

CONTRACT DE MUNCĂ nr. 1 din 22 decembrie 2015

la nivelul grupului de unități din sectorul de activitate construcții de mașini și construcții metalice pe anii 2016-2017

EMITENT

- MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI, PROTECȚIEI SOCIALE ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE - DIRECȚIA DIALOG SOCIAL

Publicat în MONITORUL OFICIAL, PARTEA a V-a, nr. 1 din 11 februarie 2016

Data intrării în vigoare 11-02-2016

Formă consolidată valabilă la data 05-07-2017

Prezenta formă consolidată este valabilă începând cu data de 05-07-2017 până la data de 27-09-2026

Notă CTCE

*) Forma consolidată a [CONTRACTULUI DE MUNCĂ nr. 1 din 22 decembrie 2015](#), publicat în Monitorul Oficial, PARTEA a V-a, nr. 1 din 11 februarie 2016, la data de 05 Iulie 2017 este realizată prin includerea modificărilor și completărilor aduse de: [ACTUL ADIȚIONAL nr. 1 din 26 ianuarie 2017](#).

Conținutul acestui act aparține exclusiv S.C. Centrul Teritorial de Calcul Electronic S.A. Piatra-Neamț și nu este un document cu caracter oficial, fiind destinat informării utilizatorilor.

Înregistrat la M.M.F.P.S.P.V.-D.D.S. sub nr. 1.946 din data de 20.01.2016

În temeiul [Legii nr. 62/2011](#), republicată, se încheie prezentul contract colectiv de muncă unic între salariații și angajatorii din industria construcțiilor de mașini și construcții metalice.

Salariații/angajații sunt reprezentați prin:

1. Federația Sindicatelor din Construcții de Mașini Înfrățirea - (F.S.C.M. ÎNFRĂȚIREA);
2. Federația Sindicală a Lucrătorilor din Industria Metal (F.S.L.I. Metal).

Angajatorii sunt reprezentați prin Federația Patronală din Industria Construcțiilor de Mașini (FEPA-CM).

Preambul

Prevederile prezentului contract colectiv de muncă la nivel de grup de unități din sectorul de activitate construcții de mașini se aplică la unitățile care au ca obiect principal de activitate producția de construcții metalice și produse din metal, mașini și echipamente, mijloace de transport rutier și alte mijloace de transport, construcții metalice navale, cuprinse în Anexa nr. 1 la prezentul contract.

Capitolul I Dispoziții generale

Introducere

Articolul 1

Prezentul contract colectiv de muncă este un contract-cadru care stabilește, în principal, drepturile minime garantate pentru salariați și obligațiile acestora, precum și drepturile și obligațiile părților semnatare cu privire la:

- a) timpul de muncă și timpul de odihnă;
- b) salarizarea și alte drepturi salariale;
- c) condiții de muncă și protecția muncii;
- d) măsuri de protecție specială;
- e) munca și protecția femeilor și tinerilor;
- f) încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă;
- g) formarea profesională, economică, socială și sindicală;
- h) drepturi și imunități sindicale;
- i) obligații generale ale părților.

Sfera de aplicare

Articolul 2

Părțile semnatare la nivel de unitate, în funcție de specificul unității, vor adapta sau adăuga clauze la contract conform legii.

Articolul 3

Pe baza prevederilor prezentului contract colectiv de muncă se vor încheia contractele de muncă la nivel de unități.

Clauze de recunoaștere

Articolul 4

Partea Patronală recunoaște partea cu care încheie contractul ca reprezentantă a salariaților din unitățile în care federațiile semnatare au organizații afiliate, conform Anexei nr. 1.

Articolul 5

Părțile se obligă să aducă la cunoștința celor pe care îi reprezintă prevederile prezentului contract colectiv de muncă.

Articolul 6

Partea Patronală și partea sindicală vor verifica, la cererea uneia dintre părți, modul în care sunt respectate în unități drepturile stipulate în prezentul contract colectiv de muncă.

Colaborarea dintre părțile contractante

Articolul 7

Părțile se angajează la aplicarea prevederilor prezentului contract colectiv de muncă pe principiul bunei-credințe, cu respectarea legii.

Durata contractului colectiv de muncă; modificarea acestuia

Articolul 8

(1) Prezentul contract colectiv de muncă se încheie pentru o perioadă de 2 ani, cu începere de la data de 1.01.2016 și până la data de 31.12.2017.

(2) Cu cel puțin 60 de zile calendaristice înainte de expirarea termenului pentru care a fost încheiat, părțile pot conveni asupra prelungirii valabilității contractului sau asupra renegocierii lui.

Articolul 9

(1) Clauzele contractului colectiv de muncă pot fi modificate în orice moment, conform legii, ori de câte ori părțile convin în acest sens.

(2) Cererea de modificare se va comunica celeilalte părți în scris și va conține atât motivele care au determinat-o, cât și propunerile concrete.

(3) Negocierea modificărilor propuse la prezentul contract nu va depăși 30 de zile calendaristice.

(4) Modificările aduse contractului fac parte integrantă din contractul colectiv de muncă și produc aceleași efecte ca și contractul însuși, de la data înregistrării lor.

Articolul 10

(1) Interpretarea clauzelor contractului se face prin consens.

(2) Dacă nu se realizează consensul, clauza se interpretează conform hotărârii comisiei paritare până la decizia finală a instanței de judecată.

Articolul 11

(1) Pentru soluționarea pe cale amiabilă a litigiilor intervenite cu ocazia executării, modificării sau încetării prezentului contract colectiv de muncă, părțile convin să constituie o comisie paritară.

(2) Componența, organizarea și funcționarea comisiei paritare se stabilesc prin regulamentul prezentat în Anexa nr. 2.

Articolul 12

Declanșarea procedurii prevăzute la art. 11 nu constituie impediment pentru sesizarea instanței de judecată competente, potrivit prevederilor legale privind soluționarea conflictelor de muncă.

Articolul 13

(1) Drepturile salariaților prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi care au fost recunoscute anterior prin negociere, în afara cazurilor în care, prin lege, se dispune în mod expres altfel.

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

Articolul 14

(1) Părțile contractante se obligă ca, pentru perioada de aplicare a prezentului contract colectiv de muncă, să nu promoveze și să nu susțină reglementări interne 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.

(2) Părțile convin să facă intervențiile necesare pentru respectarea prevederilor legale și, respectiv, pentru consultarea organizațiilor sindicale și patronale semnatare, în toate cazurile în care se inițiază acte normative ce privesc relațiile de muncă.

Capitolul II

Timpul de muncă și timpul de odihnă

II.1. - Durata muncii

Durata normală a muncii

Articolul 15

- (1) Durata normală a timpului de lucru este de 8 ore pe zi și, respectiv, de 40 de ore pe săptămână.
- (2) La locurile de muncă unde specificul activității impune, pot fi stabilite forme specifice de organizare a timpului de lucru, după caz, în tură, tură continuă, turnus, program fracționat.
- (3) Locurile de muncă la care se aplică formele specifice de organizare a programului de lucru, precum și modalitățile concrete de organizare și evidență a muncii prestate se stabilesc prin contractul colectiv de muncă de la nivelul unității.

Articolul 16

- (1) Repausul săptămânal este de 48 de ore consecutive, de regulă sâmbăta și duminica.
- (2) În cazul unităților, subunităților sau al locurilor de muncă a căror activitate nu poate fi întreruptă, zilele de repaus pot fi acordate, prin rotație, în alte zile decât sâmbăta și duminica, astfel încât fiecare salariat să beneficieze, cel puțin o dată pe lună, de repausul săptămânal succesiv în zilele de sâmbătă și duminică.
- (3) Situațiile prevăzute la alin. 2 se vor stabili prin contractul colectiv de muncă la nivelul unității.
- (4) În situația prevăzută la alin. 2, salariații vor beneficia de un spor la salariu, stabilit prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate.

Articolul 17

- (1) Începerea și sfârșitul programului zilnic de lucru se stabilesc prin regulamentul intern, întocmit de angajator împreună cu sindicatul reprezentativ, conform legii.
- (2) Pentru unele categorii de personal, cum ar fi femei care îngrijesc copii de vârstă preșcolară, salariați care urmează cursurile unei instituții de învățământ, persoane cu gradul III de invaliditate, persoane cu recomandări medicale sau cu handicap, precum și în alte situații stabilite prin contractul colectiv de muncă se pot aproba programe de muncă speciale, cu alte ore de începere a programului.

Articolul 18

Activitatea, conform programului stabilit, începe și se sfârșește la locul de muncă, în ținută de lucru.

Articolul 19

Pentru un program normal de lucru, salariații beneficiază de o pauză de masă de minimum 15 minute. Din timpul negociat pentru pauza de masă, 15 minute se includ în programul de lucru. Timpul afectat pauzei de masă va fi acordat, de regulă, la jumătatea duratei schimbului.

Durata redusă de muncă

Articolul 20

- (1) Salariații care desfășoară activitatea în locuri de muncă cu condiții deosebite beneficiază de reducerea duratei normale a timpului de lucru sub 8 ore pe zi, în condițiile prevăzute de lege.
- (2) Reducerea duratei timpului de lucru la locuri de muncă cu condiții deosebite nu afectează salariul, vechimea în muncă și celelalte drepturi aferente duratei normale a timpului de lucru.
- (3) Durata reducerii timpului normal de lucru și categoriile de personal care beneficiază de acest program se stabilesc prin contractul colectiv de muncă la nivelul unității.
- (4) Munca prestată peste durata convenită conform alin. 3 se consideră muncă suplimentară.

Articolul 21

Pentru unele activități, locuri de muncă și categorii de personal, prevăzute în contractul colectiv de muncă, se pot stabili programe de lucru parțiale, corespunzătoare unor fracțiuni de normă. Drepturile salariaților care lucrează în astfel de condiții se acordă proporțional cu timpul lucrat.

Munca suplimentară

Articolul 22

- (1) Munca prestată peste programul normal de lucru, la solicitarea angajatorului, este considerată muncă suplimentară.
- (2) Salariații pot fi chemați de angajator să presteze muncă suplimentară numai cu consimțământul lor și în limita a 8 ore/săptămână.

Articolul 23

- (1) Orele de muncă suplimentare, contabilizate separat de orele normale de muncă, se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile calendaristice după efectuarea acestora.

(2) În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul prevăzut la alin. (1), munca suplimentară va fi plătită salariatului prin adăugarea unui spor de 100% aplicat la salariul de bază corespunzător duratei acesteia.

(3) Modalitatea de compensare a orelor de muncă suplimentară se va stabili împreună cu salariatul în momentul acceptării efectuării acestora.

Articolul 24

(1) La nivel de unitate se poate stabili ca personalul care, prin natura muncii, lucrează sistematic peste programul normal de lucru să primească un spor de ore suplimentare.

(2) În acest caz, sporul de ore suplimentare nu va mai fi calculat conform art. 23 alin. 2, ci acesta se va stabili la nivel de unitate și va fi în cuantum de minimum 15% din salariul de bază brut lunar.

(3) Categoriile de personal care pot beneficia de prevederile alin. 1 se vor stabili prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate.

Articolul 25

Munca prestată suplimentar în zilele de repaus sau de sărbători legale și religioase, peste durata normală a zilei de lucru, se va plăti cu un spor suplimentar de 50% peste sporurile normale.

Articolul 26

Tinerii în vârstă de până la 18 ani și femeile gravide nu pot presta muncă suplimentară.

Munca de noapte

Articolul 27

Se consideră muncă de noapte munca prestată - minimum 3 ore - în intervalul cuprins între orele 22 și 6, cu posibilitatea de abatere cu o oră în plus sau în minus față de aceste limite.

Articolul 28

Este interzisă munca de noapte de către tineri sub 18 ani, femei gravide, lăuze și cele care alăptează. Aceste situații trebuie comunicate angajatorului împreună cu acte doveditoare.

Articolul 29

(1) Munca de noapte se plătește cu un spor de 25% din salariul de bază sau timpul de muncă se reduce cu o oră, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore din durata normală a programului de lucru zilnic.

(2) De acest spor beneficiază și salariații care lucrează în condiții deosebite, unde durata muncii este mai mică de 8 ore pe zi.

Articolul 30

În cazul în care munca suplimentară în timpul nopții va fi prestată într-o zi de repaus sau de sărbătoare, dacă nu a fost compensată cu timp liber plătit, ea va fi plătită ca în exemplul următor:

- tariful unei ore normale - 100% salariul de bază;
- majorarea pentru ora lucrată în zi de repaus sau de sărbătoare - 100% salariul de bază;
- majorarea pentru ora lucrată în timpul nopții - 25% din salariul de bază;
- TOTAL - 225%.

II.2. - Zilele de sărbătoare

Articolul 31

Se consideră sărbători religioase și legale, fiind zile de repaus, următoarele:

- 1 și 2 ianuarie;
- prima și a doua zi de Paște;
- 1 Mai;
- prima și a doua zi de Rusalii;
- 15 august - Adormirea Maicii Domnului;
- 30 noiembrie - Sfântul Apostol Andrei Cel Întâi Chemat, Ocrotitorul României;
- 1 Decembrie;
- prima și a doua zi de Crăciun;
- pentru alte culte se pot acorda alte zile libere în locul celor de mai sus în funcție de prevederile legale.

Articolul 32

La nivel de unități se va acorda o zi liberă în funcție de specificul activității (de exemplu, Ziua Constructorului de Mașini, Ziua Navalistului etc.).

Articolul 33

Munca în zilele de sărbătoare este cea efectuată pe parcursul unei rotații complete a schimburilor.

Articolul 34

- (1) Munca prestată în zilele de sărbători legale și religioase se consideră muncă suplimentară și, în cazul în care nu a fost compensată cu ore libere plătite, se plătește cu un spor de 100% salariul de bază.
- (2) Pentru persoanele care se află în concediu de odihnă, zilele în cauză nu se iau în calculul concediului respectiv.

Articolul 35

Pentru realizarea unor punți din ajunul sărbătorilor, de comun acord între administrația unității și sindicatul reprezentativ, se poate hotărî lucrul în zilele de sâmbătă, munca respectivă nefiind considerată muncă suplimentară.

II.3. - Concedii

Concediul normal de odihnă

Articolul 36

- (1) Salariații au dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu de odihnă plătit, de minimum 21 de zile lucrătoare.
- (2) Diferențierea în funcție de vechime se va stabili prin contractul colectiv de muncă la nivel de unități.

Articolul 37

Efectuarea concediului anual de odihnă este obligatorie în perioada în care a fost programată.

Articolul 38

- (1) Programarea concediilor de odihnă colective se face de către conducerea unității împreună cu organizația sindicală reprezentativă, la sfârșitul fiecărui an, pentru anul următor. Programările individuale au în vedere și opțiunile fiecărui salariat.
- (2) Data începerii concediului de odihnă în perioada programată va fi comunicată de salariat cu minimum 15 zile înainte de plecare.

Articolul 39

În cazul în care există salariați care, din motive obiective, nu au efectuat integral sau deloc concediul de odihnă în cursul anului, acesta va fi în mod obligatoriu reprogramat, cu acordul salariatului în cauză, într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă neefectuat.

Articolul 40

Salariatul chemat din concediu are dreptul la o compensare din partea unității, care constă în:

- plata transportului dus-întors din localitatea unde se află în concediu;
- plata unei indemnizații de întrerupere, de minimum 15% din salariul negociat, pentru zilele programate și neefectuate;
- despăgubiri datorate cheltuielilor făcute de salariat, dacă acesta se află la odihnă sau tratament;
- timpul consumat cu deplasarea dus-întors se consideră timp lucrat și se adaugă la concediul de odihnă plătit.

Articolul 41

Concediul de odihnă se efectuează integral sau se poate acorda fracționat, în tranșe, dacă interesele serviciului o cer, sau la solicitarea salariatului, dacă nu e afectată desfășurarea normală a activității în unitate, cu condiția însă ca una din fracțiuni să fie de cel puțin 10 zile lucrătoare.

Articolul 42

La unitățile unde este posibil se va acorda întregul concediu de odihnă sau o fracțiune de cel puțin 10 zile lucrătoare tuturor salariaților, în aceeași perioadă.

Articolul 43

În situația în care ambii soți lucrează în aceeași unitate, ei au dreptul la programare în aceeași perioadă a concediului de odihnă.

Articolul 44

- (1) În cazul în care salariatul are bilet de tratament, el va beneficia de concediul său de odihnă în perioada pentru care are bilet.
- (2) Prevederile alin. 1 se pot aplica și în situația în care salariatul are bilet de odihnă, în funcție de posibilitățile agentului economic.

Articolul 45

- (1) Salariații au dreptul la efectuarea concediului de odihnă anual, a cărui durată se stabilește prin contractul individual de muncă. La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară

de muncă și cele aferente concediului de maternitate, concediului de risc maternal și concediului pentru îngrijirea copilului bolnav se consideră perioade de activitate prestată. La nivel de unitate se pot conveni și alte situații pentru care concediul de odihnă nu se reduce.

(2) Salariații au dreptul la un concediu de odihnă proporțional cu activitatea prestată în acel an. În acest caz, prin acord între angajator și salariații în cauză, se poate conveni efectuarea concediului de odihnă după 6 luni de la data angajării.

(3) Pentru salariații care lucrează cu fracțiuni de normă, la cererea lor, durata concediului de odihnă - în număr de zile întregi - și indemnizația vor fi acordate în raport cu vechimea în muncă și proporțional cu timpul lucrat.

Articolul 46

În cazul în care un salariat demisionează ori în cazul în care i se desface contractul individual de muncă, din motive imputabile lui, după efectuarea concediului de odihnă, și acesta a încasat drepturile bănești aferente concediului, unitatea va reține din ultimul salariu suma corespunzătoare concediului efectuat în plus și a primei de vacanță acordate necuvenit.

Articolul 47

Unitatea nu poate pretinde suma de bani corespunzătoare concediului de odihnă deja efectuat în cazurile când contractul individual de muncă a încetat ca urmare a:

- inițiativei unității, din motive neimputabile salariatului;
- decesului.

Articolul 48

(1) Indemnizația de concediu de odihnă se va calcula conform prevederilor din Codul muncii.

(2) Prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate, în raport cu posibilitățile economico-financiare ale acesteia, pe lângă indemnizația de concediu se va plăti și o primă de vacanță.

(3) Indemnizațiile prevăzute la alin. 1 și 2 se plătesc la plecarea în concediu, cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte.

Alte concedii și zile libere

Articolul 49

În afara concediului normal de odihnă, anumite categorii de salariați beneficiază de concediu suplimentar de odihnă plătit.

Articolul 50

(1) La solicitarea salariatului, angajatorul va acorda o singură dată un concediu fără plată de 30 de zile calendaristice pentru susținerea examenului de admitere în învățământul superior sau la studii doctorale. Aceste zile se pot acorda și fracționat.

(2) Cursanții școlilor de maiștri și doctorale în domenii utile activității societății, înscriși la studii cu acordul angajatorului, vor beneficia o singură dată de un concediu plătit de până la 30 de zile calendaristice pentru a susține examenul de absolvire, fără a li se afecta concediul legal de odihnă.

(3) În cazul în care salariatul dorește să susțină examenul de bacalaureat sau teza de doctorat, angajatorul îi va acorda acestuia o singură dată un concediu fără plată de până la 30 de zile calendaristice.

(4) Studenții din învățământul superior, seral sau fără frecvență, beneficiază de câte un concediu fără plată de până la 60 de zile calendaristice, la cerere, eșalonat sau integral, pentru fiecare an de studiu, numai pe durata normală a cursurilor facultății dacă este prima facultate pe care o urmează. Dacă studiile se fac în baza unui contract cu unitatea, studenții pot beneficia și de un concediu de studii plătit, pentru fiecare an de studiu.

Articolul 51

(1) Persoanele care lucrează în locuri de muncă cu condiții deosebite, grele, periculoase sau vătămătoare, nevăzătorii, alte persoane cu handicap și tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază, conform prevederilor legale, de concedii de odihnă suplimentare de minimum 3 zile lucrătoare plătite.

(2) Nominalizarea locurilor de muncă și a categoriilor de personal care au dreptul la concedii suplimentare se face prin contractul colectiv de muncă la nivel de unități.

Articolul 52

În afara concediului de odihnă, în baza documentelor prezentate, salariații au dreptul la un număr de zile calendaristice libere, plătite, pentru evenimente de familie deosebite, după cum urmează:

- a)** căsătoria salariatului, 5 zile;
- b)** căsătoria unui copil, 2 zile;
- c)** nașterea sau adopția unui copil, 5 zile;
- d)** decesul soțului (soției), copiilor, părinților, socrilor, 3 zile;
- e)** decesul bunicilor, fraților, surorilor, 1 zi;

- f) mutarea într-o altă locuință (o singură dată), 2 zile.

Articolul 53

Se acordă, la cererea salariatului, o dată pe an, 30 de zile calendaristice de concediu fără plată, pentru vizitarea soțului (soției) detașat(e) în străinătate în interes de serviciu.

Articolul 54

Pentru situații deosebite, altele decât cele prevăzute la art. 50 și 53, salariații pot beneficia de zile de concediu fără plată, maximum 30 de zile într-un an, cumulate, dacă activitatea unității permite acest lucru.

Învoiri

Articolul 55

La cererea salariatului se acordă un număr de ore de învoire fără plată sau care pot fi recuperate, în următoarele situații:

- efectuarea unor analize, tratament medical;
- citație în fața instanței, procuraturii, poliției;
- alte situații, când salariatul solicită și activitatea unității permite acest lucru.

Capitolul III Salarizarea

Articolul 56

(1) Pentru munca prestată în condițiile prevăzute în contractul individual de muncă, fiecare salariat are dreptul la un salariu în bani, convenit prin acest contract, indiferent de natura unității în care își desfășoară activitatea.

(2) Salariul este confidențial, angajatorul având obligația de a lua măsurile necesare pentru asigurarea confidențialității.

(3) În scopul promovării intereselor și al apărării drepturilor salariaților, confidențialitatea salariilor nu poate fi opusă organizației sindicale reprezentative, în strictă legătură cu interesele acestora și în relația directă cu angajatorul.

Articolul 57

(1) În vederea stabilirii drepturilor ce decurg din contractul individual de muncă, salariații din unități sunt clasificați în funcție de conținutul activității și de cerințele postului.

(2) Se stabilesc coeficienții minimi de ierarhizare pentru următoarele categorii de salariați:

- muncitori necalificați - 1;
- muncitori calificați - 1,1;
- liceu - 1,1;
- maiștri și similare - 1,3;
- subingineri - 1,3;
- studii superioare - 1,75.

La data de 05-07-2017 Alineatul (2) din Articolul 57 , Capitolul III a fost modificat de Articolul 1 din ACTUL ADIȚIONAL nr. 1 din 26 ianuarie 2017, publicat în MONITORUL OFICIAL (PARTEA A V-A) nr. 2 din 05 iulie 2017

(3) Prevederile alin. 2 nu se aplică pentru personalul angajat la debut în profesie pe perioada de stagiu.

Articolul 58

(1) Salariul de bază minim pentru societățile la care se aplică prezentul contract, pentru un program normal de lucru este salariul de bază minim brut pe țară, începând cu drepturile salariale aferente lunii ianuarie 2016.

(2) La nivel de unitate, se poate negocia un alt nivel al salariului minim, dar nu mai mic decât salariul de bază minim brut pe țară.

(3) Majorările de salarii pentru perioada valabilității prezentului contract se vor negocia la nivel de unități, având în vedere creșterea productivității muncii, intensitatea muncii, rata inflației și alți indicatori conveniți de partenerii sociali.

(4) Alte venituri: tichete de masă, tichete cadou și tichete de creșă acordate conform prevederilor legale și înțelegerii părților.

Articolul 59

(1) Sporurile minime ce se acordă la salariul de bază, în condițiile prezentului contract, sunt:

- a) pentru condiții deosebite de muncă, grele, periculoase sau penibile, proporțional cu timpul efectiv lucrat în condițiile respective, 10%;
- b) pentru orele suplimentare și pentru orele lucrate în zilele libere și în zilele de sărbători legale, 100%;

- c) pentru vechime în muncă, minimum 5% pentru 3 ani vechime și maximum 25% la o vechime de peste 20 de ani, diferența pe tranșe de vechime stabilindu-se prin contractul colectiv de muncă de la nivel de unități;
- d) pentru lucrul în timpul nopții, 25%.
- (2) Pentru condiții nocive de muncă, pe baza determinărilor efectuate de organele de specialitate, proporțional cu timpul efectiv lucrat în condițiile respective, se acordă un spor de 10% din salariul minim negociat la nivel de unitate.
- (3) Pentru exercitarea și a unei alte funcții se poate acorda un spor de până la 50% din salariul de bază al funcției înlocuite, începând cu luna a treia de cumul; cazurile în care se aplică această prevedere și cuantumul sporului se vor stabili prin negocieri la contractele de muncă la nivel de unități.
- (4) Prin contractul colectiv de muncă la nivel de unități pot fi negociate și alte categorii de sporuri.
- (5) La nivelul unității se poate negocia introducerea unor sporuri în salariul de bază.

Articolul 60

Adaosurile la salariul de bază sunt:

- a) plusul de acord;
- b) premii acordate din fondul de premiere;
- c) prima de vacanță acordată în condițiile art. 48;
- d) bonificația de sfârșit de an ce se va acorda în două tranșe, din care una înaintea sărbătorilor de iarnă;
- e) alte adaosuri convenite prin contractul colectiv de muncă la nivelul unității.

Articolul 61

(1) În funcție de formele de organizare a muncii se pot aplica următoarele forme de salarizare:

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

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

- a) acord direct;
- b) acord progresiv;
- c) acord indirect;
- d) alte forme.

(3) Forma de organizare a muncii și forma de salarizare ce ar urma să se aplice fiecărei activități și fiecărui loc de muncă se stabilesc prin contractul colectiv de muncă de la nivelul unității.

Articolul 62

(1) Unitatea are obligația să asigure condițiile necesare realizării de către fiecare salariat a sarcinilor ce-i revin în cadrul programului zilnic de muncă stabilit.

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

(3) În situații deosebite, când activitatea a fost întreruptă mai mult de o zi, salariații vor primi minim 75% din salariul de bază individual, cu condiția ca încetarea lucrului să nu fie imputabilă salariaților și dacă în tot acest timp aceștia au rămas la dispoziția angajatorului. Pentru situațiile de mai sus, salariații vor beneficia și de alte drepturi prevăzute de lege.

Articolul 63

Corelarea salariilor cu rata inflației se face pe baza datelor furnizate de Institutul Național de Statistică, conform metodologiei stabilite prin contractul colectiv de muncă la nivel de unități.

Articolul 64

(1) Plata salariilor se face periodic, la datele ce vor fi stabilite prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate.

(2) Întârzierea nejustificată a plății salariului sau neplata acestuia poate determina obligarea angajatorului la plata de daune interese pentru repararea prejudiciului produs salariatului.

(3) Indiferent de forma de plată (numerar, card, cont curent), salariatul va primi lunar nota de calcul a drepturilor salariale.

Articolul 65

(1) Toate drepturile bănești cuvenite salariaților se plătesc înaintea oricăror obligații financiare ale unității.

(2) În caz de insolvență, faliment sau de 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, cu respectarea prevederilor legale.

Articolul 66

Unitatea este obligată să țină evidențe în care să se menționeze activitatea desfășurată în baza contractului individual de muncă și drepturile de care salariații au beneficiat și să le elibereze dovezi despre aceasta.

Capitolul IV Securitatea și sănătatea în muncă

Articolul 67

(1) Părțile se obligă să colaboreze în elaborarea și implementarea măsurilor de securitate și sănătate în muncă.

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

- a) măsurile preconizate să vizeze, mai întâi, ameliorarea reală a condițiilor de muncă și numai dacă acest lucru nu este posibil la un moment dat să se procedeze la compensări bănești sau de altă natură;
- b) pentru participarea nemijlocită a salariaților la luarea deciziilor se va înființa Comitetul de Sănătate și Securitate în Muncă. C.S.S.M. este constituit din reprezentanți desemnați de sindicatul reprezentativ din unitate și reprezentanți desemnați de angajator pe de altă parte, în număr egal;
- c) măsurile pentru ameliorarea condițiilor de muncă să fie stabilite împreună cu reprezentanții sindicali, acestea urmând a fi anexate la contractele colective de muncă.

IV.1. - Condiții de securitate și sănătate în muncă

Articolul 68

Securitatea și sănătatea în muncă reprezintă un ansamblu de activități organizatorice și tehnice, ce are drept scop protejarea vieții, integrității organismului și sănătății angajaților, precum și garantarea unor condiții normale de lucru în realizarea atribuțiilor de serviciu.

Articolul 69

Părțile consideră prevederile legislației și ale normelor generale republicane și departamentale de securitate și sănătate în muncă, precum și pe cele cuprinse în prezentul contract colectiv de muncă minimale și obligatorii. În contractele colective de muncă la nivel de unități sau al unităților vor fi incluse clauze suplimentare de punere în aplicare.

Articolul 70

Obligația și răspunderea privind asigurarea măsurilor de securitate și sănătate în muncă pentru salariați revin în totalitate angajatorului, cu respectarea prevederilor legale.

Securitatea muncii

Articolul 71

Pentru asigurarea securității corespunzătoare a salariaților în procesul muncii, unitatea are obligația de a adopta cel puțin următoarele măsuri:

- a) efectuarea instructajelor periodice de securitate și sănătate a muncii;
- b) asigurarea dotării instalațiilor, mașinilor și utilajelor cu dispozitive de protecție, cu aparatură de măsură și control al parametrilor tehnologici și de avertizare a stărilor de pericol, precum și efectuarea verificărilor periodice în scopul menținerii în permanentă stare de funcționare a acestora;
- c) asigurarea funcționării permanente a instalațiilor și sistemelor de captare, reținere și neutralizare a substanțelor nocive degajate în desfășurarea proceselor tehnologice;
- d) analiza periodică, împreună cu inspectoratele de stat teritoriale pentru securitatea și sănătatea muncii și cu organele sanitare competente, a cauzelor accidentelor de muncă și îmbolnăvirilor profesionale;
- e) îndepărtarea de urgență a cauzelor generatoare de accidente de muncă și adoptarea unor măsuri eficiente în vederea eliminării grabnice a cauzelor îmbolnăvirilor profesionale;
- f) diagnosticarea factorilor nocivi ale căror niveluri depășesc limitele admise în normele naționale și internaționale la care România a aderat;
- g) admiterea la lucru numai a persoanelor care, în urma controlului medical periodic și a verificării aptitudinilor psihoprofesionale, corespund sarcinilor de muncă pe care urmează să le execute;
- h) măsurarea periodică a parametrilor ce caracterizează condițiile de muncă și factorii de mediu cu aparatură și personal autorizat; la prelucrarea și analiza probelor vor participa și reprezentanți din partea organizației sindicale reprezentative;
- i) aplicarea unor măsuri în vederea eliminării tuturor factorilor de risc ce pot pune în pericol viața sau sănătatea oamenilor.

Articolul 72

(1) 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 pe care le presupune noul său loc de muncă și la normele de securitate și sănătate a muncii, pe care este obligat, în procesul muncii, să le cunoască și să le respecte.

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

Articolul 73

(1) Angajatorul va finanța întregul ansamblu al activităților legate de protecția muncii, potrivit obligațiilor ce-i revin din legislația în domeniu și din contractele colective de muncă.

(2) Prin contractele colective de muncă la nivelul unităților se prevăd măsurile specifice, periodicitatea controalelor, metodologia de control, obligațiile și răspunderile în domeniul protecției muncii, în conformitate cu reglementările legale.

(3) Timpul afectat acestor activități se include în timpul de muncă și este salarizat.

Articolul 74

Este interzisă repunerea în funcțiune a unităților, instalațiilor, mașinilor și utilajelor care au fost oprite de organele teritoriale de specialitate, din cauza nerespectării normelor de protecție a muncii, înainte de a fi eliminate abaterile pentru care s-a dispus oprirea.

Articolul 75

(1) Angajatorul are obligația să notifice salariații asupra tuturor riscurilor specifice postului la care se expun în procesul muncii.

(2) În condițiile nerespectării obligațiilor de la alineatul precedent sau în lipsa unor condiții de muncă în măsură să le asigure securitatea în procesul muncii, salariații pot refuza lucrul pe perioada în care persistă pericolul fără a suporta nicio diminuare a drepturilor înscrise în contractul individual de muncă.

(3) Refuzul lucrului în condițiile alineatelor (1) și (2) se va face în situații bine justificate. Salariatul afectat va notifica de îndată șeful ierarhic asupra situației care periclitează securitatea muncii. Refuzul lucrului nu va constitui o cauză de reziliere a contractului individual de muncă din inițiativa unității dacă se respectă prevederile prezentului articol.

Articolul 76

(1) Salariații au, în principal, următoarele obligații:

- a) să-și însușească și să respecte regulile și instrucțiunile de protecție a muncii, specifice activității prestate;
- b) să se prezinte la serviciu în deplină capacitate de muncă, pentru a nu se expune ei sau a nu expune pe ceilalți angajați la pericol;
- c) să utilizeze mijloace de protecție individuală din dotare, corespunzător scopului pentru care au fost acordate.

(2) Încălcarea acestor obligații, constatată de șefii ierarhici și/sau de organele de inspecție autorizată, atrage răspunderea disciplinară, administrativă și materială, potrivit prevederilor Regulamentului intern, precum și penală, după caz, potrivit legii.

Acordarea echipamentului individual de protecție și a echipamentului de lucru

Articolul 77

Angajatorul are obligația să asigure tuturor salariaților echipamentul individual de protecție și echipamentul de lucru.

Articolul 78

Componenta și frecvența de acordare a echipamentului de lucru și a echipamentului individual de protecție pe locuri de muncă și activități se stabilesc prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate.

Articolul 79

Echipamentul poate fi acordat și înainte de încheierea termenului stabilit, dacă se face dovada deteriorării lui ca urmare a unor avarii sau a unor condiții de muncă accidentale.

Articolul 80

(1) Echipamentul individual de protecție se acordă gratuit.

(2) Costul echipamentului de lucru se suportă în proporție de minimum 50% de unitate.

(3) Când angajatorul impune o anumită ținută specială ca echipament de lucru, contravaloarea acesteia se suportă integral de acesta.

Articolul 81

(1) Curățirea, neutralizarea și întreținerea periodică a echipamentului de protecție intră în obligațiile angajatorului.

(2) Extinderea prevederilor alin. 1 la echipamentul de lucru se va stabili în contractul colectiv de muncă la nivel de unitate.

Articolul 82

Neutilizarea echipamentului individual de protecție poate atrage sancțiuni până la desfacerea contractului de muncă.

Ocrotirea sănătății salariaților

Articolul 83

(1) În vederea unei ocrotiri eficiente a sănătății salariaților, angajatorul va respecta următoarele obligații ce îi revin:

- a) angajările se vor face numai după efectuarea examenelor medicale, corespunzătoare fiecărei meserii sau fiecărui loc de muncă în parte;
- b) efectuarea, cel puțin o dată pe an, a controalelor medicale pentru salariați, conform normelor sanitare și condițiilor concrete de muncă;
- c) schimbarea locului de muncă în situația în care starea de sănătate a salariatului impune acest lucru, la recomandarea organelor medicale de specialitate, în raport cu calificarea salariatului și cu posibilitățile unității;
- d) asigurarea asistenței medicale corespunzătoare și permanente în cadrul dispensarului de întreprindere sau în alte instituții similare din imediata apropiere a unității;
- e) organizarea unui număr suficient de posturi de prim ajutor și dotarea corespunzătoare a acestora cu materiale, conform necesarului prescris de organele sanitare;
- f) asigurarea permanenței unui mijloc de transport pentru urgențe și în caz de accidente, cu dotare corespunzătoare.

(2) Salariații sunt obligați să se supună examenelor medicale în condițiile prevederilor alin. 1.

(3) În cazul când dispoziții legale speciale sau ale contractelor colective de muncă prevăd examinări medicale la termene mai scurte, determinate de condițiile deosebite de la locurile de muncă, se vor aplica aceste prevederi.

(4) Timpul necesar examinărilor medicale prevăzute la alin. (1) lit. b) și alin. (3) va fi plătit conform încadrării salariatului.

(5) Refuzul salariatului de a se prezenta la examinarea organizată potrivit alin. (1) constituie abatere disciplinară.

Articolul 84

La cererea uneia din părți, medicii de medicina muncii și inspectorii de protecție a muncii vor fi consultați în vederea reducerii duratei timpului de lucru și a acordării de concedii de odihnă suplimentare.

Igiena muncii

Articolul 85

Angajatorul se obligă să respecte prevederile normelor și normativelor din domeniul protecției și igienei muncii, referitoare la dotarea salariaților cu materiale igienico-sanitare.

Articolul 86

(1) Materialele igienico-sanitare se acordă gratuit.

(2) Sortimentele și frecvența de acordare a materialelor igienico-sanitare se stabilesc prin contractele colective de muncă la nivelul unității.

IV.2. - Condiții sociale

Articolul 87

(1) În vederea menținerii și a îmbunătățirii condițiilor de muncă și a condițiilor sociale în cadrul unităților, angajatorul este obligat să ia, cel puțin, următoarele măsuri:

- a) amenajarea ergonomică a locurilor de muncă;
 - b) asigurarea condițiilor optime de muncă (iluminat, microclimat - temperatură, aerisire, umiditate, zgomot, vibrații);
 - c) asigurarea vestiarelor la capacitate suficientă și cu dotarea corespunzătoare;
 - d) întreținerea și modernizarea grupurilor sociale și a instalațiilor sanitare;
 - e) asigurarea apei calde și a apei reci, precum și a materialelor igienico-sanitare;
 - f) servirea mesei la cantina unității și la microcantinele de secții; dotarea și amenajarea corespunzătoare a acestora;
 - g) îmbunătățirea condițiilor, a calității mesei și diversificarea meniurilor.
- (2) Măsurile concrete, în sensul alin. 1, se stabilesc prin contractele colective la nivelul unităților.

(3) Prin Comitetul de Securitate și Sănătate în Muncă la nivel de unitate se vor stabili în colaborare cu structurile de protecția muncii din unitate măsurile de protecție specifice, precum și programe de control al realizării măsurilor stabilite.

Articolul 88

În scopul prevenirii și diminuării nivelului stresului la locul de muncă, angajatorul împreună cu semnatarii contractului colectiv de muncă vor depune eforturile necesare în vederea transpunerii la nivelul unității a standardelor de management pentru gestionarea stresului la locul de muncă.

IV.3. - Munca în condiții deosebite

Articolul 89

(1) Locurile de muncă se clasifică în locuri de muncă normale și locuri de muncă cu condiții deosebite și speciale.

(2) Locurile de muncă cu condiții deosebite și speciale sunt cele grele, periculoase, nocive, penibile sau altele asemenea și se stabilesc prin contractele colective de muncă la nivel de unitate, conform legislației în vigoare.

Articolul 90

(1) Pentru prestarea activității în locurile de muncă cu condiții deosebite și speciale, determinate conform legii, salariații vor beneficia, după caz, de următoarele drepturi:

- a) sporuri la salariu, conform prevederilor art. 59;
- b) durată redusă a timpului de lucru;
- c) alimentație de protecție a organismului;
- d) concedii suplimentare de minimum 3 zile pe an.

(2) Categoriile de personal, locurile de muncă, cuantumul și condițiile de acordare a avantajelor prevăzute la alin. 1 se stabilesc prin contractele colective de muncă la nivel de unitate.

Articolul 91

Locurile de muncă cu condiții deosebite și speciale și categoriile de salariați care lucrează în aceste locuri vor fi prevăzute în contractele colective de muncă la nivel de unitate, cu respectarea actelor normative în vigoare.

Articolul 92

Angajatorul va organiza, periodic, examinarea medicală a salariaților, în scopul de a constata dacă sunt apti pentru desfășurarea activității în postul pe care ar urma să-l ocupe sau pe care îl 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.

Articolul 93

(1) Pentru munca în condiții deosebite, salariații vor beneficia de alimentație de protecție a organismului, gratuit, conform legislației în vigoare.

(2) Alimentația de protecție se poate acorda și sub forma unei mese calde.

(3) În cazul în care condițiile de muncă se normalizează, salariații vor beneficia, pentru refacerea capacității de muncă, încă minimum o lună, de drepturile anterioare, după caz.

(4) De dreptul prevăzut la alin. 1 beneficiază și salariații care au lucrat cel puțin 6 luni în condițiile alin. 1 și își schimbă locul de muncă din motive ce nu le sunt imputabile, dacă dreptul de aceeași natură la noul loc de muncă este mai mic.

(5) În toate cazurile în care condițiile de muncă s-au modificat, 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, cu respectarea alin. (3) și (4).

(6) Neutilizarea alimentației de protecție și a materialelor igienico-sanitare în incinta unității constituie abatere disciplinară.

IV.4. - Organizarea și normarea muncii

Articolul 94

(1) Organizarea activității din cadrul unității prin stabilirea unor structuri organizatorice funcționale, repartizarea tuturor salariaților pe locuri de muncă, cu precizarea atribuțiilor și răspunderilor lor, elaborarea de norme de muncă fundamentate din punct de vedere tehnic, precum și exercitarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligațiilor de serviciu de către salariați sunt de competența angajatorilor.

(2) În exercitarea acestor atribuții, angajatorii sunt obligați să țină seama și de prevederile prezentului contract colectiv de muncă.

Articolul 95

(1) Normarea muncii se aplică tuturor categoriilor de salariați. 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 angajatori, cu acordul organizațiilor sindicale reprezentative. Normele de muncă aprobate de conducătorul unității se fac cunoscute salariaților cu cel puțin 5 zile înainte de aplicare.

(2) În cazul în care normele de muncă și normativele de personal existente nu corespund prevederilor alin. 1, din inițiativa angajatorului sau la solicitarea sindicatului reprezentativ, ele trebuie modificate conform procedurii prevăzute de lege, fără ca aceasta să conducă la diminuarea salariului.

Articolul 96

(1) Sarcinile de serviciu trebuie să fie stabilite în limitele felului muncii, la care fiecare salariat s-a obligat prin contractul individual de muncă.

(2) Pentru preîntâmpinarea sau înlăturarea efectelor calamităților, precum și în situații care periclitează sănătatea sau viața unor persoane, fiecare salariat are obligația de a participa, indiferent de funcția sau postul pe care îl ocupă, la executarea oricăror lucrări și la luarea măsurilor cerute de conducerea unității.

Articolul 97

Numărul de personal se va stabili în raport cu volumul activității, cu durata timpului normal de lucru și normele de muncă, pentru a se evita încărcarea excesivă cu sarcini de muncă a salariaților.

Articolul 98

(1) În toate cazurile în care munca este efectuată într-un ritm impus, colectiv sau individual, în normele de muncă se includ și timpi de refacere a capacității de muncă.

(2) Acolo unde natura muncii o impune, pentru a permite utilizarea reală a timpilor de refacere a capacității de muncă, numărul de personal va cuprinde un număr corespunzător de salariați pentru înlocuire.

Articolul 99

Organizațiile sindicale reprezentative sunt obligate să-și prezinte motivat toate observațiile privind normele de muncă și atribuțiile de serviciu.

Articolul 100

(1) În cazul în care există divergențe la stabilirea normelor de muncă sau a normativelor de personal, la cererea oricăreia dintre părți, se poate apela la o expertiză tehnică sau la orice altă procedură convenită de partenerii sociali.

(2) Experții vor fi desemnați de comun acord de către ambele părți. Concluziile expertizei tehnice sunt obligatorii pentru părți, plata acesteia fiind suportată de angajator pentru prima solicitare a sindicatelor reprezentative.

Capitolul V

Măsuri de protecție specială

Pierdere temporară a capacității de muncă

Articolul 101

(1) În cazul în care salariații lipsesc de la lucru din motive de incapacitate temporară de muncă, angajatorul poate compensa, din fonduri proprii, diferența dintre salariul de bază inițial și ajutorul la care are dreptul salariatul, potrivit legii.

(2) Situațiile în care se poate compensa diferența prevăzută la alin. 1 vor fi stabilite prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate.

Articolul 102

Dacă salariatul se află în incapacitate temporară de muncă, angajatorul va aplica dispozițiile [Ordonanței de Urgență nr. 158 din 17 noiembrie 2005](#) privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, cu modificările și completările ulterioare.

Articolul 103

În cazul recomandărilor medicale, angajatorul 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 sindicatul reprezentativ.

Articolul 104

Salariatul care a fost pensionat pentru incapacitate temporară de muncă după o perioadă de recuperare va fi reangajat, pe cât posibil, în funcția avută la data pierderii capacității de muncă sau într-una echivalentă ca salariu.

Munca persoanelor cu handicap

Articolul 105

Persoanele cu handicap salariate în unitate beneficiază de următoarele drepturi conform legii:

- a) program redus de lucru;

- b)** scutire de a presta serviciul în timpul nopții;
- c)** concedii de odihnă suplimentare;
- d)** scutire de impozite pe salarii, conform legii;
- e)** alte drepturi prevăzute de lege.

Articolul 106

- (1)** În cazul unui accident de muncă produs din motive neimputabile salariatului, unitatea are obligații pecuniare constând în suportarea cheltuielilor pentru spitalizare și medicație ce sunt necesare pentru tratarea vătămării corporale rezultate în mod direct în urma accidentului de muncă, precum și pentru confecționarea protezelor impuse în urma accidentului de muncă, dacă aceste cheltuieli nu au fost suportate de asigurător, conform legii.
- (2)** În cazul accidentelor de muncă soldate cu invaliditate permanentă, unitatea va acorda un ajutor social în valoare de trei salarii de încadrare a salariatului.

Articolul 107

- (1)** Angajatorul se obligă să nu refuze angajarea sau, după caz, menținerea în muncă a persoanelor cu handicap, în cazurile în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligațiilor de serviciu ale posturilor sau locurilor de muncă existente. Dovada capacității va fi constatată de către medicul de medicina muncii.
- (2)** Organizațiile sindicale reprezentative vor sprijini angajarea și menținerea în muncă a persoanelor cu handicap în condițiile alineatului precedent.

Refacerea capacității de muncă

Articolul 108

- (1)** Salariații pot beneficia de bilete de tratament și/sau de odihnă recuperatorie în stațiuni balneoclimaterice și turistice potrivit acordului părților din contractele colective de muncă la nivel de unitate.
- (2)** Fiecare unitate va achiziționa, cu ajutorul sindicatului reprezentativ, un număr corespunzător de bilete, în funcție de posibilitățile financiare ale unității.
- (3)** Repartizarea biletelor de tratament sau de odihnă recuperatorie se va face de către organizațiile sindicale reprezentative și de către angajator.

Articolul 109

- (1)** Salariații care beneficiază de bilete de tratament sau odihnă recuperatorie au dreptul la reducerea costului biletelor, ținându-se seama de salariul de bază, de sezon și de afecțiunile de care suferă. Diferența de preț va fi suportată de unitate.
- (2)** Procentele de reducere a costului biletelor în raport cu criteriile prevăzute la alin. 1 se stabilesc prin contractele colective de muncă la nivelul unității, fără a fi mai mici de 50% din valoarea totală a biletului.
- (3)** Costul călătoriei pe calea ferată, clasa a II-a, sau, acolo unde este posibil, cu mijloacele de transport auto în comun va fi suportat integral de unitate pentru salariatul beneficiar al biletului de tratament balnear sau de odihnă recuperatorie.
- (4)** Contravaloarea biletelor acordate salariaților trimiși în stațiuni pentru tratarea unor boli profesionale sau a unor boli care, fără a intra în categoria bolilor profesionale, au fost contractate din cauza condițiilor de muncă se suportă integral de unitatea economică, inclusiv costul transportului pe calea ferată, clasa a II-a, sau, acolo unde nu este posibil, pentru transportul auto în comun.
- (5)** Transportul se poate efectua și cu mijloacele proprii, caz în care unitatea va deconta cheltuielile la nivelul transportului pe calea ferată, clasa a II-a, în condițiile alin. 3.

Ajutoare materiale umanitare

Articolul 110

- (1)** În afara ajutoarelor prevăzute de lege la care au dreptul, salariații vor beneficia și de următoarele ajutoare:
 - a)** în cazul decesului salariatului, un ajutor acordat familiei, în valoare de cel puțin două salarii medii lunare pe unitate;
 - b)** în cazul în care decesul a survenit din cauza unui accident de muncă, a unui accident în legătură cu munca sau a unei boli profesionale, cuantumul ajutorului acordat familiei va fi de cel puțin trei salarii medii lunare pe unitate;
 - c)** în cazul decesului soțului/soției sau al unei rude de gradul I aflate în întreținerea salariatului, angajatul va primi un ajutor în valoare de un salariu mediu lunar pe unitate;
 - d)** pentru nașterea unui copil, mama va primi un ajutor în valoare de cel puțin un salariu de bază mediu lunar pe unitate, plătit de unitate mamei, pentru nașterea fiecărui copil; dacă mama nu este salariată, soțul acesteia beneficiază de plata unui salariu mediu lunar pe unitate;
 - e)** salariații care se pensionează la limită de vârstă primesc de la unitate o indemnizație egală cu două salarii medii lunare pe unitate.

(2) În cazurile de deces prevăzute la alin. 1, unitatea poate contribui material și cu diverse servicii necesare soluționării cu demnitate a problemelor în aceste împrejurări.

(3) Ajutoarele acordate peste cuantumul prevăzut de lege sunt impozabile.

Articolul 111

La nivelul unității se pot alocă fonduri prin bugetul de venituri și cheltuieli, în limita prevederilor legale, care vor fi utilizate în principal pentru:

- a) construirea și întreținerea de creșe și grădinițe pentru copiii salariaților;
- b) amenajarea și întreținerea de cantine sau spații special amenajate pentru servirea mesei;
- c) construirea, amenajarea și întreținerea de oficii și grupuri sociale la locul de muncă;
- d) cheltuieli cu formarea și perfecționarea pregătirii profesionale;
- e) cheltuieli cu formarea economico-socială și educația în domeniul relațiilor de muncă;
- f) cheltuieli suplimentare pentru protecția muncii, materiale de protecție și igienico-sanitare, alimentație pentru întărirea rezistenței organismului;
- g) cheltuieli necesare asigurării speciale a salariaților pentru cauze de accident și deces, inclusiv plata primelor de asigurare la unitățile cu specific, conform contractelor colective de muncă la nivel de unitate;
- h) acțiuni cultural-sportive și umanitare.

Articolul 112

Dacă unitatea dispune de spații de locuit, cu excepția celor de intervenții sau de serviciu, repartizarea acestora se va face de către o comisie mixtă, administrație-sindicat, conform criteriilor ce vor fi stabilite prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate.

Articolul 113

(1) Pentru salariați, angajatorul poate asigura procurarea abonamentelor pe mijloacele de transport, indiferent de forma de organizare și proveniența capitalului unității.

(2) Prin contractul colectiv de muncă la nivelul unității se vor negocia cote de participare a unității la suportarea costului abonamentelor.

Articolul 114

(1) Unitatea va suporta cheltuielile de regie ale cantinei (în situații în care unitatea economică are în dotare), inclusiv cheltuielile cu salarizarea personalului de servire, dacă aceasta nu funcționează ca unitate distinctă.

(2) O cotă-parte din costul meniului la cantină, negociată prin contractul colectiv de muncă, poate fi suportată de unitate.

Articolul 115

(1) Unitatea va contribui, anual, cu o sumă necesară sărbătoririi Crăciunului, Paștelui, a Zilei Copilului și a zilei de 8 Martie.

(2) Mărimea fondului și utilizarea lui se negociază între angajator și sindicatul reprezentativ.

Capitolul VI

Munca și protecția femeilor și tinerilor

Articolul 116

(1) Femeile au dreptul la tratament egal cu bărbații, în situații egale sau comparabile.

(2) Este interzisă conceperea unor clauze discriminatorii; dacă există astfel de clauze, ele vor fi nule de drept.

Articolul 117

(1) Femeile gravide, începând cu luna a 5-a de sarcină, nu vor fi trimise în deplasare în alte localități.

(2) Femeile care au în îngrijire copii de vârstă preșcolară nu pot fi trimise în deplasare în alte localități, pentru o durată mai mare de o zi, decât cu acordul lor.

Articolul 118

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 normă întreagă.

Articolul 119

(1) Femeile au dreptul la concedii prenatale și postnatale plătite, concedii pentru îngrijirea copiilor bolnavi, precum și pentru creșterea copiilor, în condițiile legii.

(2) Salariatele care au în întreținere copii de vârstă preșcolară și care nu mai beneficiază de concediu medical plătit pentru îngrijirea copiilor bolnavi pot beneficia de minimum 6 zile libere/an, plătite cu salariul de bază, pentru îngrijirea copiilor care sunt internați în spital.

(3) Zilele prevăzute la alineatul precedent se acordă la cerere, după prezentarea actului medical care face dovada internării.

(4) În cazul decesului mamei, tatăl copilului, la cererea sa, va putea beneficia de concediul fără plată neutilizat de mamă la data decesului.

Articolul 120

(1) Angajarea, respectiv reîncadrarea femeilor, după încetarea perioadei de întrerupere pentru creșterea copilului, se va face, pe cât posibil, în aceeași funcție sau într-una echivalentă ca salariu.

(2) Pe o perioadă de o lună de la reîncadrare, considerată perioadă de readaptare, persoana reîncadrată în condițiile alin. 1 va beneficia cel puțin de salariul de bază.

(3) În această perioadă, pentru motive neimputabile persoanei, concedierea este interzisă.

(4) 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 de concediu legal plătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani nu vor putea fi concediați pentru motivul de necorespondere profesională prevăzut de Codul muncii.

Articolul 121

În perioada de sarcină, femeile au dreptul la învoire în vederea desfășurării controalelor medicale periodice.

Articolul 122

(1) Este interzisă femeilor gravide, începând cu luna a 5-a de sarcină, munca în locuri considerate cu condiții deosebite.

(2) La recomandarea medicului, femeile gravide vor beneficia de schimbarea locului de muncă; în limita posibilităților, schimbarea locului de muncă se va face într-o funcție echivalentă ca salariu.

Articolul 123

În unitățile care folosesc personal de sex femeiesc vor fi asigurate, obligatoriu, condițiile necesare: vestiare și grupuri sociale la capacitate corespunzătoare și cu o dotare specifică.

Articolul 124

Angajatorul poate hotărî acordarea unei zile libere plătite în vederea sărbătoririi zilei de 8 Martie, dacă aceasta este într-o zi lucrătoare.

Articolul 125

Este interzisă concedierea persoanelor de sex femeiesc în perioada îmbolnăvirilor materializate prin concediu medical, gravidității și a maternității, care au fost aduse la cunoștința angajatorului pe bază de certificate medicale, precum și în alte cazuri prevăzute de lege.

Articolul 126

Femeile cu copii în întreținere, precum și cele cu probleme sociale deosebite vor fi protejate în cazul unor măsuri de concediere.

Articolul 127

Femeile vor participa în egală măsură cu bărbații la programele stabilite în vederea reciclării, în cazul introducerii unei tehnologii moderne, precum și la programele de recalificare profesională.

Articolul 128

(1) Salariata care renunță la concediul legal pentru creșterea copilului în vârstă de până la doi ani, iar în cazul copilului cu handicap până la împlinirea vârstei de 3 ani beneficiază de reducerea duratei normale a timpului de lucru cu minimum 2 ore/zi, fără să-i fie afectate salariul de bază și vechimea în muncă până la împlinirea de către copil a vârstei de 1 an.

(2) La cererea lor, în situațiile prevăzute în alin. 1, femeile pot opta pentru program decalat, cu alte ore de începere și terminare a lucrului, cu excepția cazurilor când activitatea unității nu permite acest lucru.

Articolul 129

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

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

Articolul 130

Concediul anual de odihnă poate fi întrerupt pe timpul concediului prenatal și postnatal și reprogramat.

Articolul 131

(1) Unitatea împreună cu sindicatul reprezentativ vor soluționa eventualele conflicte de natură să lezeze demnitatea femeii.

(2) Reclamațiile în acest sens din partea femeilor salariate vor fi soluționate cu promptitudine și confidențial.

Articolul 132

Părțile se obligă să asigure un regim de protecție a tinerilor în vârstă de până la 18 ani, cel puțin la nivelul drepturilor specifice reglementate de legislația muncii și de prevederile prezentului contract, pe care le socotesc ca fiind minime.

Capitolul VII

Încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă

VII.1. - Încheierea contractului individual de muncă

Articolul 133

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.

Articolul 134

(1) Contractul individual de muncă se încheie în baza condițiilor stabilite de lege și cu respectarea contractului colectiv de muncă.

(2) Nu vor putea fi incluse în contractele individuale de muncă și nu vor putea face obiectul negocierii prevederi mai puțin avantajoase pentru salariați decât cele cuprinse în contractul colectiv de muncă.

Articolul 135

Contractul individual de muncă va cuprinde, la angajare, cel puțin clauzele prevăzute în modelul aprobat de Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei și se va completa ulterior cu actele adiționale intervenite pe parcursul derulării acestuia, în scris, câte un exemplar pentru fiecare parte, prin grija angajatorului.

Articolul 136

(1) Contractul individual de muncă se încheie pe durată nedeterminată; se poate încheia și pe durată determinată, în cazurile și modalitățile prevăzute expres de lege și de contractele colective de muncă.

(2) În cazul schimbării locului de muncă, salariatul poate solicita renegocierea contractului individual de muncă.

Angajarea și încadrarea personalului

Articolul 137

(1) Încheierea contractului individual de muncă se face cu respectarea drepturilor fundamentale ale cetățeanului, numai pe criteriul aptitudinilor și al competenței profesionale, fără discriminări pe criterii de naționalitate, sex, convingeri politice, religioase sau apartenență la un sindicat etc., pe bază de concurs, interviu sau examen. În acest sens, fiecare unitate își va elabora propria metodologie, care va fi adusă la cunoștința salariaților și a candidaților.

(2) Se pot face și angajări din motive umanitare, în limita posibilităților angajatorului și cu acordul sindicatului reprezentativ.

Articolul 138

Angajatorul are obligația să aducă la cunoștința salariaților și a sindicatului reprezentativ posturile devenite vacante. Acestea se vor comunica Agenției Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă numai după epuizarea posibilităților de ocupare prin redistribuire în cadrul unității.

Articolul 139

(1) În cazul în care angajarea se face prin concurs și/sau examen, tematica și data examenului sau a concursului pentru ocuparea unui post vor fi afișate la sediul unității, vor fi publicate în presă sau vor fi aduse la cunoștință în alte modalități corespunzătoare, în vederea înscrierii candidaților.

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

Perioada de probă

Articolul 140

(1) Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de muncă, se poate stabili o perioadă de probă conform legii.

(2) Angajarea succesivă a mai mult de trei persoane pe perioade de probă pentru același post este interzisă.

(3) În perioada de probă, părțile pot denunța unilateral contractul individual de muncă printr-o notificare scrisă la inițiativa oricăreia dintre părți.

Articolul 141

Salarizarea în perioada de probă se va face cu respectarea salariului minim al categoriei de personal în care se angajează salariatul.

Articolul 142

În cazul în care un angajat pe o perioadă determinată este angajat în continuare pe perioadă nedeterminată, se procedează conform legislației în vigoare.

VII.2. - Modificarea contractului individual de muncă

Articolul 143

- (1) În cazul în care salariatul solicită și posibilitățile unității permit, poate fi operată mutarea în cadrul unității.
- (2) Un salariat mutat din cadrul unei subunități a întreprinderii la altă subunitate, în cadrul unei funcții sau meserii de aceeași natură, nu poate fi supus unei noi perioade de probă.

Articolul 144

În funcție de necesitățile serviciului, salariații vor putea fi detașați, din dispozițiile angajatorului, în condițiile prevăzute de legislația în domeniu și cu drepturile prevăzute în contractul colectiv de muncă.

Articolul 145

- (1) Vor fi precizate, în scris, termenul pentru care se face detașarea, condițiile oferite, obligațiile salariatului și ale unității în această perioadă. Aceste elemente vor fi înscrise în documentele întocmite conform legii și anexate la dosarul personal.
- (2) Detașarea poate fi dispusă pe o perioadă de cel mult un an.
- (3) În mod excepțional, perioada detașării poate fi prelungită, cu acordul ambelor părți, din 6 în 6 luni.
- (4) Salariatul poate refuza detașarea dispusă de angajatorul său numai în mod excepțional și pentru motive personale temeinice.

Articolul 146

- (1) Salariatul detașat își menține toate drepturile pe care le-a avut la data detașării. Dacă la locurile de detașare drepturile echivalente au niveluri mai mari sau se acordă și alte drepturi, persoana detașată beneficiază de acestea.
- (2) Salariatul detașat are dreptul la plata cheltuielilor de transport și cazare, precum și la o indemnizație de detașare, în condițiile prevăzute de lege sau de contractul colectiv de muncă.

Articolul 147

Salariatul detașat este obligat ca, în perioada detașării, să respecte Regulamentul intern și disciplina tehnologică și de muncă din secția sau unitatea unde a fost detașat.

Articolul 148

Unitatea va asigura salariaților trimiși în străinătate toate drepturile prevăzute de lege și de contractul extern.

Articolul 149

- (1) În funcție de interesele serviciului, salariații vor putea fi delegați în alte localități.
- (2) Delegarea poate fi dispusă pentru o perioadă ce nu poate depăși maximumul prevăzut de lege.

Articolul 150

- (1) Salariații unității trimiși în delegație, zilnic, vor beneficia de următoarele drepturi cu respectarea Codului fiscal:
 - decontarea cheltuielilor de transport;
 - decontarea costului cazării (hotel de maximum 2 stele);
 - diurnă de deplasare, minimum 42 lei/zi;
 - decontarea cheltuielilor de cazare fără document justificativ, în sumă de minimum 45 lei, indexabilă.
- (2) Nivelurile de decontare pentru transport, diurnă și cazare se stabilesc prin contractele colective de muncă la nivel de unitate.
- (3) Salariatul se va putea deplasa, cu acordul conducerii unității, cu autovehiculul propriu. În acest caz vor fi decontate cheltuielile cu carburantul la prețul zilei, la un consum de 10 litri la 100 de kilometri.

Articolul 151

Timpul petrecut în mijloacele de transport, cu ocazia deplasărilor, se consideră timp de activitate în delegație.

Articolul 152

Promovarea salariaților se face de către angajator în cadrul aceleiași meserii/funcții sau în alte funcții/meserii. Promovarea se face în aceleași condiții cu angajarea, în funcție de necesitățile unității, pe bază de examen, concurs sau alte proceduri.

Articolul 153

Retrogradarea salariaților se va face numai în cazuri bine justificate de necorespondere profesională, în raport cu necesitățile postului ocupat, sau în cazuri de abateri disciplinare, conform Regulamentului intern, întocmit împreună cu sindicatul reprezentativ, potrivit legii.

Articolul 154

Salariatul poate depune contestație la decizia de retrogradare, la conducerea unității.

Articolul 155

(1) Contractul individual de muncă se poate modifica în ceea ce privește felul muncii, durata contractului, locul muncii, condițiile de muncă și drepturile salariale, numai prin acordul părților și/sau în condițiile legii.

(2) Refuzul salariaților de a accepta o modificare a clauzelor referitoare la felul muncii sau la drepturile salariale nu dă dreptul angajatorului de a proceda la desfacerea unilaterală a contractului individual de muncă pentru aceste motive.

VII.3. - Suspendarea contractului individual de muncă

Articolul 156

(1) Suspendarea contractului individual de muncă poate avea loc, în condițiile prevăzute de lege și de contractul colectiv de muncă, prin următoarele moduri:

- cu acordul părților;
- din inițiativa uneia dintre părți.

(2) Suspendarea contractului individual de muncă presupune suspendarea prestației muncii de către salariat și a plății drepturilor de natură salarială de către angajator.

(3) Contractul individual de muncă se suspendă de drept pentru: concediu de maternitate, concediu de boală sau accidente, exercitarea unei funcții în cadrul unei autorități executive, legislative ori judecătorești, unei funcții de conducere salarizate în sindicat, forță majoră, arest preventiv, alte cazuri expres prevăzute de lege.

(4) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa salariatului pentru concediul pentru creșterea copilului până la împlinirea vârstei de 2 ani, iar în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani, pentru concediul de îngrijire a copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani, iar în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiunile intercurente până la împlinirea vârstei de 18 ani, pentru concediul paternal, concediul pentru formare profesională, pentru exercitarea unei funcții electivă în cadrul organismelor profesionale pe durata mandatului.

(5) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa angajatorului pentru următoarele motive: pe durata anchetei disciplinare în condițiile legii, detașare, întreruperea temporară a activității pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare.

Încetarea contractului individual de muncă

Articolul 157

Contractul individual de muncă poate înceta astfel:

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

Articolul 158

Încetarea de drept a contractului individual de muncă se poate face în condițiile art. 56 din Codul muncii.

Articolul 159

(1) Dacă contractul de muncă a încetat ca urmare a inițiativei uneia dintre părți, preavizul este, obligatoriu, de minimum 20 de zile lucrătoare în cazul concedierii și cel mult 20 de zile lucrătoare pentru salariații cu funcții de execuție respectiv cel mult 45 de zile lucrătoare pentru salariații cu funcții de conducere în cazul demisiei.

(2) În cazul încetării raporturilor de muncă, ca urmare a acordului părților, nu este necesară acordarea preavizului.

(3) În perioada preavizului, ambele părți sunt obligate să respecte clauzele contractuale.

Încetarea contractului individual de muncă din inițiativa salariatului

Articolul 160

(1) Salariatul poate solicita încetarea contractului individual de muncă după împlinirea unui termen de preaviz (demisie) fără a fi obligat să prezinte motivele care l-au determinat să facă acest lucru.

(2) Salariatul poate cere încetarea contractului său de muncă, fără preaviz, dacă:

- a) unitatea nu i-a achitat drepturile bănești, cu excepția cazurilor de forță majoră;
- b) s-au efectuat acte violente împotriva sa de către reprezentanții angajatorului.

Încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului (concedierea)

Articolul 161

(1) Concedierea reprezintă încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului.

(2) Concedierea poate fi dispusă pentru motive care țin de persoana salariatului sau pentru motive care nu țin de persoana salariatului.

Articolul 162

(1) Contractul individual de muncă poate fi desfăcut din inițiativa angajatorului și pentru motive care nu țin de persoana salariatului, când:

- 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 prin dizolvare;
- c)** unitatea se mută în altă localitate și poate să-și asigure pe plan local cadrele necesare;
- d)** unitatea se mută în altă localitate, iar persoana încadrată nu acceptă să o urmeze.

(2) Concedierea pentru motivele prevăzute mai sus va fi precedată de o perioadă de preaviz de 20 de zile lucrătoare.

Articolul 163

La cererea justificată a persoanei preavizate sau a organizației sindicale reprezentative, angajatorul poate lua hotărârea de a prelungi perioada de preaviz.

Articolul 164

În situația în care desfacerea contractului de muncă nu poate fi evitată, angajatorul are obligația de a comunica în scris fiecărui salariat:

- a)** termenul de preaviz, în condițiile prevăzute în contractul colectiv de muncă;
- b)** motivul pentru care i se va desface contractul de muncă;
- c)** instanța judecătorească la care se va adresa contestația privind preavizul;
- d)** dacă îi oferă sau nu alt loc de muncă și/sau cuprinderea într-o formă de calificare profesională.

Articolul 165

(1) La disponibilizarea salariaților din motive neimputabile lor, unitatea va acorda o compensație echivalentă cu un salariu de bază, în afara drepturilor cuvenite la zi.

(2) La nivel de unități se pot stabili, prin negociere, alte compensații de concediere.

Încetarea contractului individual de muncă din motive care țin de persoana salariatului

Articolul 166

(1) Unitatea poate face concedieri, fără preaviz, în cazuri de abateri disciplinare grave sau abateri disciplinare repetate stabilite prin contractele colective de muncă la nivel de unități în funcție de specificul și activitatea fiecăreia, inclusiv în situații care nu constituie infracțiuni, dacă angajatul:

- a)** a utilizat documente false la angajare;
- b)** a sustras sau a favorizat sustragerea de obiecte aparținând unității sau colegilor;
- c)** a refuzat nejustificat dispozițiile superiorilor sau a incitat pe alții să o facă;
- d)** a pus în pericol, prin acte deliberate sau prin imprudențe grosolane, securitatea întreprinderii, a colaboratorilor sau a sa personală, ori a provocat avarii;
- e)** în interiorul unității s-a făcut vinovat de acte de violență sau insulte grave la adresa colegilor sau a conducătorilor;
- f)** a provocat mari pagube materiale unității;
- g)** a dezvăluit secrete ale unității, prin care a adus prejudicii acesteia;
- h)** a introdus sau a consumat băuturi alcoolice/substanțe halucinogene în interiorul unității;
- i)** a fost absent nemotivat, timp de 3 zile, de la serviciu;
- j)** a falsificat un act generator de drepturi;
- k)** amenință, împiedică sau obligă un salariat sau un grup de salariați să participe la grevă sau să muncească în timpul grevei.

(2) În cazul încetării contractului de muncă, ca urmare a uneia din situațiile prevăzute la alineatul precedent, se va proceda la efectuarea cercetării prealabile, conform legii; în cazul constatării vinovăției clare a salariatului, se poate lua hotărârea de concediere, ținându-se seama de cauzele și gravitatea faptei, de împrejurările în care a fost săvârșită, de gradul de vinovăție a salariatului, dacă acesta a mai avut sau nu abateri și de urmările faptei.

(3) În cursul cercetării disciplinare prealabile, salariatul are dreptul să prezinte și să susțină toate probele în favoarea sa, precum și dreptul să fie asistat, la cererea sa, de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este.

Articolul 167

Este interzisă concedierea salariaților în cazurile prevăzute de lege, și anume:

- a) pe criterii de sex, orientare sexuală, vârstă, apartenență națională, rasă, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, apartenență sau activitate sindicală;
- b) pentru exercitarea, în condițiile legii, a dreptului la grevă și a drepturilor sindicale;
- c) pe durata incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificat medical, conform legii;
- d) pe durata când femeia salariată este gravidă, conform certificatului medical prezentat în acest sens, în concediu de maternitate sau pentru creșterea ori îngrijirea copilului;
- e) pe durata exercitării unei funcții ca reprezentant ales în organele de conducere ale organizației sindicale reprezentative, cu excepția situației în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă;
- f) pe durata efectuării concediului de odihnă.

Articolul 168

La cererea persoanei concediate, unitatea are obligația să-i elibereze date scrise asupra activității proprii din perioada cât a fost angajat.

Articolul 169

- (1) În perioada preavizului și cu anunțarea conducerii, salariații au dreptul să absenteze 4 ore pe zi de la programul unității, pentru a-și căuta un nou loc de muncă, fără ca aceasta să afecteze salariul și celelalte drepturi.
- (2) La cererea persoanei respective, orele absente se pot acorda prin cumul.

Concedieri colective

Articolul 170

Prin concediere colectivă se înțelege concedierea, într-o perioadă de maximum 90 de zile calendaristice cu respectarea reglementărilor legale, dispusă din unul sau mai multe motive care nu țin de persoana salariatului, a unui număr de:

- a) cel puțin 10 salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați mai mult de 20 de salariați și mai puțin de 100 de salariați;
- b) cel puțin 10% din salariați, la un efectiv de 100-300 de salariați;
- c) cel puțin 30 de salariați la un efectiv de peste 300 de salariați.

VII.4. - Protejarea forței de muncă

Articolul 171

(1) În situația în care organele competente din unități au aprobat măsuri de reducere a activității ori de reorganizare a procesului de producție, care vor determina reducerea numărului total de posturi din unitate și deci încetarea unor contracte individuale de muncă, angajatorul este obligat să comunice în scris organizației sindicale reprezentative numărul posturilor ce urmează să fie reduse, natura acestora, pe unitate și compartimente, precum și cauzele concrete care au dus la necesitatea acestor măsuri. Anunțarea organizațiilor sindicale reprezentative se face cu minimum 15 zile calendaristice înainte de începerea scurgerii termenului de preaviz prevăzut la art. 162 din prezentul contract colectiv de muncă.

(2) În perioada prevăzută la alin. 1, angajatorul este obligat să întreprindă simultan următoarele acțiuni, cu consultarea sindicatului reprezentativ:

- a) să identifice și să valorifice posibilitățile de recalificare, în vederea redistribuirii în cadrul unității;
- b) să identifice posibilitățile de diminuare a duratei programului de lucru, cu reducerea corespunzătoare a salariului, în vederea evitării reducerii de personal sau a scăderii numărului celor cărora ar urma să li se desfacă contractul de muncă.

(3) Angajatorul va stabili criterii de apreciere a competenței profesionale și a disciplinei, pentru ierarhizarea în funcție de acestea a salariaților din formațiile de lucru care își vor reduce activitatea.

(4) La disponibilizarea salariaților, datorată concedierilor colective, unitatea va acorda cel puțin un salariu mediu lunar pe unitate.

(5) În cazul închiderii definitive a societății fiecare salariat va primi o compensație echivalentă cu 3 salarii medii pe societate.

Articolul 172

(1) La aplicarea efectivă a reducerii de personal în cazul unei concedieri colective, criteriile de selecție a angajaților ale căror contracte individuale de muncă vor înceta vor fi stabilite prin contractele colective la nivel de unitate. În condiții de competență egale, după anularea posturilor vacante de natura celor desființate, salariații care ocupă posturile vizate de reducere și ale căror contracte individuale de muncă încetează vor fi selectați în următoarea ordine:

- a) salariații care îndeplinesc condiții de pensionare;
- b) salariații care au și un alt loc de muncă sau care cumulează pensia cu salariul.

(2) La desfacerea contractului de muncă din cauza reducerii de posturi, simultan vor fi avute în vedere următoarele criterii:

- a)** dacă măsura ar afecta doi soți care lucrează în aceeași unitate se va desface contractul de muncă al unuia din soți;
- b)** măsura să afecteze, mai întâi, salariații care nu au copii sau alte persoane în întreținere;
- c)** măsura să afecteze numai în ultimă instanță salariații care sunt singurii susținători ai familiei, precum și salariații care mai au cel mult 3 ani până la pensionare, la cerere.

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

Articolul 173

(1) Unitatea care își extinde sau își reia activitatea într-o perioadă de 45 de zile calendaristice de la luarea măsurilor de desfacere a contractului individual de muncă pentru motive ce nu țin de persoana salariatului are obligația să înștiințeze, în scris, despre aceasta organizația sindicală reprezentativă și să facă publică măsura.

(2) Unitatea este obligată să reangajeze salariații concediați care au pregătirea necesară pentru ocuparea posturilor vacante și s-au prezentat în termen de 5 zile calendaristice de la data comunicării angajatorului.

Articolul 174

Angajatorul va pune la dispoziția organizației sindicale reprezentative datele necesare referitoare la modul de aplicare a prevederilor prezentului capitol.

Capitolul VIII

Formarea profesională, economică, socială și sindicală

Articolul 175

(1) Prin termenul de formare profesională, părțile înțeleg să numească orice procedură prin care un salariat dobândește o calificare, o altă calificare, precum și aceea prin care salariatul se specializează sau se perfecționează, obținând un certificat sau o diplomă care atestă aceste situații.

(2) Activitatea de formare profesională de la alin. 1 cuprinde și perfecționarea în domeniul relațiilor de muncă, al dreptului de asociere, libertăților și pregătirii sindicale.

(3) Angajatorul persoană juridică, ce are mai mult de 20 de salariați, elaborează anual planul de formare profesională, cu consultarea sindicatului reprezentativ, care va fi anexă la contractul colectiv de muncă la nivel de unitate.

(4) În cazul în care angajatorul nu și-a respectat obligația de a asigura pe cheltuiala sa participarea unui salariat la formare profesională în condițiile prevăzute de lege, salariatul are dreptul la un concediu pentru formare profesională, plătit de angajator, de până la 10 zile lucrătoare sau de până la 80 de ore. Perioada în care salariatul beneficiază de concediul plătit se stabilește de comun acord cu angajatorul. Cererea de concediu plătit pentru formare profesională va fi înaintată angajatorului cu cel puțin o lună înainte de efectuarea acestuia și trebuie să precizeze data de începere a stagiului de formare profesională, domeniul și durata acestuia, precum și denumirea instituției de formare profesională.

(5) În situația prevăzută la alin. (4) indemnizația de concediu pentru formare profesională va fi stabilită la fel ca aceea pentru concediul de odihnă conform art. 48.

(6) Durata concediului pentru formare profesională nu poate fi dedusă din durata concediului de odihnă anual și este asimilată unei perioade de muncă efectivă în ceea ce privește drepturile cuvenite salariatului, altele decât salariul.

Articolul 176

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

- a)** nevoile de formare profesională prevăzute la art. 175 (1) vor fi stabilite de către angajator, iar cele de la art. 175 (2), de către angajator împreună cu sindicatul reprezentativ;
- b)** cheltuielile pentru activitatea de formare profesională a salariaților se suportă de către unități;
- c)** sindicatul reprezentativ va asista, prin împuterniciții săi, la orice formă de examinare organizată în vederea absolvirii unui curs de formare profesională în cadrul unității;
- d)** salariații care au încheiat acte adiționale la contractul individual de muncă în vederea formării profesionale vor fi obligați să suporte cheltuielile ocazionate de aceasta - inclusiv școlarizare, specializare, atestare, transport, masă, cazare - dacă decid să plece din unitate sau părăsesc unitatea din motive imputabile lor, înainte de

împlinirea unui termen stabilit de comun acord cu angajatorul în condițiile legii. Aceste prevederi se vor aplica și pentru meseriile specifice profilului de producție, care condiționează nemijlocit realizarea programelor de fabricație, nominalizate de angajator cu informarea sindicatului reprezentativ.

Capitolul IX

Drepturi și imunități sindicale

Articolul 177

(1) Angajatorul recunoaște libera exercitare a dreptului sindical conform convențiilor internaționale la care România a aderat, precum și libertatea de opinie a fiecărui salariat.

(2) Angajatorul se obligă să adopte o poziție imparțială față de organizațiile sindicale și față de reprezentanții acestora din unități.

Articolul 178

Sindicatul este organul reprezentativ oficial al salariaților în fața angajatorului, iar acesta recunoaște sindicatul ca organizație democratică și factor de progres și susține activitatea acestuia. Legătura cu organizația sindicală trebuie să se bazeze pe încredere, bună-credință și promptitudine în informare.

Articolul 179

(1) Organizațiile sindicale apără drepturile membrilor lor, ce decurg din legislația muncii, din contractele colective și individuale de muncă, în fața instanțelor judecătorești, a altor instituții sau autorități ale statului, prin apărătorii proprii sau aleși.

(2) În exercitarea atribuțiilor prevăzute la alin. (1), organizațiile sindicale au dreptul de a întreprinde orice acțiune prevăzută de lege, în numele membrilor lor, fără a avea nevoie de un mandat expres al celor în cauză. Acțiunea nu va putea fi introdusă sau continuată de organizația sindicală, dacă cel în cauză se opune sau renunță la judecată.

Articolul 180

(1) În vederea exercitării dreptului sindical, unitățile vor asigura, gratuit, baza materială necesară funcționării sindicatelor reprezentative conform legii, în cadrul și în afara programului de lucru: spațiul, mobilierul necesar, precum și altele, potrivit unor modalități concrete ce se vor stabili prin contractele colective de muncă la nivelul unității.

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

Articolul 181

(1) Angajatorii au obligația de a invita sindicatul reprezentativ din unitate să participe în consiliile de administrație sau în alte organe asimilate acestora, la discutarea problemelor de interes profesional, economic, social, cultural sau sportiv.

(2) În scopul apărării drepturilor și al promovării intereselor profesionale, economice, sociale, culturale sau sportive ale membrilor lor, organizațiile sindicale reprezentative vor primi de la angajatori sau de la organizațiile acestora informațiile necesare pentru negocierea contractelor colective de muncă, precum și pe cele privind constituirea și folosirea fondurilor destinate îmbunătățirii condițiilor de muncă, protecției muncii și utilităților sociale, asigurărilor și protecției sociale.

(3) Hotărârile consiliului de administrație sau ale altor organe asimilate acestuia, privitoare la problemele de interes profesional, economic, social, cultural sau sportiv, vor fi comunicate în scris organizațiilor sindicale reprezentative, în termen de 48 de ore de la data desfășurării ședinței.

Articolul 182

(1) Unitățile se obligă să pună la dispoziția organizațiilor sindicale date scrise necesare fundamentării obiectivelor de acțiune sindicală, conform legii, iar organizațiile sindicale vor păstra confidențialitatea acestora.

(2) Comisia paritară prevăzută prin contractul colectiv de muncă prezent va controla, prin membrii săi, modul în care reprezentanții angajatorului asigură respectarea dreptului la informație al sindicatelor, prevăzut de legislația în vigoare, și va interveni pentru restabilirea acestuia când este încălcat.

Articolul 183

(1) Cu ocazia negocierilor colective, părțile pot apela la experți din interior sau exterior.

(2) Împuterniciții organelor de conducere ale organizațiilor patronale, precum și ai federațiilor sindicale semnatare vor verifica, la sesizarea uneia dintre părți, modul în care sunt respectate prevederile din prezentul contract; administrațiile vor asigura intrarea în unitate a acestora în conformitate cu Regulamentul intern, precum și protecția în unitate, pe durata verificării, cu respectarea normativelor în vigoare.

(3) Angajatorii recunosc dreptul organizațiilor sindicale reprezentative de a verifica la locul de muncă modul în care sunt respectate drepturile salariaților prevăzute în contractele colective de muncă.

Articolul 184

(1) Reprezentanții sindicatelor și organizațiilor de tip federativ, confederativ etc. au dreptul la protecție, conform legii.

(2) Angajatorul se va abține de la orice forme de condiționare, constrângere sau limitare a dreptului acestora.

(3) De asemenea, angajatorul este obligat să garanteze menținerea locului de muncă corespunzător pregătirii lor profesionale, pe perioada deținerii funcției în cadrul organizației sindicale și doi ani după expirarea mandatului, cu excepția cazurilor când se constată abateri grave care nu au legătură cu activitatea sindicală, prevăzute în Regulamentul intern, valabil pentru toți salariații.

Articolul 185

(1) Persoanele cu funcții în conducerea sindicatului reprezentativ sau a organizațiilor de tip federativ sau confederativ, salarizate de organizația sindicală, își păstrează toate drepturile pe care le-au avut în calitate de angajați ai unității, la revenirea lor la locul de muncă, precum și salariul corespunzător pe care l-ar fi avut dacă desfășurau activitatea neîntrerupt.

(2) Persoanele de la alin. 1 beneficiază de toate drepturile prevăzute de lege și de contractele colective de muncă, iar pe locurile lor de muncă nu pot fi angajate alte persoane decât pe durată determinată.

Articolul 186

(1) Timpul lunar de lucru al fiecărui salariat ales în organele de conducere a sindicatelor reprezentative se reduce cu 3 până la 5 zile pentru activități sindicale.

(2) Numărul celor care vor beneficia de prevederile alin. 1, precum și durata timpului se stabilesc prin contractul colectiv de muncă; numărul acestora este egal cu numărul persoanelor alese în organele de conducere a sindicatului reprezentativ, la nivelul unității.

(3) Reducerea programului de lucru nu afectează drepturile salariale, plata făcându-se de unitate.

(4) Prin negociere, orele destinate activităților sindicale care se acordă persoanelor alese în organele de conducere a sindicatelor reprezentative la nivel de unitate se pot cumula până la o normă întreagă pentru un reprezentant, pe unitate. În acest caz, cei care au cedat orele pentru activități sindicale vor desfășura această activitate exclusiv în afara orelor de program. Nerespectarea acestei convenții se consideră abatere disciplinară și se sancționează conform Regulamentului intern.

Articolul 187

(1) Angajatorul permite participarea reprezentanților sindicali la diverse reuniuni sau acțiuni sindicale, considerând absențele motivate.

(2) Anual, federațiile sindicale semnatare vor asigura pregătirea pentru acțiuni sindicale și relații de muncă a unui număr de membri de sindicat, pe o durată de până la 15 zile. Angajatorul va fi anunțat cu minimum 15 zile înainte de începerea acțiunii.

(3) În perioadele de timp prevăzute la alin. 2, unitățile vor plăti drepturile salariale ce se cuvin persoanelor cuprinse în forma de pregătire sindicală.

Articolul 188

Reprezentanții federației sindicale la care sindicatul este afiliat sau ai Confederației Naționale, precum și alți invitați ai sindicatului (instructori, experți etc.) vor avea acces în unitate; vor putea fi efectuate vizite sau scurte întâlniri cu conducerea unității sau cu salariații dacă procesul tehnologic permite, pentru soluționarea unor probleme sociale ori pentru prevenirea unor eventuale conflicte de muncă, cu anunțarea prealabilă a conducerii unității.

Articolul 189

În situația declanșării unor conflicte de interese, inclusiv a grevei, sindicatul reprezentativ 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 sau ar putea cauza pagube ireparabile.

Articolul 190

Revendicările organizației sindicale vor fi prezentate în scris conducerii unității, prin registratura generală a acesteia, care nu va refuza primirea și înregistrarea lor.

Articolul 191

Când salariatul solicită, el poate fi însoțit și apărut la audiențele din fața conducătorilor de către un reprezentant al sindicatului.

Articolul 192

Unitatea poate sprijini cu fonduri bănești organizațiile sindicale reprezentative. Aceste fonduri și destinația lor se vor negocia în contractul colectiv de muncă la nivel de unitate.

Articolul 193

Angajatorul va colabora cu organizațiile sindicale reprezentative, permanent, în luarea măsurilor care implică interesele salariaților.

Domeniul de colaborare

Administrația unității și conducerea sindicatului reprezentativ stabilesc de comun acord domeniul de colaborare, care va îngloba cel puțin următoarele:

- stabilirea orarului de muncă;
- pauzele;
- recuperările;
- întreruperea parțială a lucrului;
- munca suplimentară; planul orelor suplimentare;
- programarea concediilor colective;
- concedierile;
- stabilirea zilelor nelucrătoare;
- lucrul în schimburi; lucrul în timpul nopții;
- salarizarea (sistem, forme, niveluri de salarizare etc.);
- sistemul de apreciere a muncii efectuate;
- modul de prezentare a propunerilor și sugestiilor;
- măsurile de protecție în caz de concediere;
- amenajarea locurilor de muncă;
- protejarea sănătății;
- măsurile de securitate a muncii;
- încălzire/climatizare la locul de muncă;
- vestiarele, grupurile sociale, instalațiile sanitare etc.;
- cantinele-restaurant de întreprindere, microcantinele, chioșcurile de incintă;
- ajutoarele sociale;
- programele de formare profesională (perfecționări, instruiți);
- bibliotecile de întreprindere;
- elaborarea Regulamentului intern, care va include și obligațiile specifice salariaților;
- privatizarea unității sau a unor părți ale acesteia;
- utilizarea activelor cu destinație social-culturală sau sportivă;
- prestări de servicii în regim de subcontract, pentru activități specifice unității;
- protejarea și apărarea patrimoniului societății;
- alte domenii prevăzute în contractele colective.

Comunicările în cadrul întreprinderii

În vederea aducerii la cunoștința salariaților a diverselor comunicări se vor utiliza panouri speciale de afișaj, puse la dispoziție de unitate, amplasate în locuri ușor accesibile și în număr suficient.

Articolul 194

- (1) Nimic nu poate fi afișat în afara panourilor de afișaj.
- (2) Toate comunicările afișate vor purta semnătura sau vor avea indicativul persoanei sau al organizației care le-a emis.
- (3) Comunicările organizației sindicale vor trebui să se limiteze la cadrul atribuțiilor sindicatului, reglementat prin legislația în vigoare și prin contractele colective de muncă.
- (4) O copie a textului afișat va fi transmisă angajatorului, simultan cu afișarea.

Articolul 195

În cazul în care unitatea este dotată cu stație de radio-amplificare, sindicatul reprezentativ va avea acces liber la aceasta, ori de câte ori este nevoie, prin reprezentanții săi autorizați.

Articolul 196

- (1) Angajatorul va permite organizațiilor sindicale reprezentative constituite conform legii desfășurarea adunărilor generale anuale și a adunărilor generale extraordinare în incinta unității; în cazul unităților care își desfășoară activitatea în cel puțin două schimburi, adunările se vor desfășura în timpul programului de lucru.
- (2) Membrii organelor de conducere a organizațiilor sindicale de tip federativ, confederativ etc. vor putea participa la întrunirile organelor pentru care au fost desemnați.

(3) Participarea membrilor de sindicat la acțiunile menționate la acest articol se va face fără diminuarea salariului, cu înștiințarea conducerii societății.

(4) La baza organizării și desfășurării activităților prevăzute la alin. 1-3 va sta principiul bunei-credințe și al dialogului social.

Capitolul X

Obligațiile părților

Articolul 197

Angajatorul se obligă:

1. să respecte și să aplice prevederile legislației muncii;
2. să asigure toate condițiile pentru funcționarea unității în condiții de rentabilitate, pe întreaga durată a prezentului contract;
3. să impună respectarea disciplinei tehnologice, organizatorice, financiar-contabile și a normelor de protecție și igienă a muncii;
4. la cererea organizației sindicale reprezentative, angajatorii vor reține cotizația de sindicat pe statele de plată și o vor vira sindicatului;
 - concomitent se va efectua și deducerea fiscală a cotizației din venitul lunar al membrilor de sindicat, conform prevederilor legale;
 - reținerea și deducerea fiscală a cotizației se fac pe baza cererii organizației sindicale reprezentative, la care se atașează lista membrilor sindicatului reprezentativ și semnătura acestora de acceptare a reținerii; lista se înaintează angajatorului la începutul fiecărui an și va fi actualizată ori de câte ori va fi necesar;
5. să nu angajeze salariați permanenți, temporari sau cu program parțial, în perioada declanșării sau desfășurării în condiții legale a conflictelor colective de muncă, pe locurile de muncă ale salariaților aflați în conflict;
6. să prevadă în contractele de societate ale unităților cu participare străină, cu activități pe teritoriul României, o clauză prin care partea externă se obligă să respecte drepturile prevăzute în legislația muncii în vigoare, în contractul colectiv de muncă la nivel de unități, precum și convențiile O.I.M. ratificate de România;
7. în toate situațiile în care în perioada de valabilitate a contractului colectiv de muncă se modifică forma de proprietate asupra capitalului social, se majorează sau se reduce capitalul social rezultat din fuzionarea, divizarea sau lichidarea societății, angajatorul are obligația de a asigura transparența întregului proces, informând sindicatul reprezentativ asupra consecințelor și implicațiilor în politica de personal și de salarizare;
8. să comunice în timp util hotărârile sale privind toate problemele importante din domeniul relațiilor de muncă;
9. la privatizarea societăților comerciale să se includă în contractul de vânzare-cumpărare respectarea prevederilor cuprinse în legislația în vigoare, respectiv condiții de ordin calitativ, de exemplu menținerea caracterului productiv al unității pentru o perioadă stabilită, asigurarea unei piețe certe de desfacere a produselor, negocierea numărului de salariați, realizarea unor obiective de investiții tehnologice sau sociale etc.;
10. să pună la dispoziția sindicatului reprezentativ, pentru negocierea contractului colectiv de muncă, informațiile prevăzute de lege în măsura în care au fost aprobate de organele competente, cu condiția respectării confidențialității de către conducerea sindicatelor, cum ar fi: bilanțul pe anul anterior, bugetul pe anul în curs, structura și volumul producției, numărul mediu de salariați;
11. în situația când angajatorul folosește și angajați ai unor firme subcontractoare pe o perioadă mai mare de 6 luni, salarizarea acestora se va face conform legislației în vigoare;
12. să reactualizeze Regulamentul intern conform contractului colectiv de muncă pe unitate, în termen de 30 de zile de la înregistrarea acestuia.

Articolul 198

- (1) Organizațiile sindicale semnatare recunosc drepturile angajatorilor de a stabili, în condițiile legii și ale Regulamentului intern, răspunderea disciplinară sau materială a salariaților care se fac vinovați de încălcarea normelor de disciplină a muncii sau aduc prejudicii unității.
- (2) Organizațiile sindicale recunosc dreptul angajatorului de a stabili normele de disciplină tehnologică. Normele de disciplina muncii se stabilesc cu consultarea organizațiilor sindicale reprezentative.
- (3) Angajatorii și organizațiile sindicale se recunosc ca parteneri sociali permanenți. Părțile convin să depună eforturi în vederea promovării unui climat normal de muncă în unități, cu respectarea prevederilor legii, a contractelor colective de muncă la toate nivelurile, a Regulamentului intern, precum și a drepturilor și intereselor salariaților.

Articolul 199

Salariații au următoarele obligații:

1. să-și însușească și să respecte regulile, regulamentele și instrucțiunile stabilite conform legii, care le reglementează activitatea în cadrul unității, aduse la cunoștința lor prin grija angajatorului;

2. salariatul care s-a angajat la o altă unitate trebuie să își dea demisia în cazul în care celălalt angajator este un concurent sau prin activitatea desfășurată la noua unitate face concurență neloială unității unde este încadrat;
3. să folosească materialele și dotarea unității numai pentru activități legate de obiectul muncii sau de activitatea de salariat;
4. să nu pretindă sau să nu primească de la colegii de muncă, de la subalterni, superiori sau persoane străine avantaje materiale pentru exercitarea atribuțiilor sale de serviciu sau favorizarea rezolvării unor servicii;
5. să intervină responsabil în cazul unor avarii sau accidente tehnice sau umane, iar în situația de calamități naturale să se deplaseze din proprie inițiativă la sediul unității pentru a contribui la salvarea și refacerea patrimoniului;
6. să dea relații (în scris), la solicitarea angajatorului, dacă este în cunoștință de cauză, în vederea efectuării cercetărilor prealabile privind accidente de muncă și abateri disciplinare;
7. să înregistreze și să evidențieze corect timpul efectiv lucrat (salariații desemnați pentru aceste operații);
8. să anunțe șefii ierarhici imediat ce au luat cunoștință de săvârșirea unei abateri disciplinare sau de producerea unui accident, păstrând, pe cât posibil, intactă starea de fapt în care s-a produs;
9. să folosească concediile de boală sau incapacitate temporară de muncă conform prescripțiilor medicului;
10. să nu lase fără supraveghere utilajele și instalațiile în funcțiune;
11. să nu deterioreze, să nu degradeze sau să nu descompleteze, din neglijență sau în mod voit, mijloace de producție, instalații și dotări;
12. să respecte procesul tehnologic stabilit;
13. să mențină ordinea și curățenia la locul de muncă și în incinta unității;
14. să respecte măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
15. să păstreze secretul de serviciu.

Capitolul XI

Dispoziții finale

Articolul 200

Prevederile prezentului contract colectiv de muncă stau la baza negocierii contractelor colective de muncă de la celelalte niveluri.

Articolul 201

În contractele colective de muncă la nivel de unitate, părțile contractante vor conveni, printr-o clauză expresă, plata unei contribuții lunare de către salariați, alții decât membrii de sindicat, cu acordul acestora. Contribuția nu va depăși cotizația sindicală, va fi administrată în comun de angajator și sindicatul reprezentativ și va fi utilizată exclusiv pentru pregătirea și desfășurarea negocierilor colective.

Articolul 202

În contractele individuale de muncă nu se pot prevedea clauze contrare celor din contractele colective de muncă la nivel de unități sau care să stabilească drepturi sub limitele considerate minime.

Articolul 203

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.

Articolul 204

În toate situațiile de reorganizare când are loc un transfer de întreprindere și/sau crearea unei noi unități, după caz, de privatizare a unităților, drepturile și obligațiile prevăzute de contractele de muncă se transmit noilor subiecte de drept rezultate din aceste operațiuni juridice, dacă salariații acestora se află sub incidența prevederilor unui contract colectiv de muncă încheiat pe baza prezentului contract, până la încheierea unui nou contract colectiv de muncă sau până la expirarea celui existent. Părțile pot renegocia contractul colectiv de muncă aplicabil în condițiile legii.

Articolul 205

Prezentul contract colectiv de muncă (încheiat în 3 exemplare semnate în original) produce efecte începând cu data înregistrării lui de către una din părți, în condițiile prevăzute de [Legea nr. 62/2011](#), republicată.

Articolul 206

Prezentul contract colectiv de muncă se va aplica și unităților care pe parcursul valabilității acestui contract vor îndeplini condițiile legale pentru a li se aplica acest contract, de la data la care și pe perioada în care vor îndeplini aceste condiții.

COMISIA DE NEGOCIERE

PARTEA PATRONALĂ
FEPA - CM
1. Alexandru Costache

PARTEA SINDICALĂ
F.S.C.M. Înfrățirea
1. Dan Gheorghe Băjan

2. Daniel Virna
3. Cătălin Ghenadie
4. Ivan Fîrşa
5. Gabriela Toader

2. Doru Şchiopu
3. Alexandru Păduraru
4. Vasile Roşca
5. Vasile Parvu
F.S.L.I. Metal
1. Ionel Ilcea

Anexa 1

LISTA

cu societăţile comerciale beneficiare ale contractului colectiv de muncă unic la nivelul grupului de unităţi din sectorul de activitate construcţii de maşini şi construcţii metalice pe perioada 1 ianuarie 2016 - 31 decembrie 2017

1. Aerostar - S.A. Bacău;
2. Altur - S.A. Slatina;
3. Avioane Craiova - S.A. Gherceşti;
4. Caromet - S.A. Caransebeş;
5. Compa - S.A. Sibiu;
6. Griro - S.A. Bucureşti;
7. Islaz - S.A. Alexandria;
8. Mecanica - S.A. Mârşa;
9. Mecanex - S.A. Botoşani;
10. Menarom PEC - S.A. Galaţi;
11. Oehler-Mecanica - S.R.L. Mârşa;
12. Romaero - S.A. Bucureşti;
13. Romprim - S.A. Bucureşti;
14. Rotec - S.A. Buzău;
15. Rulmenţi - S.A. Bârlad;
16. Sinterom - S.A. Cluj-Napoca;
17. Upetrolam - S.A. Bucureşti;
18. Uzina Mecanică Mârşa - S.A. Mârşa;
19. Vard Accommodation - S.R.L. Tulcea;
20. Vard Electro - S.R.L. Tulcea;
21. Vard Tulcea - S.A. Tulcea;
22. Vilmar - S.A. Râmnicu Vâlcea;
23. Vulcan - S.A. Bucureşti.

Anexa 2

REGULAMENTUL DE ORGANIZARE ŞI FUNCŢIONARE

a comisiei paritare la nivel de grup de unităţi

1. Comisia paritară la nivel de grup de unităţi va fi compusă din câte 4 reprezentanţi pentru fiecare parte participantă la negocieri, desemnaţi în acest scop pentru perioada aplicării contractului. În termen de 10 zile de la data intrării în vigoare a prezentului contract, părţile îşi vor comunica reciproc reprezentanţii în comisie.
2. Comisia se va întruni la cererea oricăreia dintre părţi, în termen de maximum 5 zile lucrătoare de la formularea cererii, şi va adopta hotărâri valabile prin consens, în prezenţa a 3/4 din numărul total al membrilor.
3. Comisia va fi prezidată, prin rotaţie, de câte un reprezentant al fiecărei părţi, ales în şedinţa respectivă.
4. Hotărârea adoptată potrivit pct. 2 are putere obligatorie pentru părţile contractante.
5. Secretariatul comisiei va fi asigurat prin rotaţie.
