

**Contract Colectiv de Munca Unic nr. 2895 / 29.12.2006 la nivel national pe anii 2007-2010  
Intrat in vigoare cu 29.01.2007**

Incheiat conform Art. 10 si 11 din Legea nr. 130/1996, republicata, înregistrat la Ministerul Muncii, Solidaritatii Sociale si Familiei cu nr. 2895/29.11.2006

**CAPITOLUL 1 Dispozitii generale**

**Art. 1.** - (1) Partile contractante, reprezentate, conform anexei 7, 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) Angajatorul recunoaste libera exercitare a dreptului sindical, conform conventiilor internationale pe care Romania le-a ratificat, Constitutiei Romaniei si legislatiei nationale, precum si libertatea de opinie a fiecarui salariat.

**Art. 2.** - (1) Contractul colectiv de munca unic la nivel national cuprinde drepturile si obligatiile angajatorilor\*) si ale salariatilor cu privire la conditiile generale de munca prevazute de legislatia în vigoare precum si cele convenite în procesul de negociere.

(2) În ceea ce priveste conditiile specifice de munca, stabilite conform legii, drepturile si obligatiile partilor se vor stabili prin contractele colective de munca si, dupa caz, prin acorduri privind relatiile de serviciu, la nivel de ramura, grup de unitati\*), unitati si institutii.

\*) În sensul prezentului contract:

- termenul „angajator” desemneaza pe cel care angajeaza - persoana juridica sau fizica autorizata potrivit legii, care administreaza, utilizeaza capital, indiferent de natura acestuia, si care foloseste forta de munca salariata;
- termenul „unitate” desemneaza societatile comerciale, alte organizatii cu scop lucrativ, institutiile publice si orice persoana juridica ce angajeaza salariatii;
- companiile nationale si regiile autonome sunt definite prin lege grupuri de unitati;
- termenul de „acorduri privind relatiile de serviciu” desemneaza actele încheiate în baza negocierilor derulate între reprezentantii institutiilor publice si reprezentantii functionarilor publici.

(3) La angajare si la stabilirea drepturilor individuale, angajatorii vor respecta dispozitiile legale în vigoare privind aplicarea principiului egalitatii de tratament fata de toti salariatii, fara discriminari pe baza de criterii de sex, orientare sexuala, caracteristici genetice, varsta, apartenenta nationala, rasa, culoare, etnie, religie, optiune politica, origine sociala, handicap, situatie sau responsabilitate familiala, apartenenta ori activitate sindicala.

(4) Principiul platii egale pentru munca egala implica, pentru aceeasi munca sau pentru o munca pentru care este atribuita o valoare egala, eliminarea, cu privire la toate elementele si conditiile de remunerare, a oricarei discriminari pe criteriul sexului.

**Art. 3.** - (1) Clauzele contractelor colective de munca produc efecte dupa cum urmeaza:

- a) pentru toti salariatii încadrati în unitatile din tara, indiferent de forma de capital social (de stat sau privat, roman sau strain/mixt), în cazul contractelor colective de munca la nivel national;
- b) pentru toti salariatii încadrati în toate unitatile din ramura de activitate pentru care s-a încheiat contractul colectiv de munca, indiferent de forma de capital social (de stat sau privat, roman sau strain/mixt);
- c) pentru toti salariatii încadrati la angajatorii care fac parte din grupul de unitati pentru care s-a încheiat contractul colectiv de munca la acest nivel, indiferent de forma de capital social (de stat sau privat, roman sau strain/mixt);
- d) pentru toti salariatii angajatorului, în cazul contractelor colective de munca încheiate la nivel de unitate, indiferent de forma de capital social (de stat sau privat, roman sau strain/mixt).

(2) Contractele colective de munca se pot încheia si pentru salariatii institutiilor publice. Prin aceste contracte nu pot fi negociate clauze referitoare la drepturile a caror acordare si al caror quantum sunt stabilite prin dispozitii legale.

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

**Art. 4.** - (1) Prezentul contract se încheie pe o perioada de patru ani, cu posibilitatea revizuirii anuale.

(2) Daca nici una dintre parti nu denunta contractul cu 30 de zile înainte de expirarea perioadei pentru care a fost încheiat, valabilitatea acestuia se prelungeste pana 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 parti cu cel puțin 30 de zile înainte de data propusa pentru începerea negocierilor.

(3) Partile convin ca în perioada negocierilor, atat în cazul în care se fac modificari, cat si în cazul denuntarii contractului, la nivelurile de negociere sa nu declanseze greve, iar la nivel de unitate sau grup de unitati sa nu se efectueze concedieri din motive neimputabile salariatilor.

**Art. 6.** - Suspendarea si încetarea contractului au loc potrivit legii.

**Art. 7.** - (1) Pentru rezolvarea problemelor ce apar în aplicarea prevederilor prezentului contract precum si pentru monitorizarea aplicarii lui, partile convin sa instituie o comisie de aplicare si monitorizare a contractului colectiv de munca unic la nivel national.

(2) Competenta, componenta, organizarea si functionarea comisiei prevazute la alin. (1), sunt stabilite prin regulamentul din anexa nr. 1 la prezentul contract.

**Art. 8.** - (1) Drepturile salariatilor prevazute în prezentul contract colectiv de munca nu pot sa reprezinte cauza reducerii altor drepturi colective sau individuale care au fost stabilite prin contractele colective de munca încheiate la nivel de ramura, grupuri de unitati si unitati înainte de încheierea Contractului colectiv de munca unic la nivel national.

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

(3) Partile se obliga ca, în perioada de aplicare a prezentului contract colectiv de munca, sa nu promoveze si sa nu sustina proiecte de acte normative a caror adoptare ar conduce la diminuarea drepturilor ce decurg din contractele colective de munca, oricare ar fi nivelul la care acestea au fost încheiate.

(4) Partile convin sa se informeze reciproc si sa faca demersurile necesare pentru respectarea prevederilor legale, în vederea consultarii organizatiilor sindicale si patronale semnatare, în toate cazurile în care se initiaza acte normative ce privesc relatiile de munca.

**Art. 9.** - (1) În scopul salarizarii si acordarii celorlalte drepturi prevazute în prezentul contract pentru personalul institutiilor finantate de la bugetul de stat, sindicatele si ministerele vor purta negocieri cu guvernul pentru stabilirea fondurilor aferente acestei categorii de personal si pentru constituirea surselor, înainte de adoptarea bugetului de stat, precum si în vederea modificarii ulterioare a acestuia.

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

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

## **CAPITOLUL 2 Timpul de munca**

**Art. 10.** - (1) Durata normala a timpului de munca este de 8 ore pe zi sau de 40 de ore pe saptamana.

(2) Munca prestata în afara duratei normale a timpului de munca saptamanal, prevazuta la alin. (1), este considerata munca suplimentara.

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

(4) 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.

(5) În functie de specificul unitatii 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.

(6) În cazurile în care durata normala a timpului de munca se stabileste potrivit prevederilor alin. (5), durata timpului de munca zilnic nu poate depasi 10 ore.

(7) La locurile de munca unde, datorita specificului activitatii, nu exista posibilitatea încadrarii în durata normala a timpului zilnic de lucru, pot fi stabilite forme specifice de organizare a timpului de lucru, dupa caz, în tura, tura continua, turnus, program fractionat; locurile de munca la care se aplica aceste forme specifice de organizare, precum si modalitatile concrete de organizare si evidenta a muncii prestate se stabilesc prin contractul colectiv de munca la nivel de ramura, grupuri de unitati sau unitati.

(8) Durata maxima legala a timpului de munca nu poate depasi 48 de ore pe saptamana, inclusiv orele suplimentare. Prin exceptie, durata timpului de munca va putea fi prelungita peste 8 ore pe zi si peste 48 de ore pe saptamana, care include si orele suplimentare, cu conditia ca media orelor de munca, calculata pe o perioada de referinta de trei luni, sa nu depaseasca 48 de ore pe saptamana.

(9) Pentru ramurile de activitate si sectoarele de activitate consemnate în Anexa nr. 6, se pot negocia la nivel de ramuri, perioade de referinta mai mari de trei luni, dar care sa nu depaseasca 12 luni.

(10) La solicitarea comuna sau a uneia dintre partile negociatoare ale contractului colectiv de munca la nivel de ramura, Comisia paritara constituita la nivelul Contractului Colectiv de Munca Unic la Nivel National se va întruni în regim de urgenta, si se va pronunta asupra cererii de extindere a perioadei de referinta, prevazuta de Art. 111 din Codul Muncii, pentru ramuri sau sectoare ce nu sunt prevazute în Anexa nr. 6 si pentru care s-au prezentat solicitari.

(11) Cand munca se efectueaza în schimburi, durata timpului de munca va putea fi prelungita peste 8 ore pe zi si peste 48 de ore pe saptamana, cu conditia ca media orelor de munca, calculata pe o perioada maxima de 3 saptamani, sa nu depaseasca 8 ore pe zi sau 48 de ore pe saptamana.

**Art. 11.** - (1) Pentru unele activitati, locuri de munca si categorii de personal, prevazute în contractele colective de munca de la unitati, timpul de munca poate fi partial, corespunzator unor fractiuni de norma.

(2) La cerere, salariatii încadrati cu timp de munca partial vor putea fi încadrati cu timp de munca normal, daca exista posturi vacante si daca întrunesc conditiile ocuparii acestor posturi

**Art. 12.** - (1) Salariatii care își desfasoara activitatea în locuri de munca cu conditii deosebite beneficiaza de reducerea duratei normale a timpului de munca sub 8 ore pe zi, în conditiile prevazute de lege, si nu pot fi solicitati sa

efectueze ore suplimentare, cu exceptia cazurilor justificate de prevederi exprese ale regulamentelor specifice activitatii respective sau a unor situatii aparute fortuit.

(2) Durata reducerii timpului normal de munca si categoriile de personal care beneficiaza de acest program se stabilesc prin contractul colectiv de munca la nivel de ramura, grupuri de unitati si unitati.

**Art. 13.** - (1) Orele de începere si terminare a programului vor fi stabilite prin regulamentul intern.

(2) În toate cazurile în care se dovedeste ca este posibil, cei care angajeaza si sindicatele vor purta negocieri pentru a fixa orare flexibile de lucru si modalitati de aplicare a acestora.

(3) Stabilirea orarelor flexibile de lucru nu afecteaza drepturile prevazute în contractul colectiv de munca.

**Art. 14.** - (1) Orele prestate, la solicitarea angajatorului, peste programul normal de lucru stabilit în unitate sunt ore suplimentare.

(2) Salariatii pot fi chemati sa presteze ore suplimentare numai cu consimtamantul lor.

(3) Pentru prevenirea sau înlaturarea efectelor unor calamitati naturale, ale unor accidente ori ale altor cazuri de forta majora, salariatii au obligatia de a presta munca suplimentara ceruta de cel care angajeaza.

**Art. 15.** - (1) Munca suplimentara se compenseaza prin ore libere platite în urmatoarele 30 de zile, dupa efectuarea acesteia.

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

**Art. 16.** - (1) Munca prestata 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) Durata normala a timpului de munca pentru salariatul în regim de noapte, nu poate depasi o medie de 8 ore pe zi, calculata pe o perioada de referinta de maxim 3 luni calendaristice, cu respectarea prevederilor legale privind repausul saptamanal.

(3) Pentru persoanele al caror program de lucru se desfasoara pe timpul noptii, durata timpului de munca este mai mica cu o ora decat durata timpului de munca prestata în timpul zilei, fara diminuarea salariului de baza si a vechimii în munca.

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

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

(6) Salariatii care urmeaza sa desfasoare cel puțin 3 ore de munca de noapte sunt supusi unui examen medical gratuit înainte de începerea activitatii si dupa aceea, periodic.

(7) Conditii de efectuare a examenului medical si periodicitatea acestuia se stabilesc prin regulament aprobat prin ordin comun al ministrului muncii, solidaritatii sociale si familiei si al ministrului sanatatii.

(8) Salariatii care desfasoara munca de noapte si au probleme de sanatate recunoscute ca avand legatura cu aceasta vor fi trecuti la o munca de zi pentru care sunt apti.

(9) Tinerii care nu au împlinit varsta de 18 ani nu pot presta munca de noapte.

(10) Femeile gravide, lauzele si cele care alapteaza 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 beneficiaza de reducerea duratei normale a timpului de lucru cu 2 ore pe zi, fara 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, daca activitatea unitatii permite.

(2) Femeile care au în îngrijire copii de pana la 6 ani pot lucra cu 1/2 norma, daca nu beneficiaza de cresa sau camin, fara a le fi afectate drepturile ce decurg din calitatea de salariat. Timpul în care au fost încadrate în aceste conditii se considera, la calculul vechimii în munca, timp lucrat cu o norma întreaga.

(3) Angajatorii au obligatia de a acorda salariatelor gravide, dispensa pentru consultatii prenatale în limita a maxim 16 ore pe luna, fara a le fi afectate drepturile salariale.

(4) Salariata în cauza este obligata sa prezinte adeverinta medicala privind efectuarea controalelor pentru care s-a învoit.

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

**Art. 18.** - În durata normala a timpului de munca nu intra timpii consumati cu echiparea-dezechiparea la începutul si sfarsitul programului.

### **CAPITOLUL 3 Sanatatea si securitatea în munca**

**Art. 19.** - (1) Partile se obliga sa depuna toate eforturile pentru aplicarea riguroasa a sistemului institutionalizat prin legislatia în vigoare, în vederea ameliorarii permanente a conditiilor de munca.

(2) În scopul realizarii obiectivului prevazut la alineatul precedent, partile contractante vor asigura includerea în contractele colective a masurilor prevazute de Legea nr. 319/2006.

(3) La stabilirea masurilor vizand conditiile de munca, partile implicate vor tine seama de urmatoarele:

a) masurile incluse în contractul colectiv de munca sa fie de natura sa realizeze cel puțin asigurarea conditiilor de munca la nivelul parametrilor minimali prevazuti în norme; daca acest lucru nu este posibil la un moment dat, se vor stabili programe

pe termen scurt sau mediu pentru realizare, pana la asigurarea parametrilor minimali salariatii beneficiind de compensari banesti sau de alta natura;

b) masurile privind ameliorarea conditiilor de munca vor fi stabilite împreuna cu reprezentantii sindicali, încheindu-se anexe speciale la contractele colective de munca.

(4) Patronatele si sindicatele pot organiza, în comun, la nivelul ramurilor, grupurilor de unitati si unitatilor, servicii de securitate si sanatate în munca.

**Art. 20.** - (1) Organizarea activitatii prin stabilirea unei structuri organizatorice rationale, repartizarea tuturor salariatilor pe locuri de munca cu precizarea atributiilor si raspunderilor lor, precum si exercitarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligatiilor de serviciu de catre salariati sunt de competenta exclusiva a celor care angajeaza.

(2) Normarea muncii se aplica tuturor categoriilor de salariati - muncitori, tehnicieni, ingineri, economisti, cadre de alta specialitate si lucratori din activitatea administrativa atat pentru cei salarizati în acord, cat si pentru cei salarizati în regie. Normele de munca se exprima - în functie de caracteristicile procesului de productie sau ale altor activitati ce se normeaza - sub forma de norme de timp, norme de productie, norme de personal, sfere de atributii sau sub alte forme corespunzatoare specificului fiecărei munci. Normele de munca se elaboreaza de catre patroni cu acordul organizatiilor sindicale corespunzatoare.

(3) Normele de munca aprobate de conducatorul unitatii constituie anexa la contractul colectiv de munca si se fac cunoscute salariatilor cu cel puțin 5 zile înainte de aplicare.

**Art. 21.** - (1) Activitatea de normare a muncii se refera la toate categoriile de salariati, potrivit specificului activitatii fiecăreia, si se bazeaza pe tehnicile normarii muncii; aceasta se desfasoara ca un proces continuu, în permanenta concordanta cu schimbarile ce au loc în organizarea si nivelul de dotare tehnica a muncii.

(2) În toate situatiile în care normele de munca nu asigura un grad complet de ocupare, conduc la o solicitare excesiva sau, dupa caz, nu corespund conditiilor pentru care au fost elaborate, se impune reexaminarea lor. Aceasta poate fi ceruta atat de patron, cat si de sindicate. În caz de divergenta în ceea ce priveste calitatea normelor de munca se va recurge la o expertiza tehnica ce va fi stabilita de comun acord. Concluziile expertizei tehnice sunt obligatorii pentru ambele parti.

(3) Reexaminarea normelor de munca nu va putea conduce la diminuarea salariului de baza negociat.

(4) Cheltuielile ocazionate de solutionarea divergentelor cu privire la modificarea normelor de munca vor fi suportate de patroni pentru prima solicitare a sindicatelor.

**Art. 22.** - Angajatorul are obligatia sa asigure permanent conditiile tehnice si organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de munca, iar salariatii trebuie sa realizeze norma de munca sau, dupa caz, sarcinile ce decurg din functia sau postul detinut.

**Art. 23.** - Locurile de munca se clasifica în locuri de munca normale, locuri de munca cu conditii deosebite si locuri de munca cu conditii speciale, stabilite potrivit reglementarilor legale.

**Art. 24.** - (1) Pentru prestarea activitatii în locurile de munca cu conditii grele, periculoase, nocive, penibile sau altele asemenea, salariatii au dreptul, dupa caz, la sporuri la salariul de baza, durata redusa a timpului de lucru, alimentatie de întarire a rezistentei organismului, echipament de protectie gratuit, materiale igienico-sanitare, concedii suplimentare, prevazute de contractele colective de munca la nivel de ramura, grupuri de unitati, unitati si institutii; duratele de reducere a varstei pentru pensionare sunt cele prevazute în lege.

(2) Salariatii încadrati în categoriile prevazute la alin. 1 vor fi supusi obligatoriu unui examen medical efectuat de medicul de medicina muncii, în conditiile si la termenele ce se vor stabili prin contractul colectiv de munca la nivel de unitate si institutie.

(3) În cazul în care una sau mai multe din conditiile deosebite se regasesc pentru toti salariatii unei unitati, unei sectii, unui atelier sau ai unui loc de munca se vor stabili pentru acestia prin negociere salarii de baza al caror quantum nu va fi mai mic decat suma salariului de baza si a sporurilor negociate.

(4) La locurile de munca cu conditii specifice, unde numai o parte dintre salariati lucreaza în astfel de conditii, acestia vor beneficia de sporuri.

**Art. 25.** - (1) În cazul în care conditiile de munca se normalizeaza, salariatii vor beneficia pentru refacerea capacitatii de munca înca doua luni, daca au beneficiat anterior de acestea, de spor pentru nocivitate si alimentatie de protectie a organismului.

(2) De drepturile prevazute la alin. (1) beneficiaza si salariatii care au lucrat cel puțin sase luni în conditiile alin. (1) si își schimba locul de munca din motive ce nu le sunt imputabile, daca drepturile de aceeasi natura la noul loc de munca sunt mai mici.

**Art. 26.** - În toate cazurile in care conditiile de munca s-au înrautitit, determinand reclasificarea locurilor de munca, salariatii vor beneficia de drepturile aferente noii clasificari începand cu data schimbarii conditiilor de munca.

**Art. 27.** - (1) Partile sunt de acord ca nici o masura privind sanatatea si securitatea în munca nu este eficienta daca nu este cunoscuta, însusita si aplicata în mod constient de salariati.

(2) Angajatorul va asigura, pe cheltuiala sa, cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea si perfectionarea profesionala a salariatilor cu privire la normele de sanatate si securitate în munca. Prin contractele colective de munca la nivel de unitati se vor prevedea masuri specifice, periodicitatea, metodologia, obligatiile si raspunderile, precum si controalele proprii, în conformitate cu dispozitiile Legii 319/2006, reglementarile elaborate de Ministerul Muncii, Solidaritatii

Sociale si Familiei si cu normele proprii. Timpul aferent acestor activitati, inclusiv orele de instructaj, se include în timpul de munca si 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 privind sanatatea si securitatea în munca, pe care este obligat în procesul muncii sa le cunoasca si sa le respecte.

(4) În cazurile în care, în procesul muncii, intervin schimbari ce impun aplicarea unor norme noi de sanatate si securitate în munca, salariatii vor fi instruiti în conditiile prevazute la alineatul precedent.

**Art. 28.** - (1) Contravaloarea echipamentului de protectie se suporta integral de catre angajator.

(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 afara echipamentului de lucru prevazut de lege, patronul cere o anumita vestimentatie speciala, ca echipament de lucru, contravaloarea acesteia se suporta integral de catre angajator.

**Art. 29.** - Prin contractele colective de munca la nivel de unitate sau institutie se vor stabili parametrii de microclimat care vor fi urmariti la fiecare loc de munca, în vederea luarii masurilor de protectie a muncii specifice, precum si programele de control al realizarii masurilor stabilite.

**Art. 30.** - (1) În vederea mentinerii si îmbunatatirii conditiilor de desfasurare a activitatii, patronul va lua urmatoarele masuri 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, bai, grupuri sanitare, sali de repaus);
- c) diminuarea pana la eliminarea treptata a emisiilor poluante.

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

(3) Salariatii sunt obligati sa pastreze în bune conditii amenajarile efectuate de patron, sa nu le deterioreze si sa nu le descompeteze ori sa sustraga componente ale acestora.

**Art. 31.** - (1) Patronul va organiza la angajare si, ulterior, o data pe an, examinarea medicala a salariatilor, în scopul de a constata daca sunt apti pentru desfasurarea activitatii în posturile pe care ar urma sa le ocupe sau pe care le ocupa, precum si pentru prevenirea îmbolnavirilor profesionale. Examinarea medicala este gratuita, iar cheltuielile ocazionate de examinare se vor suporta conform legii. Conditiiile concrete urmeaza sa fie stabilite la nivel de unitate, cu consultarea sindicatelor.

(2) În cazul în care dispozitiiile legale speciale sau ale contractului colectiv de munca prevad examinari medicale la termene mai scurte, determinate de conditiile deosebite de la locurile de munca, se vor aplica aceste prevederi.

(3) Salariatii sunt obligati sa se supuna examenelor medicale în conditiile organizarii potrivit prevederilor alin. (1). Refuzul salariatului de a se supune examenelor medicale constituie abatere disciplinara.

(4) Examinarea medicala a salariatilor la angajare si, ulterior, o data pe an se face de catre unitatile sanitare de specialitate acreditate de patronat si de Ministerul Sanatatii.

**Art. 32.** - La cererea uneia dintre parti, medicii de medicina muncii si inspectorii de munca vor fi consultati la modificarea duratei timpului de lucru si la acordarea de concedii suplimentare.

**Art. 33.** - (1) Partile vor asigura un regim de protectie speciala a muncii femeilor si a tinerilor în vârsta de pana la 18 ani, cel puțin la nivelul drepturilor specifice reglementate de legislatia muncii si prevederile prezentului contract.

(2) Salariatele gravide, începând cu luna a V-a de sarcina, precum si cele care alapteaza nu vor fi repartizate la munca de noapte, nu vor fi chemate la ore suplimentare, nu vor fi trimise în deplasare si nu vor putea fi detasate decat cu acordul lor.

(3) La solicitarea Comitetului de sanatate si securitate în munca, angajatorul are obligatia sa evalueze riscurile pe care le presupune locul de munca al salariatei care anunta ca este însărcinata, precum si al salariatei care alapteaza si sa le informeze cu privire la acestea.

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

**Art. 34.** - Patronul nu va refuza angajarea sau, dupa caz, mentinerea în munca a persoanelor cu handicap, în cazurile în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligatiilor de serviciu aferente posturilor existente.

**Art. 35.** - În cazul recomandarilor medicale, patronul va asigura trecerea salariatilor în alte locuri de munca si, dupa caz, recalificarea acestora, în functie de posibilitatile fiecarei unitati, care vor fi stabilite împreuna cu sindicatele.

**Art. 36.** - (1) În vederea îmbunatatirii conditiilor de munca, în fiecare unitate cu cel puțin 50 de salaritati se va constitui un comitet de sanatate si securitate în munca, în conformitate cu prevederile legale.

(2) Comitetul de sanatate si securitate în munca este constituit din reprezentantii desemnati de sindicatele reprezentative din unitate, pe de o parte, si angajator sau reprezentatii sai desemnati, în numar egal cu cel al reprezentatilor lucratorilor, pe de alta parte.

(3) Reprezentantii în Comitetele de sanatate si securitate în munca desemnati de sindicatele reprezentative din unitate sau acolo unde acestea nu exista, alesi de catre salaritati, poarta denumirea de lucratori delegati ai salariatilor cu raspunderi specifice în domeniul sanatatii si securitatii în munca sau lucratori desemnati.

(4) Lucratorii delegati prevazuti la alineatul precedent vor fi alesi pentru un mandat de 2 ani, cu posibilitatea prelungirii. Acestia pot fi retrasi sau înlocuiti în aceleasi conditii în care au fost desemnati.

(5) Daca într-o unitate apare un sindicat reprezentativ, lucratorii delegati în Comitetul de sanatate si securitate în munca vor fi desemnati de acesta.

(6) Timpul de munca afectat activitatii în comitetele de sanatate si securitate în munca se considera timp de lucru efectiv prestat si va fi prevazut în contractul colectiv de munca la nivel de unitate.

(7) Activitatea comitetelor de sanatate si securitate în munca se va desfasura în baza reglementarilor cadru în vigoare si a regulamentelor proprii.

**Art. 37.** - În scopul prevenirii si diminuarii nivelului stresului la locul de munca, angajatorul împreuna cu semnatarii contractului colectiv de munca vor depune eforturile necesare în vederea transpunerii la nivelul unitatii, a standardelor de management pentru gestionarea stresului la locul de munca, astfel:

(1) În ce priveste continutul muncii:

a) la fundamentarea normelor de munca pentru salariatii, se va avea în vedere numarul de ore de munca, stabilite prin lege si contractele colective de munca aplicabile;

b) se va urmari ca nivelul de competenta, aptitudinile si abilitatile salariatilor sa corespunda cerintelor locului de munca;

c) conditiile locului de munca trebuie sa fie adaptate ergonomic, salariatilor;

d) salariatii vor fi informati si consultati si vor avea la dispozitie toate informatiile necesare, care sa le permita sa înțeleaga care sunt responsabilitatile lor, conform fisei postului .

(2) În ce priveste controlul asupra muncii efectuate:

a) angajatorul va încuraja salariatul sa-si utilizeze capacitatile si initiativele la locul de munca;

b) împreuna cu sindicatele sau dupa caz, cu reprezentantii salariatilor, angajatorul va stabili un sistem de stimulente pentru ca salariatii sa fie motivati în îndeplinirea cat mai buna a sarcinilor de serviciu.

(3) În ce priveste gestionarea activitatii la locul de munca, prin contractele colective de munca aplicabile se vor stabili intervalele de timp si modalitatile practice de informare a salariatilor privind modificarile aparute sau în curs de aparitie, legate de conditiile de munca.

(4) În ce priveste relatiile de munca, prin grija Comitetului de sanatate si securitate în Munca si a Comisiei Paritare, se vor analiza informatiile legate de rele practici la locurile de munca si se vor dispune masuri corective.

#### **CAPITOLUL 4 Salarizarea si alte drepturi banesti**

**Art. 38.** - (1) Pentru munca prestata în conditiile prevazute în contractul individual de munca, fiecare salariat are dreptul la un salariu în bani convenit la încheierea contractului de munca.

(2) La unitatile producatoare de produse agricole, o parte din salariu se poate plati si în natura. Plata în natura, stabilita prin negocieri colective în unitati, nu poate depasi 30% din salariu.

(3) Plata în natura a unei parti din salariu, în conditiile stabilite la Art. 160 din Codul muncii, este posibila numai daca este prevazuta expres în contractul colectiv de munca aplicabil sau în contractul individual de munca.

(4) Salariul cuprinde salariul de baza, indemnizatiile, sporurile, precum si alte adaosuri.

**Art. 39.** - (1) Formele de organizare a muncii si de salarizare ce se pot aplica sunt urmatoarele:

a) în regie sau dupa timp;

b) în acord;

c) pe baza de tarife sau cote procentuale din veniturile realizate;

d) alte forme specifice unitatii.

(2) Organizarea muncii si salarizarea în acord pot avea loc într-una din urmatoarele 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 si de salarizare ce urmeaza sa se aplice fiecarei activitati se stabilesc prin contractul colectiv de munca la nivel de unitate sau, dupa caz, institutie.

**Art. 40.** - (1) Se stabilesc urmatoorii coeficienti minimi de ierarhizare, pentru urmatoarele categorii de salariatii:

a) muncitori:

1. necalificati = 1,

2. calificati = 1,2;

b) personal administrativ încadrat în functii pentru care conditia de pregatire este:

1. liceala = 1,2

2. postliceala = 1,25;

c) personal de specialitate încadrat pe functii pentru care conditia de pregatire este:

1. scoala de maistri = 1,3;

2. studii superioare de scurta durata = 1,5;

d) personal încadrat pe functii pentru care conditia de pregatire este cea de studii superioare = 2.

(2) Coeficientii de salarizare de la alin. (1) se aplica la salariul minim negociat pe unitate.

(3) Salarizarea personalului încadrat conform alin. (1) se va stabili tinand cont si de standardele ocupationale corespunzatoare ocupatiei respective.

(4) Salariul de baza minim brut negociat pentru un program complet de lucru de 170 de ore, în medie, este de 440 lei, adica 2,59 lei/ora, începând cu 1 ianuarie 2007.

**Art. 41.** - (1) Partile contractante sunt de acord ca în perioada urmatoare sa actioneze pentru includerea unor sporuri în salariul de baza, care sa reprezinte retributia pentru munca prestata si conditiile de la locul de munca, astfel încat salariul de baza sa aiba pondere majoritara în salariu.

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

(3) Sporurile minime ce se acorda în conditiile prezentului contract sunt:

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

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

c) pentru orele suplimentare si pentru orele lucrate în zilele libere si in zilele de sarbatori legale ce nu au fost compensate corespunzator cu ore libere platite se acorda un spor de 100% din salariul de baza;

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

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

f) pentru exercitarea si a unei alte functii se poate acorda un spor de pana la 50% din salariul de baza al functiei înlocuite; cazurile în care se aplica aceasta prevedere si cuantumul se vor stabili prin negocieri la contractele colective de munca la nivel de ramura, grupuri de unitati sau unitati.

(4) Sporurile prevazute la alin. (3), lit. a) si b) nu se includ în salariul de baza si nu se mai acorda dupa normalizarea conditiilor de munca în conformitate cu dispozitiile Art. 25 din prezentul contract.

(5) Prin contractul colectiv de munca la nivel de ramura, grupuri de unitati si unitati pot fi negociate si alte categorii de sporuri (spor de izolare, spor pentru folosirea unei limbi straine, daca aceasta nu este cuprinsa în obligatiile postului etc.).

**Art. 42.** - (1) Adaosurile la salariul de baza sunt:

a) adaosul de acord;

b) premiile acordate din fondul de premiere, calculate într-o proportie de minimum 1,5% din fondul de salarii realizat lunar si cumulat;

c) alte adaosuri, convenite la nivelul unitatilor si institutiilor.

(2) Alte venituri sunt:

a) cota-parte din profit ce se repartizeaza salariatilor, care este de pana la 10% în cazul societatilor comerciale si de pana la 5% în cazul regiilor autonome;

b) tichetele de masa, tichetele cadou, tichetele de cresa, si alte instrumente similare acordate conform prevederilor legale si înțelegerii partilor.

(3) Conditii de diferentiere, diminuare sau anulare a participarii 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, dupa caz, institutie.

**Art. 43.** - (1) Angajatorul va asigura conditiile necesare realizarii de catre fiecare salariat a sarcinilor ce îi revin, în cadrul programului zilnic de munca stabilit.

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

(3) În cazuri exceptionale, cand din motive tehnice sau din alte motive activitatea a fost întrerupta, salariatii vor primi 75% din salariul de baza individual avut, cu conditia ca încetarea lucrului sa nu se fi produs din vina lor si daca în tot acest timp au ramas la dispozitia unitatii. Prin negocieri la nivelul unitatii sau institutiei se va stabili modul concret de realizare a prevederii de a ramane la dispozitia unitatii, prezenti în incinta unitatii în asteptarea reluarii activitatii sau la domiciliu, de unde sa poata fi convocati de unitate.

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

(5) În cazul în care din motive obiective este necesara reducerea sau întreruperea temporara a activitatii, pentru maximum 15 zile pe an, cu obligativitatea reluarii ei, unitatea, cu acordul sindicatelor, poate acorda concediu fara plata.

**Art. 44.** - Plata salariilor se face periodic, la datele ce se stabilesc prin contractul colectiv de munca la nivelul unitatii sau institutiei.

**Art. 45.** - Salariatii unitatilor trimisi în delegatie în tara sau în strainatate, vor beneficia de urmatoarele drepturi:

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

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

**Art. 46.** - Salariatii unitatilor trimisi în detasare beneficiaza de drepturile de delegare prevazute la Art. 45. În cazul în care detasarea depaseste 30 de zile consecutive, în locul diurnei zilnice se plateste o indemnizatie egala cu 50% din salariul de baza zilnic. Aceasta indemnizatie se acorda proportional cu numarul de zile ce depaseste durata neîntrerupta de 30 de zile.

**Art. 47.** - Persoanele detasate își mentin toate drepturile pe care le-au avut la data detasarii, cu exceptia celor privind igiena si protectia muncii, chiar daca la locul de munca unde sunt detasate acestea nu se mai regasesc. Daca la locurile de detasare, drepturile echivalente au niveluri mai mari sau se acorda si alte drepturi, persoanele detasate beneficiaza de acestea, inclusiv de toate drepturile privind protectia si igiena muncii, corespunzatoare noului loc de munca.

**Art. 48.** - (1) Toate drepturile banesti convenite salariatilor se platesc înaintea oricaror obligatii banesti ale unitatii.

(2) În caz de faliment sau lichidare judiciară, salarii au calitatea de creditori privilegiați, iar drepturile lor banesti constituie creanțe privilegiate, urmând să fie plătite integral, înainte de a-și revendica cota-parte ceilalți creditori.

**Art. 49.** - Angajatorii vor ține o evidență în care să se menționeze activitatea desfășurată în baza contractului individual de muncă și drepturile de care salarii au beneficiat și le vor elibera dovezi despre acestea.

**Art. 50.** - Salariii care se pensionează pentru limita de vârstă primesc o indemnizație egală cu cel puțin două salarii de bază avute în luna pensionării.

**Art. 51.** - În afara de ajutoarele prevăzute de lege, la care au dreptul, salarii vor beneficia și de următoarele ajutoare:

- a) în cazul decesului salariatului, un ajutor acordat familiei, de cel puțin două salarii medii lunare pe unitate;
- b) dacă decesul a survenit din cauza unui accident de muncă, a unui accident în legătură cu muncă sau a unei boli profesionale, cuantumului ajutorului acordat familiei va fi de cel puțin 3 salarii medii pe unitate;
- c) un salariu mediu pe unitate, plătit de această mamă, pentru nașterea fiecărui copil; dacă mama nu este salariată, sotiul acesteia beneficiază de plata unui salariu mediu pe unitate;
- d) un salariu mediu pe unitate plătit de unitate la decesul sotiului sau soției ori la decesul unei rude de gradul I aflate în întreținerea salariatului.

## CAPITOLUL 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 legale 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.** - (1) În cazurile în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 6 ore, salarii au dreptul la pauza de masă și la alte pauze în condițiile stabilite prin contractele colective de muncă și/sau regulamentele interne aplicabile.

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

(3) Tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de o pauză de masă de cel puțin 30 de minute în cazul în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 4 ore și jumătate.

**Art. 55.** - Salariii pot solicita, în mod justificat, decalarea programului de lucru. Angajatorul va analiza cererea și va aproba aceasta în funcție de posibilități.

**Art. 56.** - (1) Salariii au dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu de odihnă plătit, de minimum 21 de zile lucrătoare.

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

- a) salarii care au vârsta sub 18 ani au dreptul, în fiecare an calendaristic, la un concediu plătit de 24 de zile lucrătoare;
- b) salarii nou-angajați, pentru primul an de activitate înscris în cartea de muncă au dreptul la un concediu de odihnă plătit cu o durată minimă de 20 de zile lucrătoare.

**Art. 57.** - (1) În fiecare an calendaristic, salarii încadrați în grade de invaliditate au dreptul la un concediu de odihnă suplimentar cu o durată de 3 zile, iar salarii nevazatori cu o durată de 6 zile.

(2) Salariii care își desfășoară activitatea în condiții deosebite beneficiază de concedii de odihnă suplimentare de minimum 3 zile pe an.

**Art. 58.** - Prin contractele colective de muncă la celelalte niveluri, se vor stabili criteriile pe baza cărora salarii să beneficieze de concedii de odihnă anuale și de concedii de odihnă suplimentare mai mari.

**Art. 59.** - (1) Pe durata concediului de odihnă, salarii vor primi o indemnizație ce reprezintă media zilnică a veniturilor din ultimele trei luni anterioare lunii în care este efectuat concediul, multiplicată cu numărul de zile de concediu.

(2) Indemnizația de concediu nu poate fi mai mică decât salariul de bază, sporul de vechime și indemnizația pentru funcția de conducere, luate împreună, corespunzător numărului de zile de concediu.

(3) Prin contractele colective de muncă de la celelalte niveluri se poate stabili ca, în raport cu posibilitățile economico-financiare ale unității, pe lângă indemnizația de concediu, să se plătească și o primă de vacanță.

- (4) Indemnizatia de concediu si, dupa caz, prima de vacanta se platesc înainte de plecarea în concediu.  
(5) Orice conventie prin care se renunta total sau în parte la dreptul la concediul de odihna este interzisa.

**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 lucratoare. Cealalta parte va trebui acordata si luata pana la sfarsitul anului în curs.

(2) Cand 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 sfarsitul anului urmator, în perioada solicitata de salariat.

**Art. 61.** - (1) Salariatii au dreptul la zile libere platite pentru evenimente deosebite în familie sau pentru alte situatii, dupa cum urmeaza:

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

(2) Salariatii au dreptul la 30 de zile concediu fara plata, acordat o singura data, pentru pregatirea si sustinerea lucrarii de diploma în învatamantul superior. Acest concediu se poate acorda si fractionat, la cererea salariatului.

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

**Art. 62.** - (1) În afara concediului legal platit pentru îngrijirea copiilor în varsta de pana la doi ani, salariaata mama poate beneficia de înca un an concediu fara plata.

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

**Art. 63.** - (1) La nivelul unitatii, din fondul pentru cheltuieli 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 ferata (tren personal, clasa a II-a).

(2) În limita acestor fonduri, unitatea va suporta cota-parte din costul biletelor pentru salariatii 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 prevada efectuarea sejurului într-o unitate apartinand sistemului sindical, ministerelor sau unitatilor în cauza.

(3) Pentru alte situatii decat cele prevazute în alineatul precedent, unitatea va suporta cheltuielile pentru toate biletele procurate cu acordul sindicatului ori daca, în cazul biletelor de tratament, exista recomandarea expresa a medicului pentru o anumita statiune care nu apartine sistemului sindical, ministerelor sau unitatii în cauza.

(4) Costul biletelor de tratament se suporta în conformitate cu prevederile legislatiei în materia asigurarilor de sanatate.

**Art. 64.** - Beneficiarii biletelor de tratament balnear si odihna din institutiile publice vor suporta o contributie baneasca diferentiata în functie de salariul de baza si de sezon, contributie calculata conform legii.

**Art. 65.** - Contravaloarea biletelor acordate salariatilor trimisi în statiuni pentru recuperare în urma unor accidente de munca si tratarea unor boli profesionale se suporta în conditiile legii, angajatorul efectuand, la nevoie, cheltuieli în avans în acest scop, urmand sa le recupereze de la asigurator potrivit dispozitiilor legale în vigoare.

**Art. 66.** - (1) În cazul în care salariaata se afla în concediu de maternitate, unitatea va compensa, pe o anumita perioada, diferenta dintre salariul de baza individual avut si indemnizatia legala la care are dreptul.

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

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

**Art. 67.** - În caz de deces al mamei, drepturile ce s-ar fi cuvenit acesteia pentru cresterea copilului pana la doi ani se vor acorda tatalui, daca acesta are copilul în îngrijire.

**Art. 68.** - În cazul decesului mamei, tatal copilului, la cererea sa, va beneficia de concediul fara plata neutilizat de mama, pana la data decesului acesteia, cu drepturile prevazute la Art. 62.

## CAPITOLUL 6

### Contractul individual de munca

**Art. 69.** - (1) Contractul individual de munca este contractul în temeiul caruia o persoana fizica, denumita salariat, se obliga sa presteze munca pentru si sub autoritatea unui angajator, persoana fizica sau juridica, în schimbul unei remuneratii denumite salariu.

(2) În vederea stabilirii concrete a drepturilor si obligatiilor salariatilor, angajarea se face prin încheierea contractului individual de munca (CIM).

**Art. 70.** - (1) Încheierea CIM se face pe baza conditiilor stabilite de lege, cu respectarea drepturilor fundamentale ale cetateanului si numai pe criteriul aptitudinilor si competentei profesionale.

(2) Angajatorul se obliga sa aduca la cunostinta salariatilor posturile disponibile si conditiile de ocupare a lor.

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

(4) Salariatul cărui 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 de muncă 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 dă 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 angajator.

**Art. 75.** - (1) Sub sancțiunea nulității absolute, nici o sancțiune nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile.

(2) Pentru cercetarea abaterii disciplinare și propunerea sancțiunii, angajatorul constituie o comisie. Din comisie va face parte fără drept de vot, în calitate de observator, și un reprezentant al organizației sindicale al cărui membru este salariatul cercetat.

(3) Comisia îl va convoca în scris pe salariatul cercetat, cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte. Convocarea va indica cel puțin motivul, data, ora și locul întrevederii.

(4) În cadrul cercetării se vor stabili faptele și urmarile acestora, împrejurările în care au fost săvârșite, precum și orice date concludente după care să se poată stabili existența sau inexistența vinovăției. Ascultarea și verificarea apărărilor salariatului cercetat sunt obligatorii.

(5) Neprezentarea salariatului la convocarea făcută în condițiile prevăzute la alin. (4) fără un motiv obiectiv dă dreptul angajatorului să dispună sancționarea, fără efectuarea cercetării disciplinare prealabile.

(6) Activitatea de cercetare a abaterii disciplinare impune stabilirea următoarelor aspecte:

a) împrejurările în care fapta a fost săvârșită;

b) gradul de vinovăție a salariatului;

c) consecințele abaterii disciplinare;

d) comportarea generală în serviciu a salariatului;

e) eventualele sancțiuni disciplinare suferite anterior de către acesta.

(7) Salariatul are dreptul să cunoască toate actele și faptele cercetării și să solicite în apărare probele pe care le consideră necesare.

(8) Comisia propune aplicarea sau neaplicarea unei sancțiuni disciplinare după finalizarea cercetării.

(9) Lucrările comisiei de disciplină se consemnează într-un registru de procese verbale.

(10) La stabilirea sancțiunii se va ține seama de cauzele și gravitatea faptei, de împrejurările în care fapta a fost comisă, gradul de vinovăție al salariatului, eventualele sancțiuni disciplinare suferite anterior de către acesta.

(11) În baza propunerii comisiei de disciplină angajatorul va emite decizia de sancționare.

**Art. 76.** - (1) CIM nu poate fi desfacut 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 perioadă 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 pentru motivul de necorespondență profesională prevăzută de Codul muncii.

**Art. 77.** - (1) Salariatul poate fi concediat pentru motive de necorespondere profesionala, cu respectarea procedurii de cercetare prealabila, stabilita prin prezentul contract colectiv de munca.

(2) Cercetarea salariatului pentru necorespondere profesionala se face de catre o comisie numita de catre angajator. Din comisie va face parte si un reprezentant al sindicatului, desemnat de acesta, al carui membru este salariatul în cauza.

(3) Comisia va convoca salariatul si îi va comunica acestuia în scris, cu cel puțin 15 zile înainte:

a) data, ora exacta si locul întrunirii comisiei;

b) modalitatea în care se va desfasura examinarea.

(4) Examinarea va avea ca obiect activitatile prevazute în fisa postului salariatului în cauza.

(5) În cazul introducerii de noi tehnologii, examinarea salariatului se va referi la acestea numai în masura în care salariatul în cauza a facut obiectul formarii profesionale în respectiva materie.

(6) Necoresponderea profesionala poate fi sustinuta de comisie prin dovezi de îndeplinire necorespunzatoare a sarcinilor profesionale, prin examinare scrisa, orala, practica si alte probe.

(7) În cazul în care salariatul își pierde aptitudinile profesionale din motive medicale, angajatorul îi va asigura în limitele disponibile, un alt loc de munca. În situatia în care nu dispune de astfel de posibilitati, angajatorul va apela la autoritatea publica locala pentru ocuparea fortei de munca, în vederea solutionarii.

(8) În cazul în care, în urma examinarii, salariatul este considerat necorespunzator profesional de catre comisie, acesta are dreptul de a contesta hotararea comisiei în termen de 10 zile de la comunicare.

(9) Daca salariatul nu a formulat contestatia în temenul prevazut la alin. (8) sau daca dupa formularea contestatiei si reexaminarea hotararii comisiei, aceasta este mentinuta, angajatorul poate emite si comunica decizia de desfacere a contractului individual de munca al salariatului, pentru motive de necorespondere profesionala. Decizia astfel emisa va contine rezultatul cercetarii prealabile a salariatului în cauza.

**Art. 78.** - (1) La încetarea contractului individual de munca din motive ce nu tin de persoana salariatului, angajatorii vor acorda acestuia o compensatie de cel puțin un salariu lunar, în afara drepturilor cuvenite la zi.

(2) Prevederile alin. (1) sunt aplicabile atunci cand încetarea contractului individual de munca a intervenit ca urmare unor motive ce nu tin de persoana salariatului.

**Art. 79.** - În cazul în care unitatea este pusa în situatia de a efectua concedieri colective partile convin asupra respectarii urmatoarelor principii:

a) angajatorul va pune la dispozitia sindicatului justificarea tehnico-economica în legatura cu masurile privind posibilitatile de redistribuire a personalului, modificarea programului de lucru, organizarea de cursuri de calificare, recalificare sau reorientare profesionala etc.;

b) justificarea tehnico-economica, împreuna cu obiectiile si propunerile sindicatului, va fi supusa spre analiza si avizare consiliului de administratie sau, dupa caz, adunarii generale;

c) În cazul în care angajatorul intentioneaza sa efectueze concedieri colective, acesta are obligatia de a initia, în timp util si în scopul ajungerii la o înțelegere, în conditiile prevazute de lege, consultari cu sindicatul sau, dupa caz, cu reprezentantii salariatilor, cu privire cel puțin la:

- metodele si mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numarului de salariati care vor fi concediati;
- atenuarea consecintelor concedierii prin recurgerea la masuri sociale care vizeaza, printre altele, sprijin pentru recalificarea sau reconversia profesionala a salariatilor concediati.

Prin sintagma „timp util” se înțelege :

- la întreprinderile cu un efectiv sub 100 salariati, cu 15 zile înainte de notificarea prevazuta la Art. 71<sup>1</sup> din Codul muncii, cu modificarile ulterioare;
- la întreprinderile cu 101-250 salariati, cu 20 de zile înainte de notificarea prevazuta la Art. 71<sup>1</sup> din Codul muncii, cu modificarile ulterioare;
- la întreprinderile cu peste 251 salariati, cu 30 de zile înainte de notificarea prevazuta la Art. 71<sup>1</sup> din Codul muncii, cu modificarile ulterioare.

**Art. 80.** - (1) În situatia în care disponibilizarile de personal nu pot fi evitate, conducerea unitatii va comunica în scris fiecarui salariat al carui post urmeaza a fi desfiintat daca i se ofera sau nu un alt loc de munca ori cuprinderea într-o forma de recalificare profesionala în vederea ocuparii 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 unitatii le va comunica în scris termenul de preaviz, în conditiile prevazute în prezentul contract colectiv de munca.

(3) Pentru situatia în care se efectueaza concedieri colective, partile vor negocia acordarea de compensatii banesti cu respectarea prevederilor legale si/sau ale contractelor colective de munca aplicabile.

(4) La stabilirea numarului efectiv de salariati concediati colectiv, vor fi luati în calcul si acei salariati carora le-au încetat contractele individuale de munca din initiativa angajatorului, din motive ce nu au legatura cu persoana salariatului, cu conditia existentei a cel puțin 5 concedieri de aceasta natura, cu cel puțin 30 de zile înaintea expirarii perioadei prevazute la art. 79, lit.c) din prezentul contract.

**Art. 81.** - (1) La aplicarea efectiva a reducerii de personal, dupa reducerea posturilor vacante de natura celor desfiintate, masurile vor afecta în ordine:

a) CIM ale salariatilor care cumuleaza doua sau mai multe functii, precum si ale celor care cumuleaza pensia cu salariul;

b) CIM ale persoanelor care îndeplinesc conditiile de varsta standard si stagii de cotizare si nu au cerut pensionarea în conditiile legii;

c) CIM ale persoanelor care îndeplinesc conditiile de pensionare la cererea lor.

(2) La luarea masurii de desfacere a CIM pentru motive ce nu tin de persoana salariatului vor fi avute în vedere urmatoarele criterii minimale:

a) daca masura ar putea afecta doi sotii care lucreaza în aceeasi unitate, se desface contractul de munca al sotului care are venitul cel mai mic, fara ca prin aceasta sa se poata desface contractul de munca al unei persoane care ocupa un post nevizat de reducere;

b) masura sa afecteze, mai întâi, persoanele care nu au copii în întreținere;

c) masura sa afecteze numai în ultimul rand pe femeile care au în îngrijire copii, barbatii vaduvi sau divortati care au în îngrijire copii, pe întretinatorii unici de familie, precum si pe salariatii, barbati sau femei, care mai au cel mult 3 ani pana la pensionare la cererea lor.

(3) În cazul în care masura 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 anumita perioada de timp, administratia nu-i va putea pretinde acestuia despagubiri pentru perioada ramasa nelucrata pana la împlinirea termenului, daca masura desfacerii contractului de munca nu-i este imputabila.

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

**Art. 82.** – (1) Unitatea care își extinde sau își reia activitatea într-o perioada de 9 luni de la luarea masurilor de desfacere a contractului individual de munca pentru motivele ce nu tin de persoana salariatului are obligatia sa încunostiinteze în scris despre aceasta organizatiile sindicale si sa faca publica masura.

(2) Salariatii notificati în acest sens au la dispozitie un termen de maximum 10 zile lucratoare de la data primirii comunicarii, pentru a-si manifesta expres consimtamantul cu privire la locul de munca oferit.

## **CAPITOLUL 7 Formarea profesionala**

**Art. 83.** - (1) Partile înțeleg:

a) prin termenul de formare profesionala – orice procedura prin care o persoana dobandeste o calificare atestata printr-un certificat sau o diploma, eliberate conform legii;

b) prin termenul de formare profesionala continua – procedura prin care o persoana avand deja o calificare ori o profesie, dobandeste noi competente cognitive si functionale (deprinderi);

c) prin Comitete Sectoriale de Formare Profesionala - structuri de dialog social autonom care dezvoltă, actualizeaza si valideaza calificarile din ramura respectiva de activitate.

(2) Formarea profesionala si formarea profesionala continua cuprind si teme din domeniul relatiilor de munca, convenite între sindicate si angajatori.

(3) Partile semnatare convin sa participe la elaborarea si utilizarea, pentru ramura lor de activitate, a sistemului de formare si evaluare bazat pe competente, sa completeze si sa elaboreze standardele ocupationale.

(4) Partile convin asupra necesitatii si obligativitatii perfectionarii profesionale a tuturor categoriilor de salariatii, inclusiv a liderilor sindicali scosi din productie, la expirarea mandatului.

(5) Partile semnatare convin sa acorde întregul sprijin solicitat de catre CNFPA – ca Autoritate Nationala a Calificarilor – pentru elaborarea sistemului de standarde ocupationale, bazat pe competente si a calificarilor care vor fi validate si introduse în Registrul national al calificarilor. Sistemul va fi utilizat la evaluarea si certificarea calificarii salariatilor.

(6) Formarea profesionala a lucratorilor se organizeaza pentru ocupatii, meserii, specialitati si profesii – numite la modul general – ocupatii, cuprinse în „Clasificarea Ocupatiilor din Romania” – COR, pe baza „standardelor ocupationale” si a clasificarilor elaborate de comitetele sectoriale.

(7) Partile convin sa acorde întregul sprijin pentru înfiintarea Comitetelor Sectoriale pentru Formare Profesionala la nivelul ramurilor, asa cum acestea sunt stabilite de legislatia în vigoare.

(8) Partile convin sa acorde sprijin membrilor lor, pentru dezvoltarea activitatii Comitetelor Sectoriale, precum si pentru dezvoltarea în sistem de parteneriat, la nivelul ramurilor de activitate, a unor activitati proprii de formare profesionala, inclusiv prin sprijinirea proiectelor destinate atragerii de fonduri necesare.

(9) Pe perioada în care participa la programe de formare profesionala finantate de catre angajatori, lucratorii primesc drepturile stabilite prin contractele colective de munca aplicabile, pentru program normal de lucru.

(10) Planul de formare profesionala convenit între parti face parte din CCM aplicabil.

**Art. 84.** - (1) La încheierea contractelor colective de munca la nivel de unitati, pentru partea privind formarea profesionala se va tine seama cel putin de urmatoarele:

a) identificarea posturilor pentru care este necesara formarea profesionala, a cailor de realizare; adoptarea programului anual si controlul aplicarii acestuia se vor face de comun acord de catre sindicat si angajator; cheltuielile pentru activitatea de formare profesionala a salariatilor se suporta de catre unitati;

b) sindicatul va participa, prin împuternicirii sai, la orice forma de examinare organizata în vederea absolvirii unui curs de formare profesionala în cadrul unitatii;

c) în cazul în care unitatea urmeaza sa-si schimbe partial sau total profilul de activitate, aceasta va informa si consulta sindicatul cu cel putin 2 luni înainte de aplicarea masurii si va oferi propriilor salariatii posibilitatea de a se califica sau recalifica înainte de a apela la angajari de forta de munca din afara;

d) în cazul în care un salariat identifica un curs de formare profesionala pe care ar dori sa-l urmeze, organizat de un tert, angajatorul va analiza cererea împreuna cu sindicatul, ramanand la aprecierea angajatorului daca si în ce conditii va suporta contravaloarea cursului;

e) salariatii care au încheiat acte aditionale la contractul individual de munca si au beneficiat de un curs sau un stagi de formare profesionala mai mare de 60 de zile cu scoaterea integrala din activitate, daca parasesc unitatea din motive imputabile lor înainte de împlinirea unui termen de 3 ani de la data absolvirii cursurilor, sunt obligati sa suporte cheltuielile

ocasionate de aceasta, cu exceptia cazurilor prevazute de Art. 81 alin. (3), proportional cu perioada nelucrata din perioada stabilita conform actului aditional la contractul individual de munca.

(2) Programele adoptate conform alin. (1) vor fi aduse la cunostinta tuturor salariatilor în termen de 3 zile de la adoptare, prin afisare în interiorul unitatii, în locuri adecvate si usor accesibile pentru angajati.

(3) La stabilirea programelor de formare profesionala, angajatorii si sindicatele vor adopta masurile necesare pentru încurajarea si înlesnirea participarii femeilor la acestea.

## **CAPITOLUL 8 Alte prevederi privind drepturile si obligatiile partilor**

**Art. 85.** - (1) Cu privire la medierea conflictelor de munca prevazute de Legea nr. 168/1999, daca partile convin printr-un proces-verbal semnat sa înceapa medierea, în termen de 48 de ore, fiecare parte va propune o lista de candidati din lista de mediatori numiti de ministrul muncii, solidaritatii sociale si familiei la nivelul judetului unde are sediul unitatea în care s-a declansat conflictul de interese.

(2) În situatia în care dupa prima intalnire nu vor reusi sa stabileasca un mediator de comun acord, procedura de mediere înceteaza, trecandu-se la urmatoarea etapa prevazuta de lege.

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

a) partile implicate sunt obligate ca în termen de 48 de ore de la numirea mediatorului sa puna la dispozitia acestuia datele necesare; daca mediatorul are nelamuriri, acesta poate cere partilor, în maximum 72 de ore de la primirea actelor, relatii scrise cu privire la revendicarile formulate, la actele depuse sau întocmite în timpul concilierii, precum si la rezultatele acesteia;

b) în maximum 8 zile de la numire, mediatorul este obligat sa convoace ambele parti implicate; partile implicate vor avea un numar egal de reprezentanti la mediere, de regula acelasi numar ca si la conciliere, si aceleasi persoane, daca este posibil;

c) la fiecare intalnire se va încheia un proces-verbal care va fi semnat de mediator si de partile aflate în conflict;

d) medierea nu poate dura mai mult de 30 de zile de la data la care mediatorul a fost numit si a acceptat medierea; în caz contrar, medierea înceteaza si se trece la urmatoarea etapa legala de solutionare a conflictului.

**Art. 86.** - (1) Consiliul de administratie si/sau organele asimilate acestuia au obligatia de a invita reprezentantii sindicatului sa participe la sedintele sale, în conditiile prevazute de lege. Participarea se face cu statut de observator, cu drept de opinie, dar fara drept de vot.

(2) Înconstiintarea reprezentantilor sindicali se va face cu cel puțin 72 de ore înainte de sedinta. Reprezentantilor sindicali li se va comunica ordinea de zi si li se va asigura accesul la documentele privind problemele profesionale, economice, sociale sau culturale puse în discutie.

**Art. 87.** - (1) Pentru fundamentarea actiunilor prevazute la Art. 30, din Legea nr. 54/2003, angajatorul va pune la dispozitia sindicatelor ori va asigura acestora accesul la informatiile si documentele necesare, reprezentantii sindicali având obligatia de a pastra confidentialitatea datelor ce le-au fost transmise cu acest caracter.

(2) Angajatorii si sindicatele își vor comunica reciproc si în timp util hotararile privind toate problemele importante în domeniul relatiilor de munca.

**Art. 88.** - (1) Reprezentantii alesi ai organizatiilor sindicale cu personalitate juridica, care lucreaza nemijlocit în unitate în calitate de salariat, au dreptul la reducerea programului lunar de lucru cu pana la 5 zile platite pentru activitati sindicale, fara a li se diminua drepturile salariale care li s-ar fi convenit în conditii normale.

(2) Numarul celor care pot beneficia de prevederile alin. 1, precum si numarul de zile cumulate pe an, se stabilesc prin contractul colectiv de munca aplicabil.

**Art. 89.** - (1) Unitatile vor asigura în incinta lor, gratuit, pentru activitatea sindicatelor, spatiul si mobilierul necesare, precum si acces la echipamentul de birotica al unitatii (fax, copiator si altele cu caracter administrativ); prin contractele colective de munca se vor stabili conditiile de acces la utilizarea acestora.

(2) Baza materiala cu destinatie cultural-sportiva, proprietatea unitatilor ori proprietatea sindicatelor din unitatile respective, va putea fi folosita, fara plata, pentru actiuni organizate de sindicate sau patronat, în conditiile prevazute în contractul colectiv de munca.

**Art. 90.** - (1) În fiecare an calendaristic, confederatiile sindicale semnatare vor asigura pregatirea pentru actiuni sindicale si relatii de munca a unui numar de cel puțin 9.500 de membri de sindicat din toate ramurile, pe durate de pana la 15 zile.

(2) Patronatul va permite salariatilor sa urmeze cursurile de pregatire prevazute la alin. (1), în conditiile stabilite prin contractele colective de munca încheiate la celelalte niveluri.

(3) Modalitatile de încadrare în numarul prevazut la alin. (1) se stabilesc de catre partile semnatare, prin comisia paritara.

**Art. 91.** - (1) În aplicarea prevederilor Art. 24 din Legea nr. 54/2003 - Legea sindicatelor, la cererea organizatiilor sindicale, angajatorii vor retine si vor vira sindicatului cotizatia de sindicat pe statele lunare de plata. Concomitent se va efectua si deducerea fiscala a cotizatiei din venitul lunar al membrului de sindicat conform prevederilor legale.

(2) Retinerea si deducerea fiscala a cotizatiei se fac pe baza cererii organizatiei sindicale la care se ataseaza lista membrilor de sindicat si semnatura acestora de acceptare a retinerii. Lista se înainteaza angajatorului la începutul fiecarui an de catre sindicat si va fi actualizata ori de cate ori este nevoie, de catre acesta.

**Art. 92.** - (1) Angajatorii nu vor angaja salariatii permanenti, temporari sau cu program partial, în perioada declansarii sau desfasurarii conflictelor colective de munca, pe locurile de munca ale salariatilor aflati 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 caror oprire ar putea constitui un pericol pentru viața sau sănătatea oamenilor ori ar putea cauza pagube.

**Art. 93.** - Angajatorii se obliga ca în contractele de asociere cu parteneri străini, pentru activități pe teritoriul României, să prevadă o clauză prin care partea străină se obliga să respecte drepturile prevăzute în contractele colective de muncă.

**Art. 94.** - În situația în care angajatorii 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. 95.** - Confederațiile sindicale semnate recunosc dreptul angajatorilor 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. 96.** - (1) Partile convin să facă eforturi în vederea promovării unui climat normal de muncă în unitate, cu respectarea prevederilor legii, ale contractelor colective de muncă, ale regulamentului intern, precum și ale 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 hărțuire sexuală, în completarea celor prevăzute de lege.

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

(4) Plângerile salariaților în justiție nu pot constitui motiv de desfacere a contractului individual 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 ramase în divergență se vor putea adresa comisiei paritare la nivel de ramură.

**Art. 97.** - (1) În contractele colective de muncă la nivel de unitate se vor prevedea cheltuieli 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 sănătate și securitate în muncă;

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.

## **CAPITOLUL 9 Dispoziții finale**

**Art. 98.** - (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 1 leu/salariaț/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 ramură 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 semnate 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 ROMANIA - 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 partilor semnatare, conform lit. c), va fi repartizat fiecărei confederații reprezentative la nivel național, semnatare 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 prezentului articol, în conformitate cu prevederile legale, pe baza unor programe de acțiuni aprobate de organele proprii de conducere și pe răspunderea fiecăruia.

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

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

**Art. 99.** - Angajatorii recunosc dreptul reprezentanților organizațiilor sindicale de a verifica la locul de muncă modul în care sunt respectate drepturile salariaților prevăzute în contractul colectiv de muncă.

**Art. 100.** - (1) Ramurile de activitate pentru care se vor încheia contracte colective de muncă sunt cele prevăzute în anexa nr. 4.

(2) Drepturile prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă sunt considerate minime, de la nivelul carora începe negocierea contractelor colective de muncă la celelalte niveluri, cu excepția celor care sunt stabilite în cuantum fix sau maxim.

(3) În situațiile în care nu se încheie contracte colective de muncă pe ramură sau grupuri de unități, prevederile prezentului contract colectiv de muncă la nivel național sunt considerate niveluri minime, în conformitate cu prevederile Art. 3, de la care începe negocierea contractelor colective de muncă la nivel de unități.

(4) Executarea contractului colectiv de muncă este obligatorie pentru parti.

**Art. 101.** - Drepturile prevăzute în contractele individuale de muncă nu pot fi sub nivelul celor stabilite prin contractele colective de muncă.

**Art. 102.** - Prevederile contractelor individuale de muncă existente la data intrării în vigoare a contractelor colective de muncă vor fi puse de acord cu prevederile acestora din urmă.

**Art. 103.** - În contractele colective de muncă încheiate la nivel de unitate de către sindicate în numele salariaților, partile contractante vor conveni, printr-o clauză expresă, ca salariații asupra cărora se întind efectele contractului colectiv de muncă negociat, alții decât membrii de sindicat, să plătească o contribuție pentru desfasurarea negocierilor colective, care să nu fie mai mică de 0,6% din salariu dar care să nu depășească valoarea contribuției sindicale. Această contribuție urmează a forma un fond separat utilizat exclusiv pentru pregătirea și desfasurarea negocierilor colective.

**Art. 104.** - (1) Angajatorul și sindicatele se vor informa reciproc, în situația în care dețin informații, în legătură cu modificările ce urmează să se producă în forma de proprietate a unității, cu consecințele previzibile asupra salariaților și cu măsurile ce se au în vedere pentru limitarea efectelor disponibilizărilor de personal determinate de aceste modificări.

(2) Ambele parti vor susține participarea asociațiilor de salariați la privatizarea unităților în condițiile de preferință prevăzute în lege.

(3) În toate situațiile de reorganizare sau, după caz, de privatizare a unităților, drepturile și obligațiile prevăzute de prezentul contract colectiv de muncă se transmit noilor subiecte de drept rezultate din aceste operațiuni juridice.

**Art. 105.** - Împuternicirii organelor de conducere a organizațiilor patronale, precum și ai confederațiilor sindicale semnatare vor verifica, la sesizarea uneia dintre parti, modul în care sunt respectate drepturile salariaților prevăzute în contractul colectiv de muncă; angajatorii vor asigura intrarea acestora în unitate, în conformitate cu regulamentul intern, și protecția în unitate, pe durata verificării, cu respectarea normativelor în vigoare.

**Art. 106.** - Regulamentul intern se întocmește de către angajator împreună cu sindicatele, conform legii.

**Art. 107.** - Partile semnatare sunt de acord ca prevederile referitoare la sănătate și securitate în muncă, salarizare, formare profesională, anexa 2 și anexa 4, fără ca aceasta enumerare să fie limitativă, să se renegocieze anual, dar nu mai târziu de luna octombrie a fiecărui an de valabilitate a prezentului contract colectiv de muncă.

**Art. 108.** - Prezentul contract colectiv de munca a fost semnat astazi, 20.12.2006, la Bucuresti, si produce efecte începând cu data înregistrării lui de către una dintre parti, în condițiile prevăzute de Art. 25, alin. (3), din Legea nr. 130/1996, republicată, și va fi adus la cunoștința salariaților prin afișarea în unități, în locurile convenite cu organizațiile sindicale.

-----

## **PARTILE SEMNATARE**

**ORGANIZATIILE PATRONALE**  
**Confederatia Patronala din Industria Romaniei –**  
**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**

**Uniunea Generala a Industriasilor din Romania –**  
**UGIR**

**Uniunea Generala a Industriasilor din Romania –**  
**UGIR 1903**

**Consiliul National al Patronilor din Romania**  
**(Co.N.P.R.)**

**Patronatul National Roman**

**Patronatul Roman**  
**(PR)**

**Asociatia Romana a Antreprenorilor de Constructii**  
**(ARACO)**

**Confederatia Patronala a Industriei, Serviciilor și Comerțului**  
**(CPISC)**

**Uniunea Nationala a Patronatelor cu Capital Privat din Romania**  
**(UNPCPR)**

-----

## **INSTITUTII BUGETARE**

**Ministerul Sanatatii**

**Ministerul Educatiei și Cercetarii**

**Ministerul Culturii și Cultelor**

---

**ORGANIZATIILE SINDICALE**

**C.N.S.L.R. – „Fratia”**

**Confederatia Nationala Sindicala – „Cartel ALFA”**

**Blocul National Sindical – B.N.S.**

**Confederatia Sindicatelor Democratice din Romania – C.S.D.R.**

**Confederatia Sindicala Nationala „Meridian**

---

[www.rauflorin.ro](http://www.rauflorin.ro)

## REGULAMENTUL

## de organizare si functionare a comisiei de aplicare si monitorizare a contractului colectiv de munca unic la nivel national

1. Comisia de aplicare si monitorizare a contractului colectiv de munca unic la nivel national – denumita mai departe Comisia - va fi compusa din cate un reprezentant al fiecarei confederatii sindicale semnatare si un reprezentant al fiecarei organizatii patronale semnatare.

Membrii comisiei de aplicare si monitorizare a contractului colectiv de munca unic la nivel national sunt desemnati de partile semnatare în termen de 14 zile de la înregistrarea prezentului contract la Ministerul Muncii, Solidaritatii Sociale si Familiei.

2. Comisia se va întruni de regula trimestrial si la cererea oricaruia dintre membrii sai, în termen de maximum 15 zile lucratoare de la formularea cererii, si va adopta hotarari valabile prin consens, în prezenta reprezentantilor a cel putin trei confederatii sindicale semnatare si a cel putin sase organizatii patronale semnatare .

3. Comisia va fi prezidata, prin rotatie, de cate un reprezentant al fiecarei parti, ales în sedinta respectiva.

4. Hotararea adoptata potrivit prezentului regulament are putere obligatorie pentru partile contractante.

5. Secretariatul comisiei va fi asigurat de patronat.

6. Comisia este împuternicita sa formuleze interpretari ale prevederilor contractului colectiv de munca, în functie de conditiile concrete si de posibilitatile unitatilor, la solicitarea uneia dintre parti, precum si sa analizeze modul în care se aplica si este respectat contractul colectiv de munca unic la nivel national si sa adopte masuri corespunzatoare în acest sens.

7. La cererea organizatiilor patronale, a angajatorilor sau a organizatiilor sindicale, Comisia poate verifica masura în care clauzele contractelor încheiate la celelalte niveluri sunt în concordanta cu prevederile Contractului colectiv de munca unic la nivel national.

-----

## Cotele de contributie ce urmeaza a fi suportate de salariatii beneficiari de trimeri la tratament balnear si odihna recuperatorie cu bilete prin sindicat

Nr. crt.	Salariul de baza brut lunar (lei)	Procent din valoarea biletului		
		1.XI-30.IV.	01.V-15.VI.	16.VI -31.X..
1	2	3	4	5
1.	Pana la 500	35	35	45
2.	500,1 - 525	40	40	50
3.	525,1 - 550	45	45	55
4.	550,1 - 575	50	55	60
5.	575,1 - 600	55	60	65
6.	600,1 - 625	60	65	70
7.	625,1 - 650	65	70	75
8.	650,1 - 700	70	75	80
9.	700,1 - 750	75	80	85
10.	750,1 - 800	80	85	90
11.	800,1 - 850	85	90	95
12.	850,1 - 900	90	95	100
13.	900,1 – 950	95	100	100
14.	Peste 950	100	100	100

## Nota:

- (1) Prezenta anexa se reface dupa fiecare negociere salariala anuala.
- (2) Cuantumurile salariilor de baza brute lunare din coloana 2 sunt cele corespunzatoare lunii ianuarie a fiecarui an de valabilitate a prezentului Contract colectiv de munca, la care se adauga majorarile salariale ulterioare.

-----

**CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCA**  
**încheiat și înregistrat sub nr. .../..... în registrul general**  
**de evidenta a salariaților\*)**

A. Partile contractului  
 Angajator - persoana juridica/fizica ....., cu sediul/domiciliul în ....., înregistrata la registrul comertului/autoritatea administratiei publice din ..... sub nr. ...., cod fiscal ....., telefon ....., autorizat sa desfasoare activitati principale avand cod CAEN ....., reprezentata legal prin ....., în calitate de .....,

si  
 salariatul/salariaata - domnul/doamna ....., domiciliat/domiciliata în localitatea ....., str. .... nr. ...., judetul ....., posesor/posesoare al/a buletinului/cartii de identitate/pasaportului seria ..... nr. ...., eliberat/eliberata de ..... la data de ....., CNP ....., permis de munca seria ..... nr. .... din data ....., am încheiat prezentul contract individual de munca în urmatoarele conditii asupra carora am convenit:

B. Obiectul contractului: .....

C. Durata contractului:

a) nedeterminata, salariatul/salariaata ..... urmand sa înceapa activitatea la data de .....;  
 b) determinata, de ..... luni, pe perioada cuprinsa între data de ..... si data de ...../pe perioada suspendarii contractului individual de munca al titularului de post.

D. Locul de munca

1. Activitatea se desfasoara la .....  
 2. În lipsa unui loc de munca fix salariatul va desfasura activitatea astfel: .....

E. Felul muncii

Funcția/meseria ..... conform Clasificarii ocupatiilor din Romania

F. Atributiile postului

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

G. Conditii de munca:

1. Activitatea se desfasoara în conformitate cu prevederile Legii nr. 31/1991.  
 2. Activitatea prestata se desfasoara în conditii normale/deosebite/speciale de munca, potrivit Legii nr. 19/2000 privind sistemul public de pensii si alte drepturi de asigurari sociale, cu modificarile si completarile ulterioare.

H. Durata muncii

1. O norma întreaga, durata timpului de lucru fiind de ..... ore/zi, ..... ore/saptamana.  
 a) Repartizarea programului de lucru se face dupa cum urmeaza: ..... (ore zi/ore noapte/inegal).  
 b) Programul de lucru se poate modifica în conditiile contractului colectiv de munca aplicabil/ regulamentului intern.  
 2. O fractiune de norma de ..... ore/zi, ..... ore/saptamana.  
 a) Repartizarea programului de lucru se face dupa cum urmeaza: .... (ore zi/ore noapte).  
 b) Programul de lucru se poate modifica in conditiile contractului colectiv de munca aplicabil/ regulamentului intern.  
 c) Nu se vor efectua ore suplimentare, cu exceptia cazurilor de forta majora sau pentru alte lucrari urgente destinate prevenirii producerii unor accidente sau înlaturarii consecintelor acestora.

I. Concedii

Durata concediului anual de odihna este de ..... zile lucratoare, în raport cu durata muncii (norma întreaga, fractiune de norma).

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

J. Salariul:

1. Salariul de baza lunar brut: .... lei  
 2. Alte elemente constitutive:  
 a) sporuri ...;  
 b) indemnizatii ...;  
 c) alte adaosuri ...  
 3. Orele suplimentare prestate în afara programului normal de lucru, în zilele în care nu se lucreaza ori în zilele de sarbatori legale se compenseaza cu ore libere platite sau se platesc cu un spor la salariu, conform contractului colectiv de munca aplicabil sau Legii nr. 53/2003 Codul muncii.  
 4. Data/datele la care se plateste salariul este/sunt ...

K. Drepturi si obligatii ale partilor privind sanatatea si securitatea în munca:

- a) echipament individual de protecție ...;
- b) echipament individual de lucru ...;
- c) materiale igienico-sanitare ...;
- d) alimentație de protecție ...;
- e) alte drepturi și obligații privind sănătatea și securitatea în munca ...

L. Alte clauze:

- a) perioada de proba este de .....zile;
- b) perioada de preaviz în cazul concedierii este de ..... zile lucratoare, conform Legii nr. 53/2003 - Codul muncii și/sau contractului colectiv de muncă;
- c) perioada de preaviz în cazul demisiei este de ..... zile calendaristice, conform Legii nr. 53/2003 - Codul muncii și/sau contractului colectiv de muncă;
- d) în cazul în care salariatul urmează să-și desfășoare activitatea în străinătate, informațiile prevăzute la Art. 18 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii se vor regăsi și în contractul individual de muncă;
- e) alte clauze.

M. Drepturi și obligații generale ale părților

1. Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;
- b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal;
- c) dreptul la concediu de odihnă anual;
- d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament;
- e) dreptul la sănătate și securitate în munca;
- f) dreptul la formare profesională, în condițiile actelor adiționale.

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

- a) obligația de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;
- b) obligația de a respecta disciplina muncii;
- c) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
- d) obligația de a respecta măsurile de sănătate și securitate a muncii în unitate;
- e) obligația de a respecta secretul de serviciu.

3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
- b) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- c) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentul intern.

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

- a) să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractul individual de muncă, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din lege;
- b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;
- c) să informeze salariatul asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
- d) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;
- e) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului.

N. Dispoziții finale

Prevederile prezentului contract individual de muncă se completează cu dispozițiile Legii nr. 53/2003 - Codul muncii și ale contractului colectiv de muncă aplicabil, încheiat la nivelul:

- angajatorului .....
- grupului de angajatori.....;
- ramurii .....
- național.....

Orice modificare privind clauzele contractuale în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, conform dispozițiilor legale.

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

O. Conflictele în legătură cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea prezentului contract individual de muncă sunt soluționate de instanța judecătorească competentă material și 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\*)**

Nr. crt.	Ramura	Cod CAEN	Numar salariat
	TOTAL		5115312
1.	Agricultura, piscicultura si pescuit	01, 05	88720
2.	Silvicultura, economia vanatului, apelor si protectia mediului	021, 0222, 023, 024	38174
3.	Industria miniera, geologie	10, 12, 13, 14, 4512	43399
4.	Energie electrica, termica, petrol, gaze	11, 40	155196
5.	Industria alimentara, a bauturilor si a tutunului	15, 16	201655
6.	Industria textila si a produselor textile	17, 18	331321
7.	Industria pielariei si a încălțămintei	19	98096
8.	Exploatarea si prelucrarea lemnului	10, 0221	77874
9.	Celuloza si hartie	21	15437
10.	Edituri si poligrafie	22	35122
11.	Industria chimica si petrochimica	23, 24, 25	100885
12.	Materiale de constructii si industria cimentului	263-268	33243
13.	Industria sticlei si a ceramicii fine	261, 2621-2625	22523
14.	Metalurgie feroasa , neferoasa si produse refractare	27, 2626	64590
15.	Constructii de masini	28, 291-295, 34, 35	296223
16.	Industria electrotehnica, mecanica fina si utilaje, electronica	296, 297, 30, 31, 32, 33, 72	205018
17.	Industria mobilei si alte activitati industriale n.c.a.	36	103836
18.	Reciclarea materialelor	37	12088
19.	Constructii	45	391050
20.	Comert	501, 503-505, 51, 52, 70	1002835
21.	Turism, hoteluri si restaurante	55	117707
22.	Transporturi	60, 61, 62, 63	152131
23.	Posta si telecomunicatii	64	83012
24.	Activitati financiare, bancare, de asigurari	65, 66, 67	18591
25.	Cercetare-proiectare	73	25801
26.	Administratie publica	75	166682
27.	Învățământ	80	115835
28.	Sanatate si asistenta sociala	85	380673
29.	Gospodarie comunala-locativa, transporturi locale	41, 90	321101
30.	Mass-media	924	15216
31.	Cultura	921, 922, 923, 925	44910
32.	Alte activitati ai servicii	502, 71, 74, 91, 93, 95, 99	356368

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

## PREVEDERI METODOLOGICE

aplicabile operatiunilor contabile la constituirea fondului destinat activitatilor ocazionate de negocierile colective, elaborate de Ministerul Finantelor Publice - Directia generala a contabilitatii

Fondul ce se constituie din contributia patronatului, destinat activitatilor în domeniul negocierilor colective, prevazut la Art. 11(3) din Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de munca, republicata, si la Art. 98 din Contractul colectiv de munca unic la nivel national se înregistreaza în contabilitate astfel:

1. În contabilitatea agentilor economici

a) 635 "cheltuieli cu alte impozite, taxe si varsaminte asimilate" (analitic distinct)	= 447 "Fonduri speciale - taxe si varsaminte asimilate"
--	---

- cu sumele necesare contributiilor pentru constituirea fondurilor destinate activitatilor în domeniul pregatirii, negocierii si aplicarii contractelor colective de munca la toate nivelurile;

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

- cu suma reprezentand 1/3 din suma totala, înregistrata în contabilitate conform celor mentionate la litera a), retinuta ca fond destinat negocierii contractului colectiv de munca la nivelul unitatii;

c) 447 "Fonduri speciale - taxe si varsaminte asimilate" (analitic distinct)	= 5121 "Conturi la banci, în lei"
--	-----------------------------------

- cu suma reprezentand 2/3 din suma totala, înregistrata în contabilitate conform celor mentionate la litera a), virata de catre unitate la federatia patronala semnata a contractului colectiv de munca la nivel de ramura sau, dupa caz, la organizatia (asociatia) patronala care este afiliata direct unei confederatii patronale reprezentative semnatare a Contractului colectiv de munca la nivel national;

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

- cu suma reprezentand 50% din suma reprezentand 1/3, înregistrata în contabilitate conform celor mentionate la litera b), virata de catre unitate la organizatiile sindicale cu care au fost negociate si semnate contractele colective de munca la nivelul unitatii;

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

- în cursul lunii, cu cheltuielile efectuate de unitate, dupa natura lor, pe seama fondului destinat negocierii contractului colectiv de munca la nivelul unitatii, în limita sumelor retinute cu aceasta destinatie;

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

- la sfarsitul lunii, diminuarea fondului destinat negocierii contractului colectiv de munca la nivelul unitatii, cu totalul cheltuielilor efectuate de unitate în cursul lunii pe seama acestuia;

2. În contabilitatea institutiilor publice

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

- cu sumele necesare contributiilor pentru constituirea fondurilor destinate activitatilor în domeniul pregatirii, negocierii si aplicarii contractelor colective de munca la toate nivelurile;

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

- cu suma reprezentand 1/3 din suma totala, înregistrata în contabilitate conform celor mentionate la litera a), retinuta ca fond destinat negocierii contractului colectiv de munca la nivelul unitatii;  
concomitent

119.01	337 (analitic distinct)
--------	-------------------------

- cu suma reprezentand 1/3 din suma totala, înregistrata în contabilitate conform celor mentionate la litera a), retinuta ca fond destinat negocierii contractului colectiv de munca la nivelul unitatii;

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

- cu suma reprezentand 2/3 din suma totala, înregistrata în contabilitate conform celor mentionate la litera a), virata de catre unitate la federatia patronala semnata a contractului colectiv de munca la nivel de ramura sau, dupa caz, la organizatia (asociatia) patronala care este afiliata direct unei confederatii patronale reprezentative semnatare a Contractului colectiv de munca la nivel national;

d) 337 (analitic distinct)	= 119.01
----------------------------	----------

- cu suma reprezentand 50% din suma reprezentand 1/3 înregistrata în contabilitate conform celor mentionate la litera b), virata de catre unitate la organizatiile sindicale cu care au fost negociate si semnate contractele colective de munca la nivelul unitatii;

e) 421 =	119.01
----------	--------

- cu cheltuielile efectuate de unitate pe seama fondului destinat negocierii contractului colectiv de munca la nivelul unitatii, în limita sumelor retinute cu aceasta destinatie;

f) 337 (analitic distinct)	= 421
----------------------------	-------

- la finele anului, cu totalul cheltuielilor efectuate din fondurile cu destinatie speciala (fondul destinat negocierii contractului colectiv de munca la nivelul unitatii), potrivit contului de executie.

3. În contabilitatea persoanelor juridice fara scop lucrativ (federatii patronale, organizatii/asociatii patronale, confederatii patronale, organizatii 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 contribuția patronatului, destinat activităților în domeniul negocierilor colective

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

- la sfârșitul lunii, închiderea contului de venituri și a conturilor de cheltuieli privind fondul din contribuția 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. 1591/1998, 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 contribuția 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 contribuția 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 destinație specială" și 513 "Disponibil cu destinație specială".

Director general,

Sef serviciu,

**ANEXA 6**

#### LISTA

ramurilor și sectoarelor în care prin convenția partilor de la nivelul CCMUNN, se pot aplica prevederile Art. 111 din Codul Muncii, referitoare la perioade de referință mai mari de 3 luni dar care să nu depășească 12 luni

www.rauflorin.ro

1. Agricultură, piscicultură și pescuit.
2. Silvicultură, economia vânătoriei, apelor și protecția mediului.
3. Industria alimentară, a băuturilor și tutunului.
4. Exploatarea și prelucrarea lemnului.
5. Construcții.
6. Comerț.
7. Turism, hoteluri și restaurante.
8. Transporturi.
9. Materiale de construcții și ciment.
10. Energie electrică, termică, petrol și gaze.
11. Din ramura chimie și petrochimie: sectorul îngrășăminte chimice

**ANEXA 7**

#### COMPONENTA COMISIEI DE NEGOCIERE

##### PARTEA PATRONALA

##### PARTEA SINDICALA

Confederația patronală	Confederația sindicală
<b>CONPIROM</b> Silviu OPRIS Lorant Kovacs	<b>CNSLR – FRATIA</b> Sorin Stan Valentin Mocanu
<b>C.N.P.R</b> Gheorghe Dinu Mircea Ramba	<b>CNS CARTEL ALFA</b> Romulus Nita Petru Dandea
<b>C.N.I.P.M.M.R.</b> Dumitru Fundatura Ana Bontea	<b>B.N.S.</b> Ovidiu Jurca Minel Ivascu
<b>U.G.I.R.</b> Radu Godeanu	<b>C.S.D.R.</b> Iacob Baciu

Emil Manolache	Sabin Rusu
<b>U.G.I.R. 1903</b> Cezar Corici Pasculescu Mihai	<b>C.S.N. MERIDIAN</b> Ion Albu
<b>Co. N. P. R.</b> Gabriel Ceacalopol Eugen Raducanescu	
<b>P.N.R.</b> Florian Costache Dan Anghelescu	<b>M.S.F.</b> Szekely Erwin Zoltan Marcela Iordache
<b>P.R.</b> Gheorghe Naghiu Alexiu Narvick Catalin	<b>M.Ed.C</b>
<b>A.R.A.C.O.</b> Laurentiu Plosceanu Irimie Catargiu	<b>Ministerul Culturii</b> Valentina Rodniceanu Mariana Enus
<b>C.P.I.S.C.</b> Adrian Izvoranu Gheorghe Udristeoiu	
<b>U.N.P.C.P.R.</b> Daniel Ioan Apetrei Simona Maier	

Purtator de cuvânt al partii patronale  
a fost desemnat domnul **Silviu Opris**.

Purtator de cuvânt al partii sindicale  
a fost desemnat domnul **Ovidiu Jurca**.

-----  
www.rauflorin.ro