

Contract colectiv de muncă unic la nivel național pe anii 2005-2006 nr. 2001/2005

din 31/01/2005

Publicat în Monitorul Oficial, Partea V nr. 1 din 22/02/2005

Încheiat conform art. 10 și 11 din Legea nr. 130/1996, republicată, înregistrat la Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei cu nr. 20.01/31.01.2005

CAPITOLUL 1

Dispoziții generale

Art. 1. - (1) Părțile contractante recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în negocierea Contractului colectiv de muncă unic la nivel național și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia.

(2) Patronul recunoaște libera exercitare a dreptului sindical, conform convențiilor internaționale pe care România le-a ratificat și legilor naționale, precum și libertatea de opinie a fiecărui salariat.

Art. 2. - (1) Contractul colectiv de muncă unic la nivel național cuprinde drepturile și obligațiile patronilor*) și ale salariaților cu privire la condițiile generale de muncă.

(2) În ceea ce privește condițiile specifice de muncă, determinate conform legii, drepturile și obligațiile părților se vor stabili prin contractele colective de muncă la nivel de ramură, grup de unități*), unități și instituții.

*) În sensul prezentului contract:

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

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

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

Art. 3. - (1) Clauzele contractelor colective de muncă produc efecte după cum urmează:

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

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

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

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

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

Art. 4. - (1) Prezentul contract se încheie pe o perioadă de doi ani.

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

- Art. 5. - (1)** Orice cerere de modificare a prezentului contract va face obiectul unei negocieri.
- (2)** Cererea de modificare se aduce la cunoștință, în scris, celeilalte părți cu cel puțin 30 de zile înainte de data propusă pentru începerea negocierilor.
- (3)** Cererile de modificare vor fi depuse de către reprezentantul patronilor la confederațiile sindicale semnatare, iar cele ale confederațiilor sindicale - la organizațiile patronale semnatare.
- (4)** Părțile convin ca în perioada negocierilor, atât în cazul în care se fac modificări, cât și în cazul denunțării contractului, să nu efectueze concedieri din motive neimputabile salariaților și să nu declanșeze greve.
- (5)** Modificările aduse contractului colectiv de muncă se comunică, în scris, organului la care se păstrează și devin aplicabile de la data înregistrării sau de la o altă dată ulterioară, potrivit convenției părților.
- Art. 6. -** Suspendarea și încetarea contractului au loc potrivit legii.
- Art. 7. - (1)** Pentru rezolvarea problemelor ce apar în aplicarea prevederilor prezentului contract, părțile convin să instituie o comisie paritară.
- (2)** Competența, componența, organizarea și funcționarea comisiei paritare sunt stabilite prin regulamentul din anexa nr. 1 la prezentul contract.
- Art. 8. - (1)** Drepturile salariaților prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi colective sau individuale care au fost stabilite prin contractele colective de muncă încheiate la nivel de ramură, grupuri de unități și unități înainte încheierii Contractului colectiv de muncă unic la nivel național.
- (2)** În situațiile în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul contract colectiv de muncă, intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor face parte de drept din contract.
- (3)** Părțile se obligă ca, în perioada de aplicare a prezentului contract colectiv de muncă, să nu promoveze și să nu susțină proiecte de acte normative a căror adoptare ar conduce la diminuarea drepturilor ce decurg din contractele colective de muncă, oricare ar fi nivelul la care acestea au fost încheiate.
- (4)** Părțile convin să facă intervențiile necesare pentru respectarea prevederilor legale, în vederea consultării organizațiilor sindicale și patronale semnatare, în toate cazurile în care se inițiază acte normative ce privesc relațiile de muncă.
- Art. 9. - (1)** În scopul salarizării și acordării celorlalte drepturi prevăzute în prezentul contract pentru personalul instituțiilor finanțate de la bugetul de stat, sindicatele și ministerele vor purta negocieri cu guvernul pentru stabilirea fondurilor aferente acestei categorii de personal și pentru constituirea surselor, înainte de adoptarea bugetului de stat, precum și în vederea modificării ulterioare a acestuia.
- (2)** Părțile contractante vor purta negocieri în vederea includerii drepturilor respective în actele normative prin care se reglementează astfel de drepturi, cu încadrarea în prevederile bugetare aprobate sau cu identificarea altor resurse pentru acoperirea cheltuielilor suplimentare.
- (3)** Pe baza fondurilor aprobate în condițiile prevăzute la alin. 1, părțile vor negocia utilizarea acestora pentru stabilirea salariilor și a celorlalte drepturi de personal la instituțiile publice.

CAPITOLUL 2

Timpul de muncă

- Art. 10. - (1)** Durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi sau de 40 de ore pe săptămână.
- (2)** Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare, calculată ca medie anuală.
- (3)** Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal, prevăzută la alin. 1, este considerată muncă suplimentară.
- (4)** Prin negocieri la nivel de unitate, pentru a pune de acord programul cu cerințele producției, se poate stabili un program săptămânal de 36 până la 44 de ore, cu condiția ca media lunară să fie de 40 de ore de săptămână, iar programul stabilit să fie anunțat cu o săptămână înainte.
- (5)** În cazul tinerilor în vârstă de până la 18 ani, durata timpului de muncă este de 6 ore pe zi și de 30 de ore pe săptămână.
- (6)** În funcție de specificul unității sau al muncii prestate, se poate opta și pentru o repartizare inegală a timpului de muncă, cu respectarea duratei normale a timpului de muncă de 40 de ore pe săptămână.
- (7)** În cazurile în care durata normală a timpului de muncă se stabilește potrivit prevederilor alin. 6, durata timpului de muncă zilnic nu poate depăși 10 ore.
- (8)** La locurile de muncă unde, datorită specificului activității, nu există posibilitatea încadrării în durata normală a timpului zilnic de lucru, pot fi stabilite forme specifice de organizare a timpului de

lucru, după caz, în tură, tură continuă, turnus, program fracționat; locurile de muncă la care se aplică aceste forme specifice de organizare, precum și modalitățile concrete de organizare și evidență a muncii prestate se stabilesc prin contractul colectiv de muncă la nivel de ramură, grupuri de unități sau unități.

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

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

Art. 11. - (1) Pentru unele activități, locuri de muncă și categorii de personal, prevăzute în contractele colective de muncă de la unități, pot fi stabilite programe de lucru parțiale, corespunzătoare unor fracțiuni de normă, cu o durată a timpului de muncă de 6, de 4 sau de 2 ore pe zi. Drepturile salariaților care lucrează în astfel de situații se acordă proporțional cu timpul lucrat.

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

Art. 12. - (1) Salariații care își desfășoară activitatea în locuri de muncă cu condiții deosebite beneficiază de reducerea duratei normale a timpului de muncă sub 8 ore pe zi, în condițiile prevăzute de lege, și nu pot fi solicitați să efectueze ore suplimentare, cu excepția cazurilor justificate de prevederi exprese ale regulamentelor specifice activității respective sau a unor situații apărute fortuit.

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

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

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

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

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

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

(3) Pentru prevenirea sau înlăturarea efectelor unor calamități naturale, ale unor accidente ori ale altor cazuri de forță majoră, salariații au obligația de a presta munca suplimentară cerută de cel care angajează.

Art. 15. - (1) Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 30 de zile, după efectuarea acesteia.

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

Art. 16. - (1) Munca prestată în intervalul dintre orele 22 și 6, cu posibilitatea abaterii cu o oră în plus sau în minus față de aceste limite, este lucru în timpul nopții.

(2) Pentru persoanele al căror program de lucru se desfășoară pe timpul nopții, durata timpului de muncă este mai mică cu o oră decât durata timpului de muncă prestată în timpul zilei, fără diminuarea salariului de bază și a vechimii în muncă.

(3) Prevederile alin. 2 nu se aplică salariaților care lucrează în locuri de muncă cu condiții deosebite, unde durata timpului de muncă este mai mică de 8 ore.

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

(5) Salariații care urmează să desfășoare cel puțin 3 ore de muncă de noapte sunt supuși unui examen medical gratuit înainte de începerea activității și după aceea, periodic.

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

(7) Salariații care desfășoară muncă de noapte și au probleme de sănătate recunoscute ca având legătură cu aceasta vor fi trecuți la o muncă de zi pentru care sunt apti.

(8) Tinerii care nu au împlinit vârsta de 18 ani nu pot presta muncă de noapte.

(9) Femeile gravide, lăuzele și cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte.

Art. 17. - (1) Salariații care renunță la concediul legal pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la doi ani beneficiază de reducerea duratei normale a timpului de lucru cu 2 ore pe zi, fără să le fie afectate salariul de bază și vechimea în muncă. La cererea lor se poate acorda program decalat, cu alte ore de începere a programului de lucru, dacă activitatea unității permite.

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

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

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

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

Art. 18. - În durata normală a timpului de muncă nu intră timpii consumați cu echiparea-dezechiparea la începutul și sfârșitul programului.

CAPITOLUL 3

Condițiile de muncă și protecția muncii

Art. 19. - (1) Părțile se obligă să depună toate eforturile pentru aplicarea riguroasă a sistemului instituționalizat prin legislația în vigoare, în vederea ameliorării permanente a condițiilor de muncă.

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

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

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

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

Art. 20. - (1) Organizarea activității prin stabilirea unei structuri organizatorice raționale, repartizarea tuturor salariaților pe locuri de muncă cu precizarea atribuțiilor și răspunderilor lor, precum și exercitarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligațiilor de serviciu de către salariați sunt de competența exclusivă a celor care angajează.

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

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

Art. 21. - (1) Activitatea de normare a muncii se referă la toate categoriile de salariați, potrivit specificului activității fiecăreia, și se bazează pe tehnicile normării muncii; aceasta se desfășoară ca un proces continuu, în permanentă concordanță cu schimbările ce au loc în organizarea și nivelul de dotare tehnică a muncii.

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

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

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

Art. 22. - Patronul are obligația să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă, iar salariații trebuie să realizeze norma de muncă sau, după caz, sarcinile ce decurg din funcția sau postul deținut.

Art. 23. - Locurile de muncă se clasifică în locuri de muncă normale, locuri de muncă cu condiții deosebite și locuri de muncă cu condiții speciale, stabilite potrivit reglementărilor legale.

Art. 24. - (1) Pentru prestarea activității în locurile de muncă cu condiții grele, periculoase, nocive, penibile sau altele asemenea, salariații au dreptul, după caz, la sporuri la salariul de bază, durata redusă a timpului de lucru, alimentație de întărire a rezistenței organismului, echipament de protecție gratuit, materiale igienico-sanitare, concedii suplimentare, prevăzute de contractele colective de muncă la nivel de ramură, grupuri de unități, unități și instituții; duratele de reducere a vârstei pentru pensionare sunt cele prevăzute în lege.

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

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

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

Art. 25. - (1) În cazul în care condițiile de muncă se normalizează, salariații vor beneficia pentru refacerea capacității de muncă încă două luni, dacă au beneficiat anterior de acestea, de spor pentru nocivitate și alimentație de protecție a organismului.

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

Art. 26. - În toate cazurile în care condițiile de muncă s-au înrăutățit, determinând reclasificarea locurilor de muncă, salariații vor beneficia de drepturile aferente noii clasificări începând cu data schimbării condițiilor de muncă, indiferent de momentul efectuării reclasificării de către organele competente.

Art. 27. - (1) Părțile sunt de acord că nici o măsură de protecție a muncii nu este eficientă dacă nu este cunoscută, însușită și aplicată în mod conștient de salariați.

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

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

(4) În cazurile în care, în procesul muncii, intervin schimbări ce impun aplicarea unor norme noi de protecție a muncii, salariații vor fi instruiți în condițiile prevăzute la alineatul precedent.

Art. 28. - (1) Contravaloarea echipamentului de protecție se suportă integral de către patron.

(2) Contravaloarea echipamentului de lucru se suportă potrivit prevederilor legale și celor din contractele colective de muncă de la celelalte niveluri.

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

Art. 29. - Prin contractele colective de muncă la nivel de unitate sau instituție se vor stabili parametrii de microclimat care vor fi urmăriți la fiecare loc de muncă, în vederea luării măsurilor de protecție a muncii specifice, precum și programele de control al realizării măsurilor stabilite.

Art. 30. - (1) În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității, patronul va lua următoarele măsuri de amenajare ergonomică a locului de muncă:

a) asigurarea condițiilor de mediu (iluminat, microclimat, zgomot, vibrații, temperatură, aerisire, umiditate);

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

c) diminuarea până la eliminarea treptată a emisiilor poluante.

(2) Măsurile concrete, în sensul prevederilor alin. 1, se stabilesc în contractele colective de muncă din unități și instituții.

(3) Salariații sunt obligați să păstreze în bune condiții amenajările efectuate de patron, să nu le deterioreze și să nu le descompleteze ori să sustragă componente ale acestora.

Art. 31. - (1) Patronul va organiza la angajare și, ulterior, o dată pe an, examinarea medicală a salariaților, în scopul de a constata dacă sunt apți pentru desfășurarea activității în posturile pe care ar urma să le ocupe sau pe care le ocupă, precum și pentru prevenirea îmbolnăvirilor profesionale.

Examinarea medicală este gratuită, iar cheltuielile ocazionate de examinare se vor suporta conform legii. Condițiile concrete urmează să fie stabilite la nivel de unitate, cu consultarea sindicatelor.

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

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

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

Art. 32. - La cererea uneia dintre părți, medicii de medicina muncii și inspectorii de protecția muncii vor fi consultați la modificarea duratei timpului de lucru și la acordarea de concedii suplimentare.

Art. 33. - (1) Părțile vor asigura un regim de protecție specială a muncii femeilor și a tinerilor în vârstă de până la 18 ani, cel puțin la nivelul drepturilor specifice reglementate de legislația muncii și prevederile prezentului contract.

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

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

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

Art. 34. - Patronul nu va refuza angajarea sau, după caz, menținerea în muncă a persoanelor cu handicap, în cazurile în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligațiilor de serviciu aferente posturilor existente.

Art. 35. - În cazul recomandărilor medicale, patronul va asigura trecerea salariaților în alte locuri de muncă și, după caz, recalificarea acestora, în funcție de posibilitățile fiecărei unități, care vor fi stabilite împreună cu sindicatele.

Art. 36. - (1) În vederea îmbunătățirii condițiilor de muncă, în fiecare unitate cu cel puțin 50 de salariați se va constitui un comitet de securitate și sănătate în muncă, având atribuțiile stabilite prin Regulamentul său de funcționare întocmit în baza Regulamentului-cadru aprobat prin ordin al ministrului muncii, solidarității sociale și familiei.

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

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

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

CAPITOLUL 4

Salarizarea și alte drepturi bănești

Art. 37. - (1) Pentru munca prestată în condițiile prevăzute în contractul individual de muncă, fiecare salariat are dreptul la un salariu în bani convenit la încheierea contractului de muncă.

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

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

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

Art. 38. - (1) Formele de organizare a muncii și de salarizare ce se pot aplica sunt următoarele:

- a) în regie sau după timp;
- b) în acord;
- c) pe bază de tarife sau cote procentuale din veniturile realizate;
- d) alte forme specifice unității.

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

- a) acord direct;
- b) acord progresiv;

c) acord indirect.

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

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

Art. 39. - (1) Se stabilesc următorii coeficienți minimi de ierarhizare, pentru următoarele categorii de salariați:

a) muncitori:

1. necalificați = 1,

2. calificați = 1,2;

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

1. liceală = 1,1,

2. postliceală = 1,15;

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

1. postliceală = 1,25,

2. școala de maiștri = 1,3,

3. subingineri = 1,4;

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

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

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

Art. 40. - (1) Părțile contractante sunt de acord ca în perioada următoare să acționeze pentru includerea unor sporuri în salariul de bază, care să reprezinte retribuirea pentru munca prestată și condițiile de la locul de muncă, astfel încât salariul de bază să aibă pondere majoritară în salariu.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 41. - (1) Adaosurile la salariul de bază sunt:

a) adaosul de acord;

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

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

(2) Alte venituri sunt:

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

b) tichetele de masă acordate conform prevederilor legale și înțelegerii părților.

(3) Condițiile de diferențiere, diminuare sau anulare a participării la fondul de stimulare din profit sau la fondul de premiere, precum și perioada pentru care se acordă cota de profit salariaților, care nu poate fi mai mare de un an, se stabilesc prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate și, după caz, instituție.

Art. 42. - (1) Patronul va asigura condițiile necesare realizării de către fiecare salariat a sarcinilor ce îi revin, în cadrul programului zilnic de muncă stabilit.

(2) În situația în care patronul nu poate asigura pe durata zilei de lucru, parțial sau total, condițiile necesare realizării sarcinilor de serviciu, el este obligat să plătească salariaților salariul de bază pentru timpul cât lucrul a fost întrerupt.

(3) În cazuri excepționale, când din motive tehnice sau din alte motive activitatea a fost întreruptă, salariații vor primi 75% din salariul de bază individual avut, cu condiția ca încetarea lucrului să nu se fi produs din vina lor și dacă în tot acest timp au rămas la dispoziția unității. Prin negocieri la nivelul

unității sau instituției se va stabili modul concret de realizare a prevederii de a rămâne la dispoziția unității, prezenți în incinta unității în așteptarea reluării activității sau la domiciliu, de unde să poată fi convocați de unitate.

(4) În cazurile prevăzute la alin. 3, salariații beneficiază și de celelalte drepturi prevăzute de lege pentru astfel de situații.

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

Art. 43. - (1) Indexarea se face pe baza coeficienților de indexare stabiliți de Comisia națională pentru indexare.

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

Art. 44. - Plata salariilor se face periodic, la datele care se stabilesc prin contractul colectiv de muncă la nivelul unității sau instituției.

Art. 45. - Salariații unităților trimiși în delegație în țară vor beneficia de următoarele drepturi:

a) decontarea cheltuielilor de transport și a costului cazării, potrivit condițiilor stabilite prin contractele colective de muncă la celelalte niveluri;

b) diurna de deplasare al cărei quantum se stabilește prin negociere la nivel de ramură, grupuri de unități sau unitate; nivelul minim al diurnei este cel stabilit prin actele normative ce se aplică la instituțiile publice.

Art. 46. - Salariații unităților trimiși în detașare beneficiază de drepturile de delegare prevăzute la art. 45. În cazul în care detașarea depășește 30 de zile consecutive, în locul diurnei zilnice se plătește o indemnizație egală cu 50% din salariul de bază zilnic. Această indemnizație se acordă proporțional cu numărul de zile ce depășește durata neîntreruptă de 30 de zile.

Art. 47. - Persoanele detașate își mențin toate drepturile pe care le-au avut la data detașării, cu excepția celor privind igiena și protecția muncii, chiar dacă la locul de muncă unde sunt detașate acestea nu se mai regăsesc. Dacă la locurile de detașare, drepturile echivalente au niveluri mai mari sau se acordă și alte drepturi, persoanele detașate beneficiază de acestea, inclusiv de toate drepturile privind protecția și igiena muncii, corespunzătoare noului loc de muncă.

Art. 48. - (1) Toate drepturile bănești convenite salariaților se plătesc înaintea oricăror obligații bănești ale unității.

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

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

Art. 50. - Salariații care se pensionează pentru limita de vârstă primesc o indemnizație egală cu cel puțin un salariu de bază avut în luna pensionării.

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

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

b) dacă decesul a survenit din cauza unui accident de muncă, a unui accident în legătură cu munca sau a unei boli profesionale, quantumul ajutorului acordat familiei va fi de cel puțin 3 salarii de bază; diferența de 2 salarii se va plăti după stabilirea, în condițiile legii, a cauzei decesului;

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

d) un salariu de bază plătit de unitate la decesul soțului 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, sâmbăta și duminica.

(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 cumulat pe o perioadă mai mare.

Art. 53. - (1) Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt:

- 1 și 2 ianuarie;
- prima și a doua zi de Paști;
- 1 Mai;
- 1 Decembrie;
- prima și a doua zi de Crăciun;
- 2 zile pentru fiecare dintre cele două sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

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

Art. 54. - Repausul pentru luarea mesei nu poate fi mai mic de 15 minute. Repausul pentru luarea mesei, cu o durată de 15 minute, se include în programul de lucru.

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

Art. 56. - (1) Salariații 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) salariații care au vârsta sub 18 ani au dreptul, în fiecare an calendaristic, la un concediu plătit de 24 de zile lucrătoare;

b) salariații 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, salariații încadrați în grade de invaliditate au dreptul la un concediu de odihnă suplimentar cu o durată de 3 zile, iar salariații nevăzători cu o durată de 6 zile.

(2) Salariații 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 salariații să beneficieze de concedii de odihnă anuale și de concedii de odihnă suplimentare mai mari.

Art. 59. - (1) Pe durata concediului de odihnă, salariații vor primi o indemnizație ce reprezintă media zilnică a veniturilor din luna/lunile 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) Indemnizația de concediu și, după caz, prima de vacanță se plătesc înainte de plecarea în concediu.

(5) Orice convenție prin care se renunță total sau în parte la dreptul la concediul de odihnă este interzisă.

Art. 60. - (1) Concediul anual de odihnă va putea fi fracționat la solicitarea salariatului; una din fracțiuni va trebui să fie de cel puțin 15 zile lucrătoare. Cealaltă parte va trebui acordată și luată până la sfârșitul anului în curs.

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

Art. 61. - (1) Salariații au dreptul la zile libere plătite pentru evenimente deosebite în familie sau pentru alte situații, după cum urmează:

a) căsătoria salariatului - 5 zile;

b) căsătoria unui copil - 2 zile;

c) nașterea unui copil - 5 zile + 10 zile dacă a urmat un curs de puericultură;

d) decesul soțului, copilului, părinților, socrilor - 3 zile;

e) decesul bunicilor, fraților, surorilor - 1 zi;

f) donatorii de sânge - conform legii;

g) la schimbarea locului de muncă în cadrul aceleiași unități, cu mutarea domiciliului în altă localitate - 5 zile.

(2) Salariații au dreptul la 30 de zile concediu fără plată, acordat o singură dată, pentru pregătirea și susținerea lucrării de diplomă în învățământul superior, seral și fără frecvență.

(3) Pentru rezolvarea unor situații personale, salariații au dreptul la concedii fără plată.

Art. 62. - (1) În afara concediului legal plătit pentru îngrijirea copiilor în vârstă de până la doi ani, salariații mamă poate beneficia de încă un an concediu fără plată.

(2) Pe perioada în care salariații se află în concediul prevăzut la alin. 1 nu i se va putea desface contractul de muncă, iar în postul său nu vor putea fi angajate alte persoane, decât cu contract de muncă pe durată determinată.

Art. 63. - (1) La nivelul unității, din fondul pentru acțiuni sociale constituit conform prevederilor legale, vor fi suportate cheltuielile pentru reducerea costului biletelor de tratament și odihnă recuperatorie în stațiunile balneoclimaterice, în care este inclus și transportul pe calea ferată (tren personal, clasa a II-a).

(2) În limita acestor fonduri, unitatea va suporta cota-parte din costul biletelor pentru salariați și membrii lor de familie, în raport cu salariul de bază și în funcție de sezon, potrivit prevederilor cuprinse în anexa nr. 2, cu condiția ca biletele să fie procurate cu acordul organizațiilor sindicale și să prevadă efectuarea sejurului într-o unitate aparținând sistemului sindical, ministerelor sau unităților în cauză.

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

Art. 64. - Beneficiarii biletelor de tratament balnear și odihnă recuperatorie din instituțiile publice vor suporta o contribuție bănească diferențiată în funcție de salariul de bază și de sezon, contribuție calculată în baza grilei aprobate de Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei. Diferența se suportă din bugetele de asigurări sociale.

Art. 65. - Contravaloarea biletelor acordate salariaților trimiși în stațiuni pentru tratarea unor boli profesionale se suportă integral de unitatea în cauză, inclusiv costul transportului pe calea ferată (tren personal, clasa a II-a) sau, acolo unde nu este posibil, pentru transportul auto în comun.

Art. 66. - (1) În cazul în care salariații se află în concediu de maternitate, unitatea va compensa, pe o anumită perioadă, diferența dintre salariul de bază individual avut și indemnizația legală la care are dreptul.

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

(3) Diferențele 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 creșterea copilului până la doi ani se vor acorda tatălui, dacă acesta are copilul în îngrijire.

Art. 68. - În cazul decesului mamei, tatăl copilului, la cererea sa, va beneficia de concediul fără plată neutilizat de mamă, până la data decesului acesteia, cu drepturile prevăzute la art. 62.

CAPITOLUL 6

Contractul individual de muncă

Art. 69. - (1) Contractul individual de muncă este contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită salariat, se obligă să presteze muncă pentru și sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remunerații denumite salariu.

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

Art. 70. - (1) Încheierea CIM se face pe baza condițiilor stabilite de lege, cu respectarea drepturilor fundamentale ale cetățeanului și numai pe criteriul aptitudinilor și competenței profesionale.

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

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

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

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

Art. 71. - (1) Încheierea CIM se va face pe perioadă nedeterminată. Dacă salariatul solicită asistență din partea organizației sindicale, aceasta se poate acorda.

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

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

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

Art. 72. - (1) CIM se poate modifica în ceea ce privește felul muncii, locul muncii și drepturile salariale prin acordul părților sau din inițiativa uneia dintre părți în cazurile prevăzute de Codul muncii.

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

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

Art. 73. - Executarea CIM se suspendă în cazurile prevăzute de lege în mod expres, precum și pe perioada exercitării unei funcții eligibile remunerate de organizația în care salariatul își desfășoară activitatea pe timpul mandatului.

Art. 74. - (1) Încetarea CIM poate avea loc - în condițiile prevăzute de lege - printr-unul din următoarele moduri:

- a) de drept;
- b) ca urmare a convenției părților, la data convenită de acestea;
- c) ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți, în cazurile și condițiile limitative prevăzute de lege.

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

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

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

Art. 75. - (1) CIM nu poate fi desfăcut 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 o singură dată pentru motivul de necorespondere profesională prevăzut de Codul muncii.

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

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

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

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

Art. 76. - (1) La desfacerea contractului de muncă din motive neimputabile salariatului, patronii vor acorda acestuia o compensație de 50% din salariul lunar, în afara drepturilor convenite la zi.

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

- a) unitatea își reduce personalul prin desființarea unor posturi de natura celui ocupat de cel în cauză, ca urmare a reorganizării;
- b) unitatea își încetează activitatea;
- c) unitatea se mută în altă localitate și are posibilitatea să-și asigure pe plan local cadrele necesare;
- d) unitatea se mută în altă localitate, iar persoana încadrată nu acceptă să o urmeze;
- e) persoana nu corespunde sub aspect profesional postului în care a fost încadrată, din motive neimputabile acesteia, și nu i s-a oferit trecerea într-o muncă corespunzătoare;
- f) în postul ocupat de persoana încadrată în muncă este reintegrat, pe baza hotărârii organelor competente, cel care a deținut anterior acel post.

Art. 77. - În cazul în care unitatea este pusă în situația de a efectua reduceri de personal ca urmare a restrângerii activității, re tehnologizării, automatizării și robotizării procesului de producție, părțile convin asupra respectării următoarelor principii:

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

b) justificarea tehnico-economică, împreună cu obiecțiile și propunerile sindicatului, va fi supusă spre analiză și avizare consiliului de administrație sau, după caz, adunării generale;

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

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

Art. 78. - (1) În situația în care disponibilizările de personal nu pot fi evitate, conducerea unității va comunica în scris fiecărui salariat al cărui post urmează a fi desființat dacă i se oferă sau nu un alt loc de muncă ori cuprinderea într-o formă de recalificare profesională în vederea ocupării unui post în aceeași unitate.

(2) În cazurile în care salariaților nu li se pot oferi alte locuri de muncă ori aceștia refuză locul de muncă oferit sau cuprinderea într-o formă de recalificare, conducerea unității le va comunica în scris termenul de preaviz, în condițiile prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă.

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

Art. 79. - (1) La aplicarea efectivă a reducerii de personal, după reducerea posturilor vacante de natura celor desființate, măsurile vor afecta în ordine:

a) CIM ale salariaților care cumulează două sau mai multe funcții, precum și ale celor care cumulează pensia cu salariul;

b) CIM ale persoanelor care îndeplinesc condițiile de pensionare la cererea unității;

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

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

a) dacă măsura ar putea afecta doi soți care lucrează în aceeași unitate, se desface contractul de muncă al soțului care are venitul cel mai mic, fără ca prin aceasta să se poată desface contractul de muncă al unei persoane care ocupă un post nevizat de reducere;

b) măsura să afecteze, mai întâi, persoanele care nu au copii în întreținere;

c) măsura să afecteze numai în ultimul rând pe femeile care au în îngrijire copii, bărbații văduvi sau divorțați care au în îngrijire copii, pe întreținătorii unici de familie, precum și pe salariații, bărbați sau femei, care mai au cel mult 3 ani până la pensionare la cererea lor.

(3) În cazul în care măsura desfacerii CIM ar afecta un salariat care a urmat o formă de calificare sau de perfecționare a pregătirii profesionale și a încheiat cu unitatea un act adițional la contractul de muncă, prin care s-a obligat să presteze o activitate într-o anumită perioadă de timp, administrația nu-i va putea pretinde acestuia despăgubiri pentru perioada rămasă nelucrată până la împlinirea termenului, dacă măsura desfacerii contractului de muncă nu-i este imputabilă.

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

Art. 80. - Unitatea care își extinde sau își reia activitatea într-o perioadă de 12 luni de la luarea măsurilor de desfacere a contractului individual de muncă pentru motivele prevăzute la art. 76 are obligația să încunoștințeze în scris despre aceasta organizațiile sindicale și să facă publică măsura. Unitatea va reangaja salariații cărora li s-a desfășurat contractul de muncă pentru motivele prevăzute la art. 76, care au pregătirea necesară pentru ocuparea posturilor vacante și care s-au prezentat în termen de 15 zile de la data anunțului.

CAPITOLUL 7

Formarea profesională

Art. 81. - (1) Părțile înțeleg:

a) prin termenul de formare profesională - orice procedură prin care un salariat dobândește o calificare atestată printr-un certificat sau o diplomă eliberată în condițiile prevăzute de Legea învățământului;

b) prin termenul de formare profesională continuă - orice procedură prin care salariatul, având deja o calificare ori o profesie, își completează cunoștințele profesionale, fie prin aprofundarea studiilor într-un anumit domeniu al specialității de bază, fie prin deprinderea unor metode sau procedee noi adoptate în domeniul specialităților lor.

(2) Formarea profesională și formarea profesională continuă cuprind și teme din domeniul relațiilor de muncă, convenite între sindicate și patron.

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

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

Art. 82. - (1) La încheierea contractelor colective de muncă la nivel de unități, pentru partea privind formarea profesională se va ține seama cel puțin de următoarele:

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

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

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

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

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

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

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

CAPITOLUL 8

Alte prevederi privind drepturile și obligațiile părților

Art. 83. - (1) Cu privire la medierea conflictelor de muncă prevăzute de Legea nr. 168/1999, dacă părțile convin printr-un proces-verbal semnat să înceapă medierea, în termen de 48 de ore fiecare parte va propune o listă de candidați din lista de mediatori numiți de ministrul muncii, solidarității sociale și familiei la nivelul județului unde are sediul unitatea în care s-a declanșat conflictul de interese.

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

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

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

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

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

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

Art. 84. - (1) Consiliul de administrație are obligația de a invita reprezentanții sindicatului să participe la ședințele sale, în condițiile prevăzute de lege. Participarea se face cu statut de observator, cu drept de opinie, dar fără drept de vot.

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

Art. 85. - (1) Pentru fundamentarea acțiunilor prevăzute la art. 30, din Legea nr. 54/2003, patronul va pune la dispoziția sindicatelor ori va asigura acestora accesul la informațiile și documentele necesare, reprezentanții sindicali având obligația de a păstra confidențialitatea datelor ce le-au fost transmise cu acest caracter.

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

Art. 86. - (1) Reprezentanții aleși ai organizațiilor sindicale cu personalitate juridică, care lucrează nemijlocit în unitate în calitate de salariați, au dreptul la reducerea programului lunar de lucru cu până la 5 zile pentru activități sindicale, fără a li se diminua drepturile salariale care li s-ar fi convenit în condiții normale. Plata acestora se va face în regimul salarial al celorlalți angajați.

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

Art. 87. - (1) Unitățile vor asigura în incinta lor, gratuit, pentru activitatea sindicatelor, spațiul și mobilierul necesare, precum și acces la echipamentul de birotică al unității (fax, copiator și altele cu caracter administrativ); prin contractele colective de muncă se vor stabili condițiile de acces la utilizarea acestora.

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

Art. 88. - Spațiile de locuit, cu excepția locuințelor de serviciu, vor fi repartizate salariaților unităților de o comisie paritară, patronat-sindicat, conform criteriilor ce vor fi stabilite prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate.

Art. 89. - (1) În fiecare an calendaristic, confederațiile sindicale semnatare vor asigura pregătirea pentru acțiuni sindicale și relații de muncă a unui număr de cel mult 9.500 de membri de sindicat din toate ramurile, pe durate de până la 15 zile.

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

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

Art. 90. - (1) În aplicarea prevederilor art. 24 din Legea nr. 54/2003 - Legea sindicatelor, la cererea organizațiilor sindicale, angajatorii vor reține și vor vira sindicatului cotizația de sindicat pe statele lunare de plată. Concomitent se va efectua și deducerea fiscală a cotizației din venitul lunar al membrului de sindicat conform prevederilor legale.

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

Art. 91. - (1) Patronii nu vor angaja salariați permanenți, temporari sau cu program parțial, în perioada declanșării sau desfășurării conflictelor colective de muncă, pe locurile de muncă ale salariaților aflați în conflict.

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

Art. 92. - Patronii se angajează ca în contractele de asociere cu parteneri străini, pentru activități pe teritoriul României, să prevadă o clauză prin care partea străină se obligă să respecte drepturile prevăzute în contractele colective de muncă.

Art. 93. - În situația în care patronii încheie contracte cu parteneri străini, potrivit cărora salariații din societatea comercială sau din regia autonomă vor executa unele lucrări în străinătate, condițiile de muncă, salarizarea, precum și celelalte drepturi și obligații ale acestor salariați vor fi stabilite prin negocieri colective, care se vor desfășura în condițiile prevăzute de lege și cu respectarea clauzelor cuprinse în contractul încheiat cu partenerul extern, negocieri colective ce devin anexă la contractul colectiv de muncă la nivel de unitate.

Art. 94. - Confederațiile sindicale semnatare recunosc dreptul patronilor de a stabili, în condițiile legii, răspunderea disciplinară sau patrimonială a salariaților care se fac vinovați de încălcarea normelor de disciplină a muncii sau care aduc prejudicii unității.

Art. 95. - (1) Părțile convin să facă eforturi în vederea promovării unui climat normal de muncă în unități, cu respectarea prevederilor legii, ale contractelor colective de muncă, ale regulamentului de ordine interioară, precum și a drepturilor și intereselor salariaților și membrilor de sindicat.

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

(5) În situațiile în care apar divergențe în legătură cu executarea prevederilor contractelor colective, unitățile și sindicatele vor încerca soluționarea acestora mai întâi în comisile paritare la nivel de unitate, iar pentru rezolvarea problemelor rămase în divergență se vor putea adresa comisiei paritare la nivel de ramură.

Art. 96. - (1) În contractele colective de muncă la nivel de unități se vor prevedea măsuri cu caracter social precum:

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

d) construirea de locuințe;

e) aniversări, sărbători religioase, zile dedicate copilului și femeii.

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

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

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

CAPITOLUL 9

Dispoziții finale

Art. 97. - (1) În aplicarea prevederilor art. 11 alin. 3, din Legea nr. 130/1996, republicată, privind contractul colectiv de muncă, unitățile vor prevedea în bugetele de venituri și cheltuieli sumele necesare contribuțiilor pentru constituirea fondurilor destinate activităților în domeniul pregătirii, negocierii și aplicării contractelor colective de muncă, la toate nivelurile.

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

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

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

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

c) 1/3 din suma totală se virează de unitate în contul colector "Fondul de negociere a Contractului colectiv de muncă unic la nivel național", deschis la Banca ABN-AMRO BANK 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, semnată a Contractului colectiv de muncă unic la nivel național;

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

d) fondul destinat părților semnatare, conform lit. c), va fi repartizat fiecărei confederații reprezentative la nivel național, semnată 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 bază de protocol;

e) mecanismele de distribuție a fondurilor de către bancă 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 semnată a contractului colectiv de muncă la nivel de ramură care a stat la baza negocierii propriului contract colectiv de muncă și către contul național, conform alin. 3, lit. c).

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

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

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

(8) Patronatele și sindicatele vor gestiona și utiliza fondurile destinate negocierilor colective, constituite în baza prevederilor art. 97, în conformitate cu prevederile legale, pe baza unor programe de 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. 98. - Patronii 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. 99. - (1) Ramurile 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 cărora 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 părți.

Art. 100. - Drepturile prevăzute în contractele individuale de muncă nu pot fi sub nivelul celor stabilite prin contractele colective de muncă.

Art. 101. - 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. 102. - (1) Patronul 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 părți 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. 103. - Împuterniciții organelor de conducere a organizațiilor patronale, precum și ai confederațiilor sindicale semnatare vor verifica, la sesizarea uneia dintre părți, modul în care sunt respectate drepturile salariaților prevăzute în contractul colectiv de muncă; patronii vor asigura intrarea acestora în unitate, în conformitate cu regulamentul intern, și protecția în unitate, pe durata verificării, cu respectarea normativelor în vigoare.

Art. 104. - Regulamentul intern se întocmește de către patron împreună cu sindicatele, conform legii.

Art. 105. - Părțile semnatare sunt de acord ca prevederile art. 39 alin. 3, art. 81, art. 82, anexa 2, anexa 4 să se renegocieze la data de 30 septembrie 2005 pentru anul 2006.

Art. 106. - Prezentul contract colectiv de muncă a fost semnat azi, 17.12.2004, la București, și produce efecte începând cu data înregistrării lui de către una dintre părți, în condițiile prevăzute de art. 25 alin. 3 din Legea nr. 130/1996, republicată, și va fi adus la cunoștință salariaților prin afișarea în unități, în locurile convenite cu organizațiile sindicale.

PĂRȚILE SEMNATARE

ORGANIZAȚIILE PATRONALE
Confederația Patronală din Industria
României - CONPIROM
Confederația Națională a Patronatului
Român - C.N.P.R.
Consiliul Național al Întreprinderilor Private
Mici și Mijlocii - C.N.I.P.M.M.R.
Uniunea Generală a Industriașilor
din România - UGIR
Uniunea Generală a Industriașilor
din România - UGIR 1903
Consiliul Național al Patronilor
din România (Co.N.P.R.)
Patronatul Național Român (PNR)
Patronatul Român (PR)
Uniunea Națională a Patronatului Român (UNPR)

INSTITUȚII BUGETARE
Ministerul Sănătății
Ministerul Educației și Cercetării
Ministerul Culturii și Cultelor
ORGANIZAȚIILE SINDICALE
C.N.S.L.R. "Frăția"
Președinte,
Marius Petcu
C.N.S. "Cartel ALFA"
Președinte,
Bogdan Iuliu Hossu
Blocul Național Sindical - B.N.S.
Președinte,
Dumitru Costin
Confederația Sindicatelor Democratice - C.S.D.R.
Președinte,

ANEXA Nr. 1

REGULAMENTUL
de organizare și funcționare a comisiei paritare la nivel național

1. Comisia paritară la nivel național va fi compusă din câte un reprezentant al fiecărei confederații sindicale semnatare și un număr egal de reprezentanți ai patronilor.

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

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

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

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

5. Secretariatul comisiei va fi asigurat de patronat.

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

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

ANEXA Nr. 2

**Cotele de contribuție ce urmează a fi suportate de salariații
beneficiari de trimiteri la tratament balnear și odihnă
recuperatorie cu bilete prin sindicat**

| Nr. crt. | Salariul de bază brut lunar (lei) | Procent din valoarea biletului | | | |
|----------|-----------------------------------|--------------------------------|-------------|-----------------|----------------|
| | | 1.XI.-30.IV. | 1.V.-15.VI. | 16.VI. - 15.IX. | 16.IX. - 31.X. |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| 1. | Până la 3.500.000 | 35 | 35 | 45 | |
| 2. | 3.500.001-3.750.000 | 40 | 40 | 50 | |
| 3. | 3.750.001-4.000.000 | 45 | 45 | 55 | |
| 4. | 4.000.001-4.275.000 | 50 | 55 | 60 | |
| 5. | 4.275.001-4.500.000 | 55 | 60 | 65 | |
| 6. | 4.500.001-4.750.000 | 60 | 65 | 70 | |
| 7. | 4.750.001-5.000.000 | 65 | 70 | 75 | |
| 8. | 5.000.001-5.250.000 | 70 | 75 | 80 | |
| 9. | 5.250.001-5.500.000 | 75 | 80 | 85 | |
| 10. | 5.500.001-5.750.000 | 80 | 85 | 90 | |
| 11. | 5.750.001-6.000.000 | 85 | 90 | 95 | |
| 12. | 6.000.001-6.250.000 | 90 | 95 | 100 | |
| 13. | 6.250.001-6.500.000 | 95 | 100 | 100 | |
| 14. | Peste 6.500.001 | 100 | 100 | 100 | |

NOTĂ:

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

ANEXA Nr. 3

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ
încheiat și înregistrat sub nr. / în registrul
general de evidență a salariaților*)

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

A. Părțile contractului
Angajator - persoana juridică/fizică, cu sediul/domiciliul în, înregistrată la registrul comerțului/autoritățile administrației publice din sub nr., cod fiscal, telefon, reprezentată legal prin, în calitate de
și salariatul/salariața - domnul/doamna, domiciliat/domiciliată în localitatea, str. nr., județul, posesor/posesoare al/a buletinului/cărții de identitate/pașaportului seria nr., eliberat/eliberată de la data de, CNP, permis de muncă seria nr. din data de,
am încheiat prezentul contract individual de muncă în următoarele condiții asupra cărora am convenit:
B. Obiectul contractului:
C. Durata contractului:

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

b) determinată, de luni, pe perioada cuprinsă între data de și data de/pe perioada suspendării contractului individual de muncă al titularului de post.

D. Locul de muncă

1. Activitatea se desfășoară la

2. În lipsa unui loc de muncă fix salariatul va desfășura activitatea astfel:

E. Felul muncii

Funcția/meseria conform Clasificării ocupațiilor din România

F. Atribuțiile postului

Atribuțiile postului sunt prevăzute în fișa postului, anexă la contractul individual de muncă*).

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

G. Condiții de muncă:

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

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

H. Durata muncii

1. O normă întreagă, durata timpului de lucru fiind de ore/zi, ore/săptămână.

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

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

2. O fracțiune de normă de ore/zi (cel puțin 2 ore/zi), ore/săptămână.

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

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

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

I. Concediul

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

De asemenea, beneficiază de un concediu suplimentar de

J. Salariul:

1. Salariul de bază lunar brut: lei

2. Alte elemente constitutive:

a) sporuri

b) indemnizații

c) alte adaosuri

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

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

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

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 muncă

L. Alte clauze:

a) perioada de probă este de

b) perioada de preaviz în cazul concedierii este de zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003 - Codul muncii sau contractului colectiv de muncă;

c) perioada de preaviz în cazul demisiei este de zile calendaristice, conform Legii nr. 53/2003 - Codul muncii 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 securitate și sănătate în muncă;

f) dreptul la formare profesională, în condițiile actelor adiționale.

2. Salariatul 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 securitate și sănătate 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 regulamentului intern.

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

a) să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractele individuale 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, înregistrat sub nr. /..... la Direcția generală de muncă și solidaritate socială a județului/municipiului / Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei.

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. Conflictetele 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,

Lista ramurilor pentru care se încheie contracte colective de muncă*)

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

| Nr. crt. | Ramura | Cod CAEN | Număr salariați |
|------------------|---|------------------------------|-----------------|
| TOTAL: 4.638.316 | | | |
| 1. | Agricultură, piscicultură și pescuit | 01, 05 | 112.898 |
| 2. | Silvicultură, economia vânatului, apelor și protecția mediului | 021, 0222, 023, 024 | 43.229 |
| 3. | Industria minieră, geologie | 10, 12, 13, 14, 4512 | 79.363 |
| 4. | Energie electrică, termică, petrol, gaze | 11, 40 | 206.855 |
| 5. | Industria alimentară, a băuturilor și a tutunului | 15, 16 | 191.168 |
| 6. | Industria textilă și a produselor textile | 17, 18 | 404.923 |
| 7. | Industria pielăriei și a încălțămintei | 19 | 109.362 |
| 8. | Exploatarea și prelucrarea lemnului | 10,0221 | 84.744 |
| 9. | Celuloză și hârtie | 21 | 17.419 |
| 10. | Edituri și poligrafie | 22 | 27.268 |
| 11. | Industria chimică și petrochimică | 23, 24, 25 | 137.897 |
| 12. | Materiale de construcții și industria cimentului | 263-268 | 32.922 |
| 13. | Industria sticlei și a ceramicii fine | 261, 2621-2625 | 37.800 |
| 14. | Metalurgie ferasă și neferasă și produse refractare | 27, 2626 | 95.507 |
| 15. | Construcții de mașini | 28, 291-295, 34, 35 | 291.152 |
| 16. | Industria electrotehnică, mecanică fină și utilaje, electronică | 296, 297, 30, 31, 32, 33, 72 | 189.333 |
| 17. | Industria mobilei și alte activități industriale n.c.a. | 36 | 105.277 |
| 18. | Reciclarea materialelor | 37 | 8.626 |
| 19. | Construcții | 45 | 356.012 |
| 20. | Comerț | 501, 503-505, 51, 52, 70 | 636.708 |
| 21. | Turism, hoteluri și restaurante | 55 | 85.423 |
| 22. | Transporturi | 60, 61, 62, 63 | 194.529 |
| 23. | Poștă și telecomunicații | 64 | 94.364 |
| 24. | Activități financiare, bancare, de asigurări | 65, 66, 67 | 12.538 |
| 25. | Cercetare-proiectare | 73 | 27.463 |
| 26. | Administrație publică | 75 | 147.072 |
| 27. | Învățământ | 80 | 390.230 |
| 28. | Sănătate | 85 | 312.688 |
| 29. | Gospodărie comunală-locativă, transporturi locale | 41,90 | 117.573 |
| 30. | Mass-media | 924 | 10.049 |
| 31. | Cultură | 921, 922, 923, 925 | 37.563 |
| 32. | Alte activități și servicii | 502, 71, 74, 91, 93, 95, 99 | 40.361 |

PREVEDERI METODOLOGICE
aplicabile operațiunilor contabile la constituirea fondului destinat
activităților ocazionate de negocierile colective, elaborate de
Ministerul Finanțelor Publice - Direcția generală a contabilității

Fondul ce se constituie din contribuția patronatului, destinat activităților în domeniul negocierilor colective, prevăzut la art. 11(3) din Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă, republicată, și la art. 97 din Contractul colectiv de muncă unic la nivel național se înregistrează în contabilitate astfel:

1. În contabilitatea agenților economici
 - a) 635 "cheltuieli cu alte impozite, taxe și = 447 "Fonduri speciale - taxe și vărsăminte vărsăminte asimilate" (analitic asimilate) distinct)
 - cu sumele necesare contribuțiilor pentru constituirea fondurilor destinate activităților în domeniul pregătirii, negocierii și aplicării contractelor colective de muncă la toate nivelurile;
 - b) 447 "Fonduri speciale - taxe și vărsăminte = 118 "Alte fonduri" (analitic distinct) asimilate" (analitic distinct)
 - cu suma reprezentând 1/3 din suma totală, înregistrată în contabilitate conform celor menționate la litera a), reținută ca fond destinat negocierii contractului colectiv de muncă la nivelul unității;
 - c) 447 "Fonduri speciale - taxe și vărsăminte = 5121 "Conturi la bănci, în lei" asimilate" (analitic distinct)
 - cu suma reprezentând 2/3 din suma totală, înregistrată în contabilitate conform celor menționate la litera a), virată de către unitate la federația patronală semnată a contractului colectiv de muncă la nivel de ramură sau, după caz, la organizația (asociația) patronală care este afiliată direct unei confederații patronale reprezentative semnatară a Contractului colectiv de muncă la nivel național;
 - d) 118 "Alte fonduri" (analitic distinct) = 5121 "Conturi la bănci, în lei"
 - cu suma reprezentând 50% din suma reprezentând 1/3, înregistrată în contabilitate conform celor menționate la litera b), virată de către unitate la organizațiile sindicale cu care au fost negociate și semnate contractele de muncă la nivelul unității;
 - e) Conturi din clasa 6 (analitice distincte) = § 404, 5121, 5311 etc.
 - în cursul lunii, cu cheltuielile efectuate de unitate, după natura lor, pe seama fondului destinat negocierii contractului colectiv de muncă la nivelul unității, în limita sumelor reținute cu această destinație;
 - f) 118 "Alte fonduri" (analitic distinct) = 758 "Alte venituri din exploatare"
 - la sfârșitul lunii, diminuarea fondului destinat negocierii contractului colectiv de muncă la nivelul unității, cu totalul cheltuielilor efectuate de unitate în cursul lunii pe seama acestuia.
2. În contabilitatea instituțiilor publice
 - a) § = 231 (analitic distinct) 410, 420 etc. art. (30.07)
 - cu sumele necesare contribuțiilor pentru constituirea fondurilor destinate activităților în domeniul pregătirii, negocierii și aplicării contractelor colective de muncă la toate

nivelurile;

b) 231 (analitic distinct) = % 700, 120 etc.
- cu suma reprezentând 1/3 din suma totală, înregistrată în contabilitate conform celor menționate la litera a), reținută ca fond destinat negocierii contractului colectiv de muncă la nivelul unității; concomitent 119.01 337 (analitic distinct)
- cu suma reprezentând 1/3 din suma totală, înregistrată în contabilitate conform celor menționate la litera a), reținută ca fond destinat negocierii contractului colectiv de muncă la nivelul unității;

c) 231 (analitic distinct) = % 700, 120 etc.
- cu suma reprezentând 2/3 din suma totală, înregistrată în contabilitate conform celor menționate la litera a), virată de către unitate la federația patronală semnată a contractului colectiv de muncă la nivel de ramură sau, după caz, la organizația (asociația) patronală care este afiliată direct unei confederații patronale reprezentative semnate a Contractului colectiv de muncă la nivel național;

d) 337 (analitic distinct) = 119.01
- cu suma reprezentând 50% din suma reprezentând 1/3 înregistrată în contabilitate conform celor menționate la litera b), virată de către unitate la organizațiile sindicale cu care au fost negociate și semnate contractele de muncă la nivelul unității;

e) 421 = 119.01
- cu cheltuielile efectuate de unitate pe seama fondului destinat negocierii contractului colectiv de muncă la nivelul unității, în limita sumelor reținute cu această destinație;

f) 337 (analitic distinct) = 421
- la finele anului, cu totalul cheltuielilor efectuate din fondurile cu destinație specială (fondul destinat negocierii contractului colectiv de muncă la nivelul unității), potrivit contului de execuție.

3. În contabilitatea persoanelor juridice fără scop lucrativ (federații patronale, organizații/asociații patronale, confederații patronale, organizații sindicale abilitate)
- înregistrarea în contabilitate a sumelor încasate prin contul de disponibil cu destinație specială pentru constituirea fondului din contribuția patronatului, destinat activităților în domeniul negocierilor colective

513 "disponibil cu destinație specială" = 791 "venituri cu destinație specială"
- înregistrarea în contabilitate a cheltuielilor efectuate, potrivit legii, pe seama fondului din contribuția patronatului, destinat activităților în domeniul negocierilor colective

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

- la sfârșitul lunii, închiderea contului de venituri și a conturilor de cheltuieli privind fondul din 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. 1.591/1998, 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,

Șef serviciu,