacă au beneficiat anterior de acestea, de spor pentru nocivitate și alimentație de protecție a organismului.

(2) De drepturile prevăzute la alin. 1 beneficiază și salariații care au lucrat cel puțin șase luni în condițiile alin. 1 și își schimbă locul de munca din motive ce nu le sunt imputabile, dacă drepturile de aceeași natură la noul loc de munca sunt mai mici.

ART. 26

În toate cazurile în care condițiile de munca s-au înrăutățit, determinând reclassificarea locurilor de munca, salariații vor beneficia de drepturile aferente noii clasificări începând cu data schimbării condițiilor de munca, indiferent de momentul efectuării reclassificării de către organele competente.

ART. 27

(1) Părțile sunt de acord ca nici o măsură de protecție a muncii nu este eficientă dacă nu este cunoscută, însușită și aplicată în mod conștient de salariați.

(2) Patronul va asigura, pe cheltuiala sa, cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea și perfecționarea profesională a salariaților cu privire la normele de protecție a muncii. Prin contractele colective de munca la nivel de unități se vor prevedea măsuri specifice, periodicitatea, metodologia, obligațiile și răspunderile, precum și controalele proprii, în conformitate cu reglementările elaborate de Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei și cu normele proprii. Timpul aferent acestor activități, inclusiv orele de instructaj, se include în timpul de munca și este salarizat.

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

(4) În cazurile în care, în procesul muncii, intervin schimbări ce impun aplicarea unor norme noi de protectie a muncii, salariatii vor fi instruiti în conditiile prevăzute la alineatul precedent.

#### ART. 28

(1) Contravaloarea echipamentului de protectie se suporta integral de către patron.

(2) Contravaloarea echipamentului de lucru se suporta potrivit prevederilor legale si celor din contractele colective de munca de la celelalte niveluri.

(3) În toate cazurile în care, în afară echipamentului de lucru prevăzut de lege, patronul cere o anumită vestimentatie specială, ca echipament de lucru, contravaloarea acesteia se suporta integral de către patron.

#### ART. 29

Prin contractele colective de munca la nivel de unitate sau institutie se vor stabili parametrii de microclimat care vor fi urmăriti la fiecare loc de munca, în vederea luării măsurilor de protectie a muncii specifice, precum si programele de control al realizării măsurilor stabilite.

#### ART. 30

(1) În vederea mentinerii si îmbunătățirii conditiilor de desfășurare a activității, patronul va lua următoarele măsuri de amenajare ergonomica a locului de munca:

a) asigurarea conditiilor de mediu (iluminat, microclimat, zgomot, vibratii, temperatura, aerisire, umiditate);

b) amenajarea anexelor sociale ale locurilor de munca (vestiare, băi, grupuri sanitare, sali de repaus);

c) diminuarea pana la eliminarea treptata a emisiilor poluante.

(2) Măsurile concrete, în sensul prevederilor alin. 1, se stabilesc în contractele colective de munca din unități si institutii.

(3) Salariatii sunt obligati sa păstreze în bune conditii amenajările efectuate de patron, sa nu le deterioreze si sa nu le descompleteze ori sa sustragă componente ale acestora.

#### ART. 31

(1) Patronul va organiza la angajare si, ulterior, o data pe an, examinarea medicală a salariatilor, în scopul de a constata dacă sunt apti pentru desfășurarea activității în posturile pe care ar urma sa le ocupe sau pe care le ocupa, precum si pentru prevenirea imbolnavirilor profesionale. Examinarea medicală este gratuita, iar cheltuielile ocazionate de examinare se vor suporta

conform legii. Condițiile concrete urmează să fie stabilite la nivel de unitate, cu consultarea sindicatelor.

(2) În cazul în care dispoziții legale speciale sau ale contractului colectiv de muncă prevăd examinări medicale la termene mai scurte, determinate de condițiile deosebite de la locurile de muncă, se vor aplica aceste prevederi.

(3) Salariații sunt obligați să se supună examenelor medicale în condițiile organizării potrivit prevederilor alin. 1. Refuzul salariaților de a se supune examenelor medicale constituie abatere disciplinară.

(4) Examinarea medicală a salariaților la angajare și, ulterior, o dată pe an se face de către unitățile sanitare de specialitate acreditate de patronat și de Ministerul Sănătății.

#### ART. 32

La cererea uneia dintre părți, medicii de medicina muncii și inspectorii de protecția muncii vor fi consultați la modificarea duratei timpului de lucru și la acordarea de concedii suplimentare.

#### ART. 33

(1) Părțile vor asigura un regim de protecție specială a muncii femeilor și a tinerilor în vârstă de până la 18 ani, cel puțin la nivelul drepturilor specifice reglementate de legislația muncii și prevederile prezentului contract.

(2) Salariatele gravide, începând cu luna a V-a de sarcină, precum și cele care alăptează nu vor fi repartizate la munca de noapte, nu vor fi chemate la ore suplimentare, nu vor fi trimise în deplasare și nu vor putea fi detașate decât cu acordul lor.

(3) La solicitarea Comitetului de sănătate și securitate a muncii, angajatorul are obligația să evalueze riscurile pe care le presupune locul de muncă al salariatei care anunță că este însărcinată, precum și al salariatei care alăptează și să le informeze cu privire la acestea.

(4) Alte drepturi specifice sau alte cuantumuri ale drepturilor reglementate de legislația muncii pot fi stabilite prin contractele colective de muncă de la celelalte niveluri.

#### ART. 34

Patronul nu va refuza angajarea sau, după caz, menținerea în munca a persoanelor cu handicap, în cazurile în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligațiilor de serviciu aferente posturilor existente.

#### ART. 35

În cazul recomandărilor medicale, patronul va asigura trecerea salariaților în alte locuri de muncă și, după caz, recalificarea acestora, în funcție de posibilitățile fiecărei unități, care vor fi stabilite împreună cu sindicatele.

#### ART. 36

(1) În vederea îmbunătățirii condițiilor de muncă, în fiecare unitate cu cel puțin 50 de salariați se va constitui un comitet de securitate și sănătate

în munca, având atribuțiile stabilite prin Regulamentul sau de funcționare întocmit în baza Regulamentului-cadru aprobat prin ordin al ministrului muncii, solidarității sociale și familiei.

(2) Comitetul de securitate și sănătate în munca va fi constituit conform grilei prevăzute în art. 32 și art. 33 din Normele generale de protecție a muncii. În unitățile în care numărul angajaților este mai mare de 50, iar femeile reprezintă cel puțin 20% din personal, comitetul de sănătate și securitate a muncii va avea în componența cel puțin o femeie.

(3) Timpul de munca afectat activității în comitetele de securitate și sănătate în munca se considera timp de lucru efectiv prestat și va fi prevăzut în contractul colectiv de munca la nivel de unitate.

(4) Activitatea comitetelor de securitate și sănătate în munca se va desfășura în baza regulamentelor proprii.

#### CAP. 4

#### Salarizarea și alte drepturi bănești

#### ART. 37

(1) Pentru munca prestată în condițiile prevăzute în contractul individual de munca, fiecare salariat are dreptul la un salariu în bani convenit la încheierea contractului de munca.

(2) La unitățile producătoare de produse agricole, o parte din salariu se poate plăti și în natură. Plata în natură, stabilită prin negocieri colective în unități, nu poate depăși 30% din salariu.

(3) Plata în natură a unei părți din salariu, în condițiile stabilite la art. 160 din Codul muncii, este posibilă numai dacă este prevăzută expres în contractul colectiv de munca aplicabil sau în contractul individual de munca.

(4) Salariul cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, sporurile, precum și alte adaosuri.

#### ART. 38

(1) Formele de organizare a muncii și de salarizare ce se pot aplica sunt următoarele:

- a) în regie sau după timp;
- b) în acord;
- c) pe baza de tarife sau cote procentuale din veniturile realizate;

d) alte forme specifice unității.

(2) Organizarea muncii și salarizarea în acord pot avea loc într-una din următoarele forme:

a) acord direct;

b) acord progresiv;

c) acord indirect.

(3) Acordul direct, progresiv sau indirect se poate aplica individual sau colectiv.

(4) Formele de organizare a muncii și de salarizare ce urmează să se aplice fiecărei activități se stabilesc prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate sau, după caz, instituție.

#### ART. 39

(1) Se stabilesc următorii coeficienți minimi de ierarhizare, pentru următoarele categorii de salariați:

a) muncitori:

1. necalificați = 1,

2. calificați = 1,2;

b) personal administrativ încadrat în funcții pentru care condiția de pregătire este:

1. liceala = 1,1,

2. postliceala = 1,15;

c) personal de specialitate încadrat pe funcții pentru care condiția de pregătire este:

1. postliceala = 1,25,

2. școala de maistri = 1,3,

3. subingineri = 1,4;

d) personal încadrat pe funcții pentru care condiția de pregătire este cea de studii superioare = 1,5.

(2) Coeficienții de salarizare de la alin. 1 se aplică la salariul minim negociat pe unitate.

(3) Salariul de bază minim brut negociat pentru un program complet de lucru de 170 de ore, în medie, este de 3.300.000 lei, adică 19.412 lei/oră, începând cu 1 ianuarie 2005.

ART. 40

(1) Părțile contractante sunt de acord ca în perioada următoare să acționeze pentru includerea unor sporuri în salariul de baza, care să reprezinte retributia pentru munca prestată și condițiile de la locul de muncă, astfel încât salariul de baza să aibă pondere majoritară în salariu.

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

(3) Sporurile minime ce se acordă în condițiile prezentului contract sunt:

a) pentru condiții deosebite de muncă, grele, periculoase sau penibile, 10% din salariul de baza;

b) pentru condiții nocive de muncă, 10% din salariul minim negociat la nivel de unitate;

c) pentru orele suplimentare și pentru orele lucrate în zilele libere și în zilele de sărbători legale se acordă un spor de 100% din salariul de baza, până la 120 de ore/salariat/an; ceea ce depășește 120 de ore/salariat/an se plătește cu un spor de 50% din salariul de baza;

d) pentru vechime în muncă, minimum 5% pentru 3 ani vechime și maximum 25% la o vechime de peste 20 de ani, din salariul de baza;

e) pentru lucrul în timpul nopții, 25% din salariul de baza;

f) pentru exercitarea și a unei alte funcții se poate acordă un spor de până la 50% din salariul de baza al funcției înlocuite; cazurile în care se aplică această prevedere și cuantumul se vor stabili prin negocieri la contractele colective de muncă la nivel de ramură, grupuri de unități sau unități.

(4) Prin contractul colectiv de muncă la nivel de ramură, grupuri de unități și unități pot fi negociate și alte categorii de sporuri (spor de izolare, spor pentru folosirea unei limbi străine, dacă aceasta nu este cuprinsă în obligațiile postului etc.).

ART. 41

(1) Adăosurile la salariul de baza sunt:

a) adăosul de acord;

b) premiile acordate din fondul de premiere, calculate într-o proporție de minimum 1,5% din fondul de salarii realizat lunar și cumulativ;

c) alte adăosuri, convenite la nivelul unităților și instituțiilor.

(2) Alte venituri sunt:

a) cota-parte din profit ce se repartizează salariaților, care este de până la 10% în cazul societăților comerciale și de până la 5% în cazul regiilor autonome;

b) tichetele de masa acordate conform prevederilor legale si intelegerii partilor.

(3) Conditiiile de diferentiere, diminuare sau anulare a participării la fondul de stimulare din profit sau la fondul de premiere, precum si perioada pentru care se acorda cota de profit salariatilor, care nu poate fi mai mare de un an, se stabilesc prin contractul colectiv de munca la nivel de unitate si, după caz, institutie.

#### ART. 42

(1) Patronul va asigura conditiile necesare realizării de către fiecare salariat a sarcinilor ce îi revin, în cadrul programului zilnic de munca stabilit.

(2) În situatia în care patronul nu poate asigura pe durata zilei de lucru, partial sau total, conditiile necesare realizării sarcinilor de serviciu, el este obligat sa plătească salariatilor salariul de baza pentru timpul cat lucrul a fost întrerupt.

(3) În cazuri exceptionale, când din motive tehnice sau din alte motive activitatea a fost întreruptă, salariatii vor primi 75% din salariul de baza individual avut, cu conditia ca încetarea lucrului sa nu se fi produs din vina lor si dacă în tot acest timp au rămas la dispozitia unității. Prin negocieri la nivelul unității sau institutiei se va stabili modul concret de realizare a prevederii de a rămâne la dispozitia unității, prezenti în incinta unității în asteptarea reluării activității sau la domiciliu, de unde sa poată fi convocati de unitate.

(4) În cazurile prevăzute la alin. 3, salariatii beneficiază si de celelalte drepturi prevăzute de lege pentru astfel de situatii.

(5) În cazul în care din motive obiective este necesară reducerea sau întreruperea temporară a activității, pentru maximum 15 zile pe an, cu obligativitatea reluării ei, unitatea, cu acordul sindicatelor, poate acorda concediu fără plata.

#### ART. 43

(1) Indexarea se face pe baza coeficientilor de indexare stabiliti de Comisia nationala pentru indexare.

(2) După indexare, patronul va recalcula tarifele sau, respectiv, cotele de manopera, pe unitatea de produs sau valorică, în mod corespunzător formelor de organizare a muncii si de salarizare aplicate în unitate.

#### ART. 44

Plata salariilor se face periodic, la datele care se stabilesc prin contractul colectiv de munca la nivelul unității sau institutiei.

#### ART. 45

Salariatii unităților trimisi în delegatie în tara vor beneficia de următoarele drepturi:

a) decontarea cheltuielilor de transport si a costului cazarii, potrivit conditiilor stabilite prin contractele colective de munca la celelalte niveluri;

b) diurna de deplasare al carei quantum se stabileste prin negociere la nivel de ramura, grupuri de unități sau unitate; nivelul minim al diurnei este cel stabilit prin actele normative ce se aplica la institutiile publice.

#### ART. 46

Salariatii unităților trimisi în detasare beneficiază de drepturile de delegare prevăzute la art. 45. În cazul în care detasarea depășeste 30 de zile consecutive, în locul diurnei zilnice se plătește o indemnizație egala cu 50% din salariul de baza zilnic. Aceasta indemnizație se acorda proportional cu numărul de zile ce depășeste durata neîntreruptă de 30 de zile.

#### ART. 47

Persoanele detasate își mentin toate drepturile pe care le-au avut la data detasării, cu exceptia celor privind igiena si protectia muncii, chiar dacă la locul de munca unde sunt detasate acestea nu se mai regăsesc. Dacă la locurile de detasare, drepturile echivalente au niveluri mai mari sau se acorda si alte drepturi, persoanele detasate beneficiază de acestea, inclusiv de toate drepturile privind protectia si igiena muncii, corespunzătoare noului loc de munca.

#### ART. 48

(1) Toate drepturile bănești cuvenite salariatilor se plătesc înaintea oricăror obligatii bănești ale unității.

(2) În caz de faliment sau lichidare judiciară, salariatii au calitatea de creditori privilegiati, iar drepturile lor bănești constituie creante privilegiate, urmând sa fie plătite integral, înainte de a-si revendica cota-parte ceilalti creditori.

#### ART. 49

Patronii vor tine o evidenta în care sa se mentioneze activitatea desfasurata în baza contractului individual de munca si drepturile de care salariatii au beneficiat si le vor elibera dovezi despre acestea.

#### ART. 50

Salariatii care se pensionează pentru limita de varsta primesc o indemnizație egala cu cel puțin un salariu de baza avut în luna pensionării.

#### ART. 51

În afară de ajutoarele prevăzute de lege, la care au dreptul, salariatii vor beneficia si de următoarele ajutoare:

a) în cazul decesului salariatului, un ajutor, acordat familiei, de un salariu mediu lunar pe unitate;

b) dacă decesul a survenit din cauza unui accident de munca, a unui accident în legatura cu munca sau a unei boli profesionale, quantumul



ajutorului acordat familiei va fi de cel puțin 3 salarii de baza; diferența de 2 salarii se va plăti după stabilirea, în condițiile legii, a cauzei decesului;

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

d) un salariu de baza plătit de unitate la decesul sotului sau soției ori la decesul unei rude de gradul I aflate în întreținerea salariatului.

## CAP. 5

### Concedii și zile libere

#### ART. 52

(1) În fiecare săptămână, salariatul are dreptul, de regulă, la 2 zile consecutive de repaus săptămânal.

(2) Repausul săptămânal se acordă, de regulă, sâmbătă și duminică.

(3) În cazul în care activitatea de la locul de muncă, în zilele de sâmbătă și duminică, nu poate fi întreruptă, prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate se vor stabili condițiile în care zilele de repaus săptămânal să fie acordate și în alte zile ale săptămânii sau cumulativ pe o perioadă mai mare.

#### ART. 53

(1) Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt:

- 1 și 2 ianuarie;

- prima și a doua zi de Paști;

- 1 Mai;

- 1 Decembrie;

- prima și a doua zi de Crăciun;

- 2 zile pentru fiecare dintre cele două sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

(2) Acordarea zilelor libere se face de către angajator.

#### ART. 54

Repausul pentru luarea mesei nu poate fi mai mic de 15 minute. Repausul pentru luarea mesei, cu o durata de 15 minute, se include în programul de lucru.

ART. 55

Salariatii pot solicita, în mod justificat, decalarea programului de lucru. Administratia va analiza cererea si va aproba aceasta în functie de posibilităti.

ART. 56

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

(2) Fac exceptie de la prevederile alin. 1:

a) salariatii care au varsta sub 18 ani au dreptul, în fiecare an calendaristic, la un concediu plătit de 24 de zile lucrătoare;

b) salariatii nou-angajati, pentru primul an de activitate înscris în cartea de munca au dreptul la un concediu de odihna plătit cu o durata minima de 20 de zile lucrătoare.

ART. 57

(1) În fiecare an calendaristic, salariatii încadrati în grade de invaliditate au dreptul la un concediu de odihna suplimentar cu o durata de 3 zile, iar salariatii nevăzători cu o durata de 6 zile.

(2) Salariatii care își desfășoară activitatea în conditii deosebite beneficiază de concedii de odihna suplimentare de minimum 3 zile pe an.

ART. 58

Prin contractele colective de munca la celelalte niveluri se vor stabili criteriile pe baza cărora salariatii sa beneficieze de concedii de odihna anuale si de concedii de odihna suplimentare mai mari.

ART. 59

(1) Pe durata concediului de odihna, salariatii vor primi o indemnizatie ce reprezintă media zilnica a veniturilor din luna/lunile în care este efectuat concediul, multiplicata cu numărul de zile de concediu.

(2) Indemnizatia de concediu nu poate fi mai mica decât salariul de baza, sporul de vechime si indemnizatia pentru functia de conducere, luate împreună, corespunzător numărului de zile de concediu.

(3) Prin contractele colective de munca de la celelalte niveluri se poate stabili ca, în raport cu posibilitățile economico-financiare ale unității, pe lângă indemnizatia de concediu, sa se plătească si o prima de vacanta.

(4) Indemnizatia de concediu si, după caz, prima de vacanta se plătesc înainte de plecarea în concediu.

(5) Orice conventie prin care se renunta total sau în parte la dreptul la concediul de odihna este interzisă.

ART. 60

(1) Concediul anual de odihna va putea fi fractionat la solicitarea salariatului; una din fractiuni va trebui sa fie de cel puțin 15 zile lucrătoare. Cealaltă parte va trebui acordată si luată pana la sfârșitul anului în curs.

(2) Când din motive neimputabile salariatului acesta nu si-a efectuat integral concediul de odihna pe anul în curs, restul de concediu se va acorda pana la sfârșitul anului următor, în perioada solicitată de salariat.

ART. 61

(1) Salariatii au dreptul la zile libere plătite pentru evenimente deosebite în familie sau pentru alte situatii, după cum urmează:

- a) căsătoria salariatului - 5 zile;
- b) căsătoria unui copil - 2 zile;
- c) nasterea unui copil - 5 zile + 10 zile dacă a urmat un curs de puericultura;
- d) decesul sotului, copilului, părintilor, socrilor - 3 zile;
- e) decesul bunicilor, fratilor, surorilor - 1 zi;
- f) donatorii de sânge - conform legii;
- g) la schimbarea locului de munca în cadrul aceleiasi unități, cu mutarea domiciliului în alta localitate - 5 zile.

(2) Salariatii au dreptul la 30 de zile concediu fără plata, acordat o singura data, pentru pregătirea si sustinerea lucrării de diploma în învățământul superior, seral si fără frecventa.

(3) Pentru rezolvarea unor situatii personale, salariatii au dreptul la concedii fără plata.

ART. 62

(1) În afară concediului legal plătit pentru îngrijirea copiilor în varsta de pana la doi ani, salariata mama poate beneficia de încă un an concediu fără plata.

(2) Pe perioada în care salariata se afla în concediul prevăzut la alin. 1 nu i se va putea desface contractul de munca, iar în postul sau nu vor putea fi angajate alte persoane, decât cu contract de munca pe durata determinata.

ART. 63

(1) La nivelul unității, din fondul pentru actiuni sociale constituit conform prevederilor legale, vor fi suportate cheltuielile pentru reducerea

costului biletelor de tratament si odihna recuperatorie în statiunile balneoclimaterice, în care este inclus si transportul pe calea ferată (tren personal, clasa a II-a).

(2) În limita acestor fonduri, unitatea va suporta cota-parte din costul biletelor pentru salariați si membrii lor de familie, în raport cu salariul de baza si în functie de sezon, potrivit prevederilor cuprinse în anexa nr. 2, cu conditia ca biletele sa fie procurate cu acordul organizatiilor sindicale si sa prevadă efectuarea sejurului într-o unitate aparținând sistemului sindical, ministerelor sau unităților în cauza.

(3) Pentru alte situatii decât cele prevăzute în alineatul precedent, unitatea va suporta cheltuielile pentru toate biletele procurate cu acordul sindicatului ori dacă, în cazul biletelor de tratament, exista recomandarea expresă a medicului pentru o anumită statiune care nu apartine sistemului sindical, ministerelor sau unității în cauza.

#### ART. 64

Beneficiarii biletelor de tratament balnear si odihna recuperatorie din institutiile publice vor suporta o contributie bănească diferentiată în functie de salariul de baza si de sezon, contributie calculată în baza grilei aprobate de Ministerul Muncii, Solidarității Sociale si Familiei. Diferenta se suporta din bugetele de asigurări sociale.

#### ART. 65

Contravaloarea biletelor acordate salariatilor trimisi în statiuni pentru tratarea unor boli profesionale se suporta integral de unitatea în cauza, inclusiv costul transportului pe calea ferată (tren personal, clasa a II-a) sau, acolo unde nu este posibil, pentru transportul auto în comun.

#### ART. 66

(1) În cazul în care salariața se afla în concediu de maternitate, unitatea va compensa, pe o anumită perioada, diferenta dintre salariul de baza individual avut si indemnizatia legală la care are dreptul.

(2) Perioada pe durata căreia se acorda compensarea va fi stabilită prin contractele colective de munca la nivel de unitate, dar nu mai puțin de 6 săptămâni.

(3) Diferentele de salarii vor fi acordate din fondul de salarii.

#### ART. 67

În caz de deces al mamei, drepturile ce s-ar fi convenit acesteia pentru cresterea copilului pana la doi ani se vor acorda tatălui, dacă acesta are copilul în îngrijire.

#### ART. 68

În cazul decesului mamei, tatăl copilului, la cererea sa, va beneficia de concediul fără plata neutilizat de mama, pana la data decesului acesteia, cu drepturile prevăzute la art. 62.

CAP. 6

Contractul individual de munca

ART. 69

(1) Contractul individual de munca este contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită salariat, se obligă să presteze munca pentru și sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remunerații denumite salariu.

(2) În vederea stabilirii concrete a drepturilor și obligațiilor salariaților, angajarea se face prin încheierea contractului individual de munca (CIM).

ART. 70

(1) Încheierea CIM se face pe baza condițiilor stabilite de lege, cu respectarea drepturilor fundamentale ale cetățeanului și numai pe criteriul aptitudinilor și competenței profesionale.

(2) Patronul se obligă să aducă la cunoștința salariaților posturile disponibile și condițiile de ocupare a lor.

(3) În cazul în care angajarea se face prin concurs, dacă un salariat și o persoană din afară unității obțin aceleași rezultate, salariatul are prioritate la ocuparea postului.

(4) Salariatul căruia i-a încetat calitatea de pensionar de invaliditate, ca urmare a redobândirii capacității de muncă, va fi reintegrat, pe cât posibil, în funcția avută la data pierderii capacității de muncă.

(5) Prevederile alin. 1 și 2 se aplică și pentru salariații instituțiilor bugetare.

ART. 71

(1) Încheierea CIM se va face pe perioada nedeterminată. Dacă salariatul solicită asistența din partea organizației sindicale, aceasta se poate acorda.

(2) Contractele individuale se pot încheia și pe durată determinată, în cazurile și în condițiile prevăzute de lege.

(3) CIM va cuprinde cel puțin clauzele prevăzute în anexa nr. 3.

(4) Contractele individuale de muncă se încheie în scris, câte un exemplar pentru fiecare parte, prin grija celui care angajează.

ART. 72

(1) CIM se poate modifica în ceea ce privește felul muncii, locul muncii și drepturile salariale prin acordul părților sau din inițiativa uneia dintre părți în cazurile prevăzute de Codul muncii.

(2) Refuzul salariatului de a accepta o modificare a clauzelor referitoare la felul muncii, locul muncii sau drepturile salariale nu da dreptul celui care angajează de a proceda la desfacerea unilaterală a CIM pentru acest motiv.

(3) Delegarea și detasarea salariaților se fac în condițiile prevăzute de lege, cu drepturile prevăzute în prezentul contract.

#### ART. 73

Executarea CIM se suspendă în cazurile prevăzute de lege în mod expres, precum și pe perioada exercitării unei funcții eligibile remunerate de organizația în care salariatul își desfășoară activitatea pe timpul mandatului.

#### ART. 74

(1) Încetarea CIM poate avea loc - în condițiile prevăzute de lege - printr-unul din următoarele moduri:

a) de drept;

b) ca urmare a convenției părților, la data convenită de acestea;

c) ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți, în cazurile și condițiile limitative prevăzute de lege.

(2) În cazurile în care unitatea este obligată, potrivit legii, să acorde un preaviz la desfacerea contractului de muncă, durata preavizului va fi de 20 de zile lucrătoare.

(3) În perioada preavizului, salariații au dreptul să absenteze patru ore pe zi de la programul unității, pentru a-și căuta un loc de muncă, fără ca aceasta să afecteze salariul și celelalte drepturi. Orele absente se pot acorda prin cumul, în condițiile stabilite de patron.

(4) În cazul în care unei persoane i se desface contractul de muncă fără să i se acorde preavizul prevăzut la alin. 2, angajatorul are obligația de a plăti o indemnizație egală cu salariul de bază pe o lună, avut la data desfacerii contractului de muncă.

#### ART. 75

(1) CIM nu poate fi desfășurat din inițiativa celui care angajează, în cazurile în care prin lege sau prin contractul colectiv de muncă au fost prevăzute asemenea interdicții.

(2) Desfășurarea activității sindicale, precum și apartenența la un sindicat nu pot constitui motive pentru desfacerea CIM din inițiativa unității.

(3) Pe o perioadă de minimum 6 luni de la reluarea activității, considerată perioada de readaptare, salariații care au beneficiat de concediu de maternitate și/sau concediu legal plătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani nu vor putea fi concediați o singură dată pentru motivul de necorespondență profesională prevăzut de Codul muncii.

(4) În cazul în care intenționează să dispună o măsură disciplinară împotriva unui salariat, cu excepția cazului în care măsură disciplinară constă într-un avertisment verbal, angajatorul este obligat să efectueze o anchetă prealabilă.

(5) Salariatul are dreptul de a fi informat cu privire la fapta ce i se impută și dreptul de a se apăra, iar unitatea are obligația de a-l asculta și de a verifica susținerile făcute de acesta în apărare.

(6) Modul de desfășurare a anchetei disciplinare, precum și rezultatele acesteia se consemnează într-un proces-verbal.

(7) La stabilirea sancțiunii se va ține seama de cauzele și gravitatea faptei, de împrejurările în care a fost săvârșită, de gradul de vinovăție a salariatului, de urmările abaterii și de alte împrejurări.

#### ART. 76

(1) La desfacerea contractului de muncă din motive neimputabile salariatului, patronii vor acorda acestuia o compensație de 50% din salariul lunar, în afară drepturilor convenite la zi.

(2) Prevederile alin. 1 sunt aplicabile atunci când desfacerea contractului de muncă a intervenit din următoarele motive:

a) unitatea își reduce personalul prin desființarea unor posturi de natură celui ocupat de cel în cauză, ca urmare a reorganizării;

b) unitatea își încetează activitatea;

c) unitatea se mută în alta localitate și are posibilitatea să-și asigure pe plan local cadrele necesare;

d) unitatea se mută în alta localitate, iar persoana încadrată nu acceptă să o urmeze;

e) persoana nu corespunde sub aspect profesional postului în care a fost încadrată, din motive neimputabile acesteia, și nu i s-a oferit trecerea într-o muncă corespunzătoare;

f) în postul ocupat de persoana încadrată în muncă este reintegrat, pe baza hotărârii organelor competente, cel care a detinut anterior acel post.

#### ART. 77

În cazul în care unitatea este pusă în situația de a efectua reduceri de personal ca urmare a restrângerii activității, re tehnologizării, automatizării și robotizării procesului de producție, părțile convin asupra respectării următoarelor principii:

a) patronul va pune la dispoziția sindicatului justificarea tehnico-economică în legătură cu măsurile privind posibilitățile de redistribuire a personalului, modificarea programului de lucru, organizarea de cursuri de calificare, recalificare sau reorientare profesională etc.;

b) justificarea tehnico-economică, împreună cu obiectiile si propunerile sindicatului, va fi supusă spre analiza si avizare consiliului de administratie sau, după caz, adunării generale;

c) concomitent, patronul va informa sindicatul asupra motivelor ce stau la baza reducerii numărului de salariați, precum si asupra eventualelor posibilități de redistribuire a acestora; anuntul se va face astfel:

- la întreprinderile cu un efectiv sub 100 salariați, cu 45 de zile înainte;
- la întreprinderile cu 101-300 salariați, cu 60 de zile înainte;
- la întreprinderile cu peste 301 salariați, cu 90 de zile înainte.

#### ART. 78

(1) În situatia în care disponibilizarile de personal nu pot fi evitate, conducerea unității va comunica în scris fiecărui salariat al cărui post urmează a fi desființat dacă i se oferă sau nu un alt loc de munca ori cuprinderea într-o forma de recalificare profesională în vederea ocupării unui post în aceeași unitate.

(2) În cazurile în care salariatilor nu li se pot oferi alte locuri de munca ori acestia refuza locul de munca oferit sau cuprinderea într-o forma de recalificare, conducerea unității le va comunica în scris termenul de preaviz, în condițiile prevăzute în prezentul contract colectiv de munca.

(3) În cazul în care la nivelul unității apare necesitatea unor concedieri colective, părțile vor negocia acordarea de compensatii, în functie de posibilitățile unității.

#### ART. 79

(1) La aplicarea efectivă a reducerii de personal, după reducerea posturilor vacante de natura celor desființate, măsurile vor afecta în ordine:

- a) CIM ale salariatilor care cumulează doua sau mai multe functii, precum si ale celor care cumulează pensia cu salariul;
- b) CIM ale persoanelor care îndeplinesc condițiile de pensionare la cererea unității;
- c) CIM ale persoanelor care îndeplinesc condițiile de pensionare la cererea lor.

(2) La luarea măsurii de desfacere a CIM pentru reducerea de posturi vor fi avute în vedere următoarele criterii minimale:

- a) dacă măsura ar putea afecta doi soti care lucrează în aceeași unitate, se desface contractul de munca al sotului care are venitul cel mai mic, fără ca prin aceasta sa se poată desface contractul de munca al unei persoane care ocupa un post nevizat de reducere;
- b) măsura sa afecteze, mai întâi, persoanele care nu au copii în întreținere;



c) măsura sa afecteze numai în ultimul rând pe femeile care au în îngrijire copii, bărbații vaduvi sau divorțati care au în îngrijire copii, pe intretinatorii unici de familie, precum si pe salariatii, bărbați sau femei, care mai au cel mult 3 ani pana la pensionare la cererea lor.

(3) În cazul în care măsura desfacerii CIM ar afecta un salariat care a urmat o forma de calificare sau de perfectionare a pregătirii profesionale si a încheiat cu unitatea un act aditional la contractul de munca, prin care s-a obligat sa presteze o activitate într-o anumită perioada de timp, administratia nu-i va putea pretinde acestuia despăgubiri pentru perioada rămasă nelucrata pana la împlinirea termenului, dacă măsura desfacerii contractului de munca nu-i este imputabilă.

(4) În ipoteza în care doua sau mai multe persoane salariate sunt în aceeași situatie, disponibilizarea se va face cu consultarea sindicatelor.

#### ART. 80

Unitatea care își extinde sau își reia activitatea într-o perioada de 12 luni de la luarea măsurilor de desfacere a contractului individual de munca pentru motivele prevăzute la art. 76 are obligatia sa încunostinteze în scris despre aceasta organizatiile sindicale si sa facă publica măsura. Unitatea va reangaja salariatii cărora li s-a desfăcut contractul de munca pentru motivele prevăzute la art. 76, care au pregătirea necesară pentru ocuparea posturilor vacante si care s-au prezentat în termen de 15 zile de la data anuntului.

#### CAP. 7

##### Formarea profesională

#### ART. 81

(1) Părțile înțeleg:

a) prin termenul de formare profesională - orice procedura prin care un salariat dobândește o calificare atestata printr-un certificat sau o diploma eliberata în condițiile prevăzute de Legea învățământului;

b) prin termenul de formare profesională continua - orice procedura prin care salariatul, având deja o calificare ori o profesie, își completează cunostintele profesionale, fie prin aprofundarea studiilor într-un anumit domeniu al specialitatii de baza, fie prin deprinderea unor metode sau procedee noi adoptate în domeniul specialitatilor lor.

(2) Formarea profesională si formarea profesională continua cuprind si teme din domeniul relatiilor de munca, convenite între syndicate si patron.

(3) Părțile convin asupra necesității si obligativității perfecționării profesionale a tuturor categoriilor de salariați, inclusiv a liderilor sindicali scosi din productie, la expirarea mandatului.

(4) Părțile semnatare convin să acorde întregul sprijin solicitat de Consiliul National de Formare Profesională a Adultilor pentru elaborarea sistemului de standarde ocupationale bazate pe competența. Sistemul va fi utilizat pentru evaluarea și certificarea calificării salariaților.

#### ART. 82

(1) La încheierea contractelor colective de muncă la nivel de unități, pentru partea privind formarea profesională se va ține seama cel puțin de următoarele:

a) identificarea posturilor pentru care este necesară formarea profesională, a căilor de realizare, adoptarea programului anual și controlul aplicării acestuia se vor face de comun acord de către sindicat și patron; cheltuielile pentru activitatea de formare profesională a salariaților se suportă de către unități;

b) sindicatul va participa, prin împuternicitii săi, la orice formă de examinare organizată în vederea absolvirii unui curs de formare profesională în cadrul unității;

c) în cazul în care unitatea urmează să-și schimbe parțial sau total profilul de activitate, aceasta va informa și consulta sindicatul cu cel puțin 2 luni înainte de aplicarea măsurii și va oferi propriilor salariați posibilitatea de a se califica sau recalifica înainte de a apela la angajări de forță de muncă din afară;

d) în cazul în care un salariat identifică un curs de formare profesională pe care ar dori să-l urmeze, organizat de un tert, patronul va analiza cererea împreună cu sindicatul, rămânând la aprecierea patronului dacă și în ce condiții va suporta contravaloarea cursului;

e) salariații care au încheiat acte adiționale la contractul individual de muncă, în vederea formării profesionale, vor putea fi obligați să suporte cheltuielile ocazionate de aceasta, cu excepția cazurilor prevăzute de art. 79, alin. 3, dacă părăsesc unitatea din motive imputabile lor înainte de împlinirea unui termen de 3 ani de la data absolvirii cursurilor.

(2) Programele adoptate conform alin. 1 vor fi aduse la cunoștința tuturor salariaților în termen de 3 zile de la adoptare, prin afișare în interiorul unității, în locuri adecvate și ușor accesibile pentru angajați.

(3) La stabilirea programelor de formare profesională, angajatorii și sindicatele vor adopta măsurile necesare pentru încurajarea și înlesnirea participării femeilor la acestea.

#### CAP. 8

Alte prevederi privind drepturile și obligațiile părților

ART. 83

(1) Cu privire la medierea conflictelor de munca prevăzute de Legea nr. 168/1999, dacă părțile convin printr-un proces-verbal semnat să înceapă medierea, în termen de 48 de ore fiecare parte va propune o listă de candidați din lista de mediatori numiți de ministrul muncii, solidarității sociale și familiei la nivelul județului unde are sediul unitatea în care s-a declansat conflictul de interese.

(2) În situația în care după prima întâlnire nu vor reuși să stabilească un mediator de comun acord, procedura de mediere încetează, trecându-se la următoarea etapă prevăzută de lege.

(3) În cazul în care s-a numit un mediator de comun acord, etapele medierii vor fi următoarele:

a) părțile implicate sunt obligate ca în termen de 48 de ore de la numirea mediatorului să pună la dispoziția acestuia datele necesare; dacă mediatorul are nelămuriri, acesta poate cere părților, în maximum 72 de ore de la primirea actelor, relații scrise cu privire la revendicările formulate, la actele depuse sau întocmite în timpul concilierii, precum și la rezultatele acesteia;

b) în maximum 8 zile de la numire, mediatorul este obligat să convoace ambele părți implicate; părțile implicate vor avea un număr egal de reprezentanți la mediere, de regula același număr ca și la conciliere, și aceleași persoane, dacă este posibil;

c) la fiecare întâlnire se va încheia un proces-verbal care va fi semnat de mediator și de părțile aflate în conflict;

d) medierea nu poate dura mai mult de 30 de zile de la data la care mediatorul a fost numit și a acceptat medierea; în caz contrar, medierea încetează și se trece la următoarea etapă legală de soluționare a conflictului.

ART. 84

(1) Consiliul de administrație are obligația de a invita reprezentanții sindicatului să participe la ședințele sale, în condițiile prevăzute de lege. Participarea se face cu statut de observator, cu drept de opinie, dar fără drept de vot.

(2) Încunostiințarea reprezentanților sindicali se va face cu cel puțin 72 de ore înainte de ședința. Reprezentanților sindicali li se va comunica ordinea de zi și li se va asigura accesul la documentele privind problemele profesionale, economice, sociale sau culturale puse în discuție.

ART. 85

(1) Pentru fundamentarea acțiunilor prevăzute la art. 30, din Legea nr. 54/2003, patronul va pune la dispoziția sindicatelor ori va asigura acestora accesul la informațiile și documentele necesare, reprezentanții sindicali având obligația de a păstra confidențialitatea datelor ce le-au fost transmise cu acest caracter.

(2) Patronii și sindicatele își vor comunica reciproc și în timp util hotărârile privind toate problemele importante în domeniul relațiilor de muncă.

ART. 86

(1) Reprezentantii alesi ai organizatiilor sindicale cu personalitate juridică, care lucrează nemijlocit în unitate în calitate de salariați, au dreptul la reducerea programului lunar de lucru cu pana la 5 zile pentru activități sindicale, fără a li se diminua drepturile salariale care li s-ar fi cuvenit în condiții normale. Plata acestora se va face în regimul salarial al celorlalți angajați.

(2) Numărul celor care pot beneficia de prevederile alin. 1, precum și perioada se stabilesc prin contractul colectiv de muncă.

#### ART. 87

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

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

#### ART. 88

Spațiile de locuit, cu excepția locuințelor de serviciu, vor fi repartizate salariaților unităților de o comisie paritară, patronat-sindicat, conform criteriilor ce vor fi stabilite prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate.

#### ART. 89

(1) În fiecare an calendaristic, confederațiile sindicale semnatare vor asigura pregătirea pentru acțiuni sindicale și relații de muncă a unui număr de cel mult 9.500 de membri de sindicat din toate ramurile, pe durate de până la 15 zile.

(2) Patronatul va permite salariaților să urmeze cursurile de pregătire prevăzute la alin. 1, în condițiile stabilite prin contractele colective de muncă încheiate la celelalte niveluri.

(3) Modalitățile de încadrare în numărul prevăzut la alin. 1 se stabilesc de către părțile semnatare, prin comisia paritară.

#### ART. 90

(1) În aplicarea prevederilor art. 24 din Legea nr. 54/2003 - Legea sindicatelor, la cererea organizațiilor sindicale, angajatorii vor reține și vor vira sindicatului cotizația de sindicat pe statele lunare de plată. Concomitent se va efectua și deducerea fiscală a cotizației din venitul lunar al membrului de sindicat conform prevederilor legale.

(2) Retinerea și deducerea fiscală a cotizației se fac pe baza cererii organizației sindicale la care se atasează lista membrilor de sindicat și semnatura acestora de acceptare a reținerii. Lista se înaintează angajatorului la începutul fiecărui an și va fi actualizată ori de câte ori este nevoie.

#### ART. 91

(1) Patronii nu vor angaja salariați permanenți, temporari sau cu program parțial, în perioada declansării sau desfășurării conflictelor colective de muncă, pe locurile de muncă ale salariaților aflați în conflict.

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

#### ART. 92

Patronii se angajează ca în contractele de asociere cu parteneri străini, pentru activități pe teritoriul României, să prevadă o clauză prin care partea străină se obligă să respecte drepturile prevăzute în contractele colective de muncă.

#### ART. 93

În situația în care patronii încheie contracte cu parteneri străini, potrivit cărora salariații din societatea comercială sau din regia autonomă vor executa unele lucrări în străinătate, condițiile de muncă, salarizarea, precum și celelalte drepturi și obligații ale acestor salariați vor fi stabilite prin negocieri colective, care se vor desfășura în condițiile prevăzute de lege și cu respectarea clauzelor cuprinse în contractul încheiat cu partenerul extern, negocieri colective ce devin anexa la contractul colectiv de muncă la nivel de unitate.

#### ART. 94

Confederațiile sindicale semnatare recunosc dreptul patronilor de a stabili, în condițiile legii, răspunderea disciplinară sau patrimonială a salariaților care se fac vinovați de încălcarea normelor de disciplină a muncii sau care aduc prejudicii unității.

#### ART. 95

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

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

(3) Definiția hartuirii sexuale este cea reglementată de lege.

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

(5) În situațiile în care apar divergențe în legătura cu executarea prevederilor contractelor colective, unitățile și sindicatele vor încerca soluționarea acestora mai întâi în comisiile paritare la nivel de unitate, iar

pentru rezolvarea problemelor rămase în divergența se vor putea adresa comisiei paritare la nivel de ramură.

#### ART. 96

(1) În contractele colective de muncă la nivel de unități se vor prevedea măsuri cu caracter social precum:

- a) suportarea cheltuielilor prevăzute de art. 63;
- b) construirea, amenajarea și întreținerea de creșe și grădinițe pentru copiii salariaților, precum și de cantine-bufet pentru salariați;
- c) construirea, amenajarea și întreținerea de oficii și grupuri sanitare la locurile de muncă, la capacitate corespunzătoare, cu dotare specifică, cel puțin la nivelul prevăzut în normele generale de protecție a muncii;
- d) construirea de locuințe;
- e) aniversări, sărbători religioase, zile dedicate copilului și femeii.

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

(3) Utilizarea fondului social pentru destinațiile prevăzute la alin. 1 se face de către administrație, cu consultarea sindicatelor.

(4) Fondurile neutilizate într-un an se raportează pentru anul următor.

#### CAP. 9

##### Dispoziții finale

#### ART. 97

(1) În aplicarea prevederilor art. 11 alin. 3, din Legea nr. 130/1996, republicată, privind contractul colectiv de muncă, unitățile vor prevedea în bugetele de venituri și cheltuieli sumele necesare contribuțiilor pentru constituirea fondurilor destinate activităților în domeniul pregătirii, negocierii și aplicării contractelor colective de muncă, la toate nivelurile.

(2) Sumele prevăzute conform alin. 1 se vor calcula luând ca bază suma de 6.000 de lei/salariat/an, raportate la numărul mediu de salariați din anul precedent.

(3) Sumele constituite conform alin. 1 și 2 vor fi distribuite astfel:

a) 1/3 din suma totală se reține ca fond destinat negocierii contractului colectiv de muncă la nivelul unității;

b) 1/3 din suma totală se virează de contribuabil la federația patronală reprezentativă de ramură care a negociat contractul colectiv pentru ramura din care face parte unitatea; lista ramurilor este prezentată în anexa nr. 4; din suma astfel constituită, federațiile patronale vor vira 50% în contul federațiilor sindicale reprezentative semnatare ale contractelor colective de ramură; semnatarii contractului colectiv de muncă pe ramură pot conveni ca, pe viitor, contribuția unităților de 1/3, prevăzută mai sus, să fie virată într-un cont colector și distribuită 50% pentru partea patronală și 50% pentru partea sindicală, pe baza unui protocol semnat de ambele părți;

c) 1/3 din suma totală se virează de unitate în contul colector "Fondul de negociere a Contractului colectiv de muncă unic la nivel național", deschis la Banca ABN-AMRO BANK ROMÂNIA - S.A., cu nr. RO61ABNA4100264100090820, pentru negocierile colective la nivel național, care va fi destinat astfel:

- 50% pentru partea sindicală reprezentativă la nivel național, semnatară a Contractului colectiv de muncă unic la nivel național;

- 50% pentru partea patronală reprezentativă la nivel național, semnatară a Contractului colectiv de muncă unic la nivel național;

d) fondul destinat părților semnatare, conform lit. c), va fi repartizat fiecărei confederații reprezentative la nivel național, semnatară a Contractului colectiv de muncă unic la nivel național, în raport cu volumul implicării în negocierile colective, cu numărul de salariați pe ramură, negociat în cadrul fiecăreia, așa cum va fi stabilit de către fiecare parte pe baza de protocol;

e) mecanismele de distribuție a fondurilor de către banca vor fi stabilite de comisia paritară;

f) fondurile destinate negocierilor colective se vor constitui și vira în termen de 60 de zile de la data publicării în Monitorul Oficial al României a prezentului contract colectiv de muncă.

(4) Unitățile economice care negociază și semnează contracte colective de muncă, dar nu sunt afiliate unor structuri patronale reprezentative de ramură, vor constitui fondurile destinate negocierilor colective conform prevederilor de la alin. 1, 2 și 3 și le vor vira către federația patronală semnatară a contractului colectiv de muncă la nivel de ramură care a stat la baza negocierii propriului contract colectiv de muncă și către contul național, conform alin. 3, lit. c).

(5) În cazul în care, potrivit legii, se negociază și se încheie contracte colective de muncă la nivelul unor grupuri de unități, cheltuielile ocazionate cu aceste negocieri se vor suporta din fondurile constituite la nivelul unităților din grupul respectiv.

(6) Fondurile destinate negocierilor colective la unitățile bugetare se vor constitui la nivelul fiecărei unități care încheie contract colectiv de muncă, cu respectarea prevederilor alin. 3.

(7) Fondurile destinate negocierilor colective vor fi colectate într-un cont distinct. Patronatele și sindicatele vor urmări și sprijini constituirea, defalcarea și virarea pe destinații a fondurilor destinate negocierii contractelor colective de muncă.

(8) Patronatele și sindicatele vor gestiona și utiliza fondurile destinate negocierilor colective, constituite în baza prevederilor art. 97, în

conformitate cu prevederile legale, pe baza unor programe de actiuni aprobate de organele proprii de conducere si pe rãspunderea fiecãruia.

(9) În aplicarea dispozitiilor acestui articol, în contabilitatea agentilor economici vor fi respectate prevederile metodologice comunicate de Ministerul Finantelor Publice, conform anexei 5.

(10) Contractele colective de munca la toate nivelurile vor cuprinde prevederile acestui articol.

#### ART. 98

Patronii recunosc dreptul reprezentantilor organizatiilor sindicale de a verifica la locul de munca modul în care sunt respectate drepturile salariatilor prevãzute în contractul colectiv de munca.

#### ART. 99

(1) Ramurile pentru care se vor încheia contracte colective de munca sunt cele prevãzute în anexa nr. 4.

(2) Drepturile prevãzute în prezentul contract colectiv de munca sunt considerate minime, de la nivelul cãrora începe negocierea contractelor colective de munca la celelalte niveluri, cu exceptia celor care sunt stabilite în cuantum fix sau maxim.

(3) În situatiile în care nu se încheie contracte colective de munca pe ramura sau grupuri de unitãti, prevederile prezentului contract colectiv de munca la nivel national sunt considerate niveluri minime, în conformitate cu prevederile art. 3, de la care începe negocierea contractelor colective de munca la nivel de unitãti.

(4) Executarea contractului colectiv de munca este obligatorie pentru pãrti.

#### ART. 100

Drepturile prevãzute în contractele individuale de munca nu pot fi sub nivelul celor stabilite prin contractele colective de munca.

#### ART. 101

Prevederile contractelor individuale de munca existente la data intrãrii în vigoare a contractelor colective de munca vor fi puse de acord cu prevederile acestora din urma.

#### ART. 102

(1) Patronul si sindicatele se vor informa reciproc, în situatia în care detin informatii, în legatura cu modificãrile ce urmeazã sa se producã în forma de proprietate a unitãtii, cu consecintele previzibile asupra salariatilor si cu mãsurile ce se au în vedere pentru limitarea efectelor disponibilizarilor de personal determinate de aceste modificãri.

(2) Ambele pãrti vor sustine participarea asociatiilor de salariatii la privatizarea unitãtilor în conditiile de preferinta prevãzute în lege.



(3) În toate situatiile de reorganizare sau, după caz, de privatizare a unităților, drepturile și obligatiile prevăzute de prezentul contract colectiv de munca se transmit noilor subiecte de drept rezultate din aceste operatiuni juridice.

ART. 103

Împuternicitii organelor de conducere a organizatiilor patronale, precum și ai confederatiilor sindicale semnatare vor verifica, la sesizarea uneia dintre părți, modul în care sunt respectate drepturile salariatilor prevăzute în contractul colectiv de munca; patronii vor asigura intrarea acestora în unitate, în conformitate cu regulamentul intern, și protecția în unitate, pe durata verificării, cu respectarea normativelor în vigoare.

ART. 104

Regulamentul intern se întocmeste de către patron împreună cu sindicatele, conform legii.

ART. 105

Părțile semnatare sunt de acord ca prevederile art. 39 alin. 3, art. 81, art. 82, anexa 2, anexa 4 să se renegocieze la data de 30 septembrie 2005 pentru anul 2006.

ART. 106

Prezentul contract colectiv de munca a fost semnat azi, 17.12.2004, la București, și produce efecte începând cu data înregistrării lui de către una dintre părți, în condițiile prevăzute de art. 25 alin. 3 din Legea nr. 130/1996, republicată, și va fi adus la cunostința salariatilor prin afisarea în unități, în locurile convenite cu organizatiile sindicale.

PĂRȚILE SEMNATARE

ORGANIZABIILE PATRONALE

Confederatia Patronala din Industria

României - CONPIROM

Confederatia Nationala a Patronatului

Roman - C.N.P.R.

Consiliul National al Întreprinderilor

Private Mici și Mijlocii - C.N.I.P.M.M.R.

INSTITUBII BUGETARE

Ministerul Sănătății

Ministerul Educatiei și Cercetării

Ministerul Culturii și Cultelor

ORGANIZABIILE SINDICALE

C.N.S.L.R. "Fratia"

Presedinte,

Uniunea Generală a Industriasilor din România - UGIR	Marius Petcu C.N.S. "Cartel ALFA"
Uniunea Generală a Industriasilor din România - UGIR 1903	Presedinte, Bogdan Iuliu Hossu
Consiliul National al Patronilor din România (Co.N.P.R.)	Blocul National Sindical - B.N.S. Presedinte,
Patronatul National Roman (PNR) Patronatul Roman (PR)	Dumitru Costin Confederatia Sindicatelor Democratice - C.S.D.R.
Uniunea Nationala a Patronatului Roman (UNPR)	Presedinte, Iacob Baci
Asociatia Romana a Antreprenorilor de Constructii (ARACO)	Confederatia Sindicala "Meridian"
Confederatia Patronala a Industriei, Serviciilor si Comertului (CPISC)	Presedinte, Ion Popescu

ANEXA 1

#### REGULAMENTUL

de organizare si functionare a comisiei paritare la nivel national

1. Comisia paritara la nivel national va fi compusa din câte un reprezentant al fiecărei confederatii sindicale semnatare si un număr egal de reprezentanti ai patronilor.

Membrii comisiei paritare sunt desemnati de părțile semnatare în termen de 14 zile de la înregistrarea prezentului contract la Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei.

2. Comisia se va întruni la cererea oricăruia dintre membrii săi, în termen de maximum 15 zile lucrătoare de la formularea cererii, și va adopta hotărâri valabile prin consens, în prezenta a 3/4 din numărul total al membrilor.

3. Comisia va fi prezidată, prin rotație, de câte un reprezentant al fiecărei părți, ales în ședința respectivă.

4. Hotărârea adoptată potrivit pct. 2 are putere obligatorie pentru părțile contractante.

5. Secretariatul comisiei va fi asigurat de patronat.

6. Comisia paritară este împuternicită să interpreteze prevederile contractului colectiv de muncă, în aplicare, în funcție de condițiile concrete și de posibilitățile unităților, la solicitarea uneia dintre părți.

La cererea organizațiilor patronale, a angajatorilor sau a organizațiilor sindicale, comisia paritară poate verifica măsura în care clauzele contractelor încheiate la celelalte niveluri sunt în concordanță cu prevederile Contractului colectiv de muncă unic la nivel național.

## ANEXA 2

Cotele de contribuție ce urmează a fi suportate de salariații

beneficiari de trimiteri la tratament balnear și odihnă

recuperatorie cu bilete prin sindicat

---

Nr. crt.	Salariul de baza brut lunar (lei)	Procent din valoarea biletului
		-----
		1.XI.-30.IV. - 1.V.-15.VI. 16.VI.- 15.IX. 16.IX.- 31.X.

---

1	2	3	4	5
1.	Pana la 3.500.000	35	35	45
2.	3.500.001-3.750.000	40	40	50
3.	3.750.001-4.000.000	45	45	55
4.	4.000.001-4.275.000	50	55	60
5.	4.275.001-4.500.000	55	60	65
6.	4.500.001-4.750.000	60	65	70
7.	4.750.001-5.000.000	65	70	75
8.	5.000.001-5.250.000	70	75	80
9.	5.250.001-5.500.000	75	80	85
10.	5.500.001-5.750.000	80	85	90
11.	5.750.001-6.000.000	85	90	95
12.	6.000.001-6.250.000	90	95	100
13.	6.250.001-6.500.000	95	100	100
14.	Peste 6.500.001	100	100	100

NOTA:

Cuantumul salariilor de baza brute lunare din coloana 2 sunt cele corespunzătoare lunii ianuarie 2005, la care se vor adauga majorările de salariu ce se vor acorda ulterior.

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCA

încheiat si înregistrat sub nr. ....../..... în registrul  
general de evidenta a salariatilor\*)

---

\*) La nivelul acestor ramuri se pot încheia contracte colective de munca pe subramuri (grupuri de unități), precum si pentru mai multe ramuri împreună din lista de mai sus.

A. Părțile contractului

Angajator - persoana juridică/fizică ....., cu sediul/domiciliul în ....., înregistrată la registrul comerțului/autoritățile administrației publice din ..... sub nr. ...., cod fiscal ....., telefon ....., reprezentată legal prin ....., în calitate de ....., si salariatul/salariata - domnul/doamna ....., domiciliat/domiciliata în localitatea ....., str. .... nr. ...., județul ....., posesor/posesoare al/a buletinului/cărtii de identitate/pasaportului seria ... nr. ...., eliberat/eliberata de ..... la data de ....., CNP ....., permis de munca seria ..... nr. .... din data de .....,

am încheiat prezentul contract individual de munca în următoarele condiții asupra cărora am convenit:

B. Obiectul contractului: .....

C. Durata contractului:

a) nedeterminată, salariatul/salariata ..... urmând să înceapă activitatea la data de .....

b) determinata, de ..... luni, pe perioada cuprinsă între data de .....  
si data de ...../pe perioada suspendării contractului individual de  
munca al titularului de post.

D. Locul de munca

1. Activitatea se desfășoară la .....

2. În lipsa unui loc de munca fix salariatul va desfasura activitatea  
astfel: .....

E. Felul muncii

Functia/meseria ..... conform Clasificarii ocupatiilor din  
România

F. Atributiile postului

Atributiile postului sunt prevăzute în fisa postului, anexa la contractul  
individual de munca\*).

---

\*) La nivelul acestor ramuri se pot încheia contracte colective de munca pe  
subramuri (grupuri de unități), precum si pentru mai multe ramuri împreună din  
lista de mai sus.

G. Conditii de munca:

1. Activitatea se desfășoară în conformitate cu prevederile  
Legii nr. 31/1991.

2. Activitatea prestată se desfășoară în conditii normale/deosebite/speciale  
de munca, potrivit Legii nr. 19/2000 privind sistemul public de pensii si alte  
drepturi de asigurări sociale, cu modificările si completările ulterioare.

H. Durata muncii

1. O norma intreaga, durata timpului de lucru fiind de ..... ore/zi, .....  
ore/saptamana.

a) Repartizarea programului de lucru se face după cum urmează: .....

(ore zi/ore noapte/inegal).

b) Programul de lucru se poate modifica în condițiile regulamentului intern/  
contractului colectiv de munca aplicabil.

2. O fracțiune de norma de ..... ore/zi (cel puțin 2 ore/zi), .....  
ore/săptămâna.

a) Repartizarea programului de lucru se face după cum urmează: .....  
(ore zi/ore noapte).

b) Programul de lucru se poate modifica în condițiile regulamentului intern/  
contractului colectiv de munca aplicabil.

c) Nu se vor efectua ore suplimentare, cu excepția cazurilor de forță majoră  
sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente  
sau înlăturării consecințelor acestora.

#### I. Concediul

Durata concediului anual de odihnă este de ..... zile lucrătoare, în  
raport cu durata muncii (norma întreaga, fracțiune de norma).

De asemenea, beneficiază de un concediu suplimentar de .....

#### J. Salariul:

1. Salariul de bază lunar brut: ..... lei

2. Alte elemente constitutive:

a) sporuri .....; b) indemnizații .....; c) alte adaosuri .....

3. Orele suplimentare prestate în afară programului normal de lucru sau în  
zilele în care nu se lucrează ori în zilele de sărbători legale se compensează  
cu ore libere plătite sau se plătesc cu un spor la salariu, conform  
contractului colectiv de munca aplicabil sau Legii nr. 53/2003 - Codul muncii.

4. Data/datele la care se plătește salariul este/sunt .....

K. Drepturi și obligații ale părților privind securitatea și sănătatea în  
munca:

- a) echipament individual de protectie...;
- b) echipament individual de lucru .....
- c) materiale igienico-sanitare .....
- d) alimentatie de protectie .....
- e) alte drepturi si obligatii privind sănătatea si securitatea în munca ....

L. Alte clauze:

- a) perioada de proba este de .....
- b) perioada de preaviz în cazul concedierii este de ..... zile

lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003 - Codul muncii sau contractului colectiv de munca;

c) perioada de preaviz în cazul demisiei este de ..... zile calendaristice, conform Legii nr. 53/2003 - Codul muncii sau contractului colectiv de munca;

d) în cazul în care salariatul urmează sa-si desfășoare activitatea în străinătate, informatiile prevăzute la art. 18 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii se vor regasi si în contractul individual de munca;

e) alte clauze.

M. Drepturi si obligatii generale ale părtilor

1. Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) dreptul la salarizare pentru munca depusa;
- b) dreptul la repaus zilnic si săptămânal;
- c) dreptul la concediu de odihna anual;
- d) dreptul la egalitate de sanse si de tratament;
- e) dreptul la securitate si sănătate în munca;
- f) dreptul la formare profesională, în conditiile actelor aditionale.

2. Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligatii:



a) obligatia de a realiza norma de munca sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fisei postului;

b) obligatia de a respecta disciplina muncii;

c) obligatia de fidelitate fata de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;

d) obligatia de a respecta măsurile de securitate si sănătate a muncii în unitate;

e) obligatia de a respecta secretul de serviciu.

3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

a) sa dea dispozitii cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;

b) sa exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;

c) sa constate săvârșirea abaterilor disciplinare si sa aplice sanctiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de munca aplicabil si regulamentului intern.

4. Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligatii:

a) sa acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractele individuale de munca, din contractul colectiv de munca aplicabil si din lege;

b) sa asigure permanent conditiile tehnice si organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de munca si conditiile corespunzătoare de munca;

c) sa informeze salariatul asupra conditiilor de munca si asupra elementelor care privesc desfășurarea relatiilor de munca;

d) sa elibereze, la cerere, toate documentele care atesta calitatea de salariat a solicitantului;

e) sa asigure confidentialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului.

N. Dispozitii finale

Prevederile prezentului contract individual de munca se completează cu dispozitiile Legii nr. 53/2003 - Codul muncii si ale contractului colectiv de munca aplicabil încheiat la nivelul angajatorului/grupului de angajatori/ramurii/national, înregistrat sub nr. ....../..... la Directia generală de munca si solidaritate socială a judetului/municipiului ...../ Ministerul Muncii, Solidarității Sociale si Familiei.

Orice modificare privind clauzele contractuale în timpul executării contractului individual de munca impune încheierea unui act aditional la contract, conform dispozitiilor legale.

Prezentul contract individual de munca s-a încheiat în doua exemplare, câte unul pentru fiecare parte.

O. Conflictetele în legatura cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea prezentului contract individual de munca sunt solutionate de instanta judecătorească competenta material si teritorial, potrivit legii.

Angajator,

Salariat,

.....

.....

Reprezentant legal,

.....

Pe data de ..... prezentul contract încetează în temeiul art. .... din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, în urma îndeplinirii procedurii legale.

Angajator,

.....

ANEXA 4

Lista ramurilor pentru care se încheie contracte colective de munca\*)

-----

\*) La nivelul acestor ramuri se pot încheia contracte colective de munca pe subramuri (grupuri de unități), precum și pentru mai multe ramuri împreună din lista de mai sus.

-----

Nr.			Număr
crt.	Ramura	Cod CAEN	salariat

-----

TOTAL: 4.638.316

-----

1.	Agricultura, piscicultura si pescuit	01, 05	112.898
2.	Silvicultura, economia vânatului, apelor si protectia mediului	021, 0222, 023, 024	43.229
3.	Industria miniera, geologie	10, 12, 13, 14, 4512	79.363
4.	Energie electrica, termica, petrol,		

gaze	11, 40	206.855
5. Industria alimentara, a băuturilor si a tutunului	15, 16	191.168
6. Industria textila si a produselor textile	17, 18	404.923
7. Industria pielariei si a incaltamintei	19	109.362
8. Exploatarea si prelucrarea lemnului	10,0221	84.744
9. Celuloza si hârtie	21	17.419
10. Edituri si poligrafie	22	27.268
11. Industria chimica si petrochimica	23, 24, 25	137.897
12. Materiale de constructii si industria cimentului	263-268	32.922
13. Industria sticlei si a ceramicii fine	261, 2621-2625	37.800
14. Metalurgie feroasa si neferoasa si produse refractare	27, 2626	95.507
15. Constructii de masini	28, 291-295, 34, 35	291.152
16. Industria electrotehnica, mecanică fina si utilaje, electronica	296, 297, 30, 31, 32, 33, 72	189.333
17. Industria mobilei si alte activități industriale n.c.a.	36	105.277
18. Reciclarea materialelor	37	8.626
19. Constructii	45	356.012
20. Comert	501, 503-505, 51, 52, 70	636.708
21. Turism, hoteluri si restaurante	55	85.423
22. Transporturi	60, 61, 62, 63	194.529
23. Posta si telecomunicatii	64	94.364
24. Activități financiare, bancare,		

de asigurări	65, 66, 67	12.538
25. Cercetare-proiectare	73	27.463
26. Administratie publica	75	147.072
27. Învățământ	80	390.230
28. Sănătate	85	312.688
29. Gospodărie comunală-locativă, transporturi locale	41,90	117.573
30. Mass-media	924	10.049
31. Cultura	921, 922, 923, 925	37.563
32. Alte activități si servicii	502, 71, 74, 91, 93, 95, 99	40.361

---

ANEXA 5

PREVEDERI METODOLOGICE

aplicabile operatiunilor contabile la constituirea fondului destinat  
activităților ocazionate de negocierile colective, elaborate de  
Ministerul Finantelor Publice - Directia generală a contabilității

Fondul ce se constituie din contributia patronatului, destinat activităților  
în domeniul negocierilor colective, prevăzut la art. 11(3) din  
Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de munca, republicată, si la

art. 97 din Contractul colectiv de munca unic la nivel national se

înregistrează în contabilitate astfel:

1. În contabilitatea agentilor economici

a) 635 "cheltuieli cu alte impozite, taxe si = 447 "Fonduri speciale - taxe  
si vărsăminte

vărsăminte asimilate" (analitic asimilate"  
distinct)

- cu sumele necesare contributiilor pentru constituirea fondurilor destinate  
activităților în domeniul pregătirii, negocierii si aplicării contractelor  
colective de munca la toate nivelurile;

b) 447 "Fonduri speciale - taxe si vărsăminte = 118 "Alte fonduri" (analitic  
distinct)

asimilate" (analitic distinct)

- cu suma reprezentând 1/3 din suma totală, înregistrată în contabilitate  
conform celor mentionate la litera a), reținută ca fond destinat negocierii  
contractului colectiv de munca la nivelul unității;

c) 447 "Fonduri speciale - taxe si vărsăminte = 5121 "Conturi la bănci,  
în lei"

asimilate" (analitic distinct)

- cu suma reprezentând 2/3 din suma totală, înregistrată în contabilitate  
conform celor mentionate la litera a), virata de către unitate la federatia  
patronala semnatarea a contractului colectiv de munca la nivel de ramura sau,  
după caz, la organizatia (asociatia) patronala care este afiliată direct unei  
confederatii patronale reprezentative semnatarea a Contractului colectiv  
de munca la nivel national;

d) 118 "Alte fonduri" (analitic distinct) = 5121 "Conturi la bănci, în lei"

- cu suma reprezentând 50% din suma reprezentând 1/3, înregistrată în contabilitate conform celor menționate la litera b), virată de către unitate la organizațiile sindicale cu care au fost negociate și semnate contractele de muncă la nivelul unității;

e) Conturi din clasa 6 (analitice distincte) = % 404, 5121, 5311 etc.

- în cursul lunii, cu cheltuielile efectuate de unitate, după natura lor, pe seama fondului destinat negocierii contractului colectiv de muncă la nivelul unității, în limita sumelor reținute cu această destinație;

f) 118 "Alte fonduri" (analitic distinct) = 758 "Alte venituri din exploatare"

- la sfârșitul lunii, diminuarea fondului destinat negocierii contractului colectiv de muncă la nivelul unității, cu totalul cheltuielilor efectuate de unitate în cursul lunii pe seama acestuia.

## 2. În contabilitatea instituțiilor publice

a) % = 231 (analitic distinct) 410, 420 etc. art. (30.07)

- cu sumele necesare contribuțiilor pentru constituirea fondurilor destinate activităților în domeniul pregătirii, negocierii și aplicării contractelor colective de muncă la toate nivelurile;

b) 231 (analitic distinct) = % 700, 120 etc.

- cu suma reprezentând 1/3 din suma totală, înregistrată în contabilitate conform celor menționate la litera a), reținută ca fond destinat negocierii contractului colectiv de muncă la nivelul unității; concomitent 119.01 337 (analitic distinct)

- cu suma reprezentând 1/3 din suma totală, înregistrată în contabilitate conform celor menționate la litera a), reținută ca fond destinat negocierii contractului colectiv de muncă la nivelul unității;

c) 231 (analitic distinct) = % 700, 120 etc.

- cu suma reprezentând 2/3 din suma totală, înregistrată în contabilitate conform celor menționate la litera a), virată de către unitate la federația patronală semnatară a contractului colectiv de muncă la nivel de ramură sau, după caz, la organizația (asociația) patronală care este afiliată direct unei confederații patronale reprezentative semnatară a Contractului colectiv de muncă la nivel național;

d) 337 (analitic distinct) = 119.01

- cu suma reprezentând 50% din suma reprezentând 1/3 înregistrată în contabilitate conform celor menționate la litera b), virată de către unitate la organizațiile sindicale cu care au fost negociate și semnate contractele de muncă la nivelul unității;

e) 421 = 119.01

- cu cheltuielile efectuate de unitate pe seama fondului destinat negocierii contractului colectiv de muncă la nivelul unității, în limita sumelor reținute cu această destinație;

f) 337 (analitic distinct) = 421

- la finele anului, cu totalul cheltuielilor efectuate din fondurile cu destinație specială (fondul destinat negocierii contractului colectiv de muncă la nivelul unității), potrivit conținutului de execuție.

3. În contabilitatea persoanelor juridice fără scop lucrativ (federații patronale, organizații/asociații patronale, confederații patronale, organizații sindicale abilitate)

- înregistrarea în contabilitate a sumelor încasate prin contul de disponibil cu destinație specială pentru constituirea fondului din contribuția patronatului, destinat activităților în domeniul negocierilor colective

513 "disponibil cu destinație specială" = 791 "venituri cu destinație specială"



- înregistrarea în contabilitate a cheltuielilor efectuate, potrivit legii, pe seama fondului din contributia patronatului, destinat activităților în domeniul negocierilor colective

% Conturi din clasa 6 (analitice distincte = % 401, 513, 5311 etc. privind activitățile cu destinație specială)

- la sfârșitul lunii, închiderea contului de venituri și a conturilor de cheltuieli privind fondul din contributia patronatului, destinat activităților în domeniul negocierilor colective

1201.02 "Rezultatul activităților cu destinație specială" = % Conturi din clasa 6 (analitice distincte privind activitățile cu destinație specială)

și

791 "Venituri cu destinație specială" = 1201.02 "Rezultatul activităților cu destinație specială"

Potrivit prevederilor pct. 98 din anexa la Ordinul ministrului finanțelor nr. 1.591, excedentul privind activitățile cu destinație specială nu se repartizează, fiind trecut la contul 1071.02 "Rezultatul reportat al activităților cu destinație specială". Această dispoziție se aplică și în cazul excedentului fondului din contributia patronatului, destinat activităților în domeniul negocierilor colective.

Până la aprobarea prin ordin al ministrului finanțelor a introducerii în planul de conturi pentru persoanele juridice fără scop lucrativ a unor conturi sintetice de gradul II specifice veniturilor fondului din contributia patronatului, destinat activităților în domeniul negocierilor colective și disponibilităților acestuia, persoanele juridice fără scop lucrativ abilitate pot deschide analitice distincte, în funcție de necesități, în cadrul

conturilor sintetice de gradul I, 791 "Venituri cu destinatie specială" si  
513 "Disponibil cu destinatie specială".

Director general,

Sef serviciu,