

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ nr. 674 din 3 aprilie 2006

la nivelul ramurii agriculturii, pisciculturii și pescuitului pe anul 2006

EMITENT • **MINISTERUL MUNCII, SOLIDARITĂȚII SOCIALE ȘI FAMILIEI**

Publicat în **MONITORUL OFICIAL nr. 8 din 15 mai 2006**

Data intrării în vigoare 15-05-2006

În temeiul drepturilor garantate de [art. 38, alin. 5, din Constituția României](#), al [prevederilor Legii nr. 130/1996](#) (republicată), privind contractul colectiv de muncă, s-a încheiat prezentul contract colectiv de muncă unic la nivelul ramurii agriculturii, pisciculturii și pescuitului pe anul 2006, între:

1. patronii reprezentați de:

a) Federația Patronatelor Agricole din România

și

2. salariații reprezentați de organizațiile sindicale

a) Centrala Sindicatelor Lucrătorilor din Agricultură, Industrie Alimentară, Turism și Ramuri Conexe "CERES".

Capitolul I **Dispoziții generale**

Articolul 1

(1) Părțile contractante recunosc și accepta pe deplin ca sunt egale și libere în negocierea contractului colectiv de muncă unic la nivelul ramurii agriculturii, pisciculturii și pescuitului și se obliga să respecte în totalitate prevederile acestuia.

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

Articolul 2

(1) Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică pentru salariați din grupuri de unități și unități, indiferent de forma de organizare, de proveniență capitalului, de modul de finanțare (inclusiv de la bugetul public) și de caracterul activității, pe care părțile semnatare îi reprezintă, unități în care oricare dintre federațiile sindicale semnatare au membri de sindicat, și constituie baza garantată de negociere pentru încheierea contractelor colective de muncă la nivel inferior.

(2) În cazul în care au fost încheiate contracte colective de muncă la nivel inferior înainte de încheierea prezentului contract colectiv de muncă, acestea își vor adapta prevederile la contractul colectiv de muncă la nivel de ramură.

Articolul 3

(1) Prezentul contract se încheie pe o perioadă de un an și produce efecte de la data înregistrării la Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei.

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

(3) Dacă una dintre părți denunță contractul colectiv de muncă în condițiile alin. 2, nu se va putea negocia și înregistra un nou contract de muncă mai înainte de expirarea valabilității celui în vigoare.

Articolul 4

(1) Contractul colectiv de muncă unic la nivel de ramură cuprinde drepturile și obligațiile reciproce ale patronatului și sindicatelor în stabilirea condițiilor generale de muncă, având caracter profesional, social și economic.

(2) În ceea ce privește condițiile specifice de muncă, drepturile și obligațiile părților se vor stabili prin contractele colective de muncă la nivel de grup de unități sau de unități.

Articolul 5

(1) Orice cerere de modificare a prezentului contract va face obiectul unei negocieri, ori de câte ori este nevoie.

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

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

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

Articolul 6

Pentru negocierea contractelor colective de muncă la nivel de grupuri de unități și de unități, patronatele, la solicitare, vor pune la dispoziția sindicatelor documentele și informațiile necesare cu cel puțin 5 zile înainte de începerea negocierilor.

Articolul 7

Suspendarea și încetarea contractului colectiv de muncă au loc potrivit prevederilor legii.

Articolul 8

- (1) Interpretarea clauzelor prezentului contract se face prin consens.
- (2) Dacă nu se realizează consensul, clauza se interpretează în favoarea salariaților.
- (3) Soluționarea litigiilor intervenite cu ocazia executării, a modificării, suspendării sau a încetării contractului colectiv de muncă la nivel de ramură se face în cadrul comisiei paritare, conform regulamentului de organizare și funcționare a comisiei, din Anexa nr. 1.
- (4) Prezenta procedura de soluționare a litigiilor nu exclude sesizarea instanțelor de judecată competente.
- (5) Adoptarea unei hotărâri de către comisia paritară împiedică sesizarea instanței, iar dacă sesizarea a avut loc, judecarea încetează.

Articolul 9

- (1) Refuzul patronilor de a negocia și/sau înregistrarea contractului colectiv de muncă la nivel de unitate constituie încălcarea prevederilor legii și da dreptul sindicatului de a sesiza instituțiile abilitate, în vederea aplicării legii. De asemenea, refuzul patronilor de a începe negocierea contractului colectiv de muncă la nivel de unitate constituie motiv de declansare a conflictului de interese.
- (2) Cu cel puțin 30 de zile înainte de expirarea termenului pentru care a fost încheiat, părțile se obligă să înceapă renegocierea contractului colectiv de muncă la nivel de ramură, potrivit prevederilor Contractului colectiv de muncă unic la nivel național.
- (3) Patronii se obligă să asigure afișarea în unități, la locurile indicate de către sindicate, a contractului colectiv de muncă negociat, astfel încât salariații să ia cunoștința de conținutul acestuia.

Articolul 10

- (1) În scopul salarizării și al acordării celorlalte drepturi prevăzute în prezentul contract pentru personalul instituțiilor finanțate din bugetul de stat, sindicatele și ministerele vor purta negocieri cu guvernul pentru stabilirea surselor, înainte de adoptarea bugetului de stat, precum și în vederea modificării ulterioare a acestuia.
- (2) Părțile contractante vor purta negocieri în vederea includerii drepturilor respective în actele normative prin care se reglementează astfel de drepturi, cu încadrarea în prevederile bugetare aprobate sau cu identificarea altor resurse pentru acoperirea cheltuielilor suplimentare.
- (3) Pe baza fondurilor aprobate în condițiile prevăzute la alin. 1, părțile vor negocia utilizarea acestora pentru plata salariilor și a celorlalte drepturi de personal la instituțiile finanțate de la bugetul de stat.

Articolul 11

Imputernicirii organelor de conducere a organizațiilor patronale, precum și ai federațiilor sindicale vor verifica, la sesizarea uneia dintre părți, modul în care sunt respectate prevederile din prezentul contract. Administrațiile vor asigura intrarea în unitate, în conformitate cu regulamentul de ordine interioară, și protecția în unitate pe durata verificării, cu respectarea normelor în vigoare.

Articolul 12

- (1) Drepturile salariaților, prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă, nu pot constitui cauza reducerii altor drepturi colective sau individuale, care au fost recunoscute anterior, negociate la nivel de grup de unități, de unități sau de instituții.
- (2) Dacă prin reglementări sau acorduri anterioare s-au prevăzut drepturi mai favorabile pentru salariați, se vor aplica aceste drepturi, cu excepția situațiilor când prin lege, în mod expres, se dispune altfel.
- (3) În situațiile în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul contract colectiv de muncă, intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor face parte, de drept, din contract.
- (4) Părțile se obligă ca, în perioada de aplicare a prezentului contract colectiv de muncă, să nu promoveze și să nu susțină proiecte de acte normative a căror adoptare ar conduce la diminuarea drepturilor ce decurg din contractele colective de muncă, oricare ar fi nivelul la care acestea s-au încheiat.
- (5) Părțile convin să facă intervențiile necesare pentru respectarea prevederilor [art. 4, alin. 6, din Hotărârea Guvernului nr. 314/2001](#), modificată prin [Hotărârea Guvernului nr. 569/2002](#), și, respectiv, pentru consultarea organizațiilor sindicale și patronale semnatare, în toate cazurile în care inițiază acte normative ce privesc relațiile de muncă.

Articolul 13

(1) Pe baza prevederilor prezentului contract colectiv de muncă, în termen de 10 zile de la înregistrare, vor începe negocierile pentru încheierea, în maximum 20 de zile, a contractelor colective de muncă la nivelul grupurilor de unități, unităților economice și instituțiilor publice pe care părțile semnatare le reprezintă.

(2) Contractul colectiv de muncă la nivel de ramură fiind un acord cu privire la limitele minime ale drepturilor salariale, contractele colective de muncă la nivelurile inferioare, inclusiv contractul individual de muncă, nu pot prevedea drepturi sub aceste limite.

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

Capitolul II

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

Articolul 14

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

(2) În vederea stabilirii drepturilor și obligațiilor salariaților, la angajarea acestora vor fi negociate și se vor încheia contracte individuale de muncă, care vor respecta caracterul minimal al contractului colectiv de muncă unic la nivel de ramură.

(3) La negocierea contractelor individuale de muncă salariații sunt asistați de sindicate, dacă aceștia solicită asistența.

(4) În contractele colective de muncă încheiate la nivel de unitate, bazate pe negocieri colective de către sindicate în numele salariaților, părțile contractante vor conveni, printr-o clauză expresă, la plata unei contribuții lunare de către salariați, alții decât membrii de sindicat, pentru desfășurarea negocierilor colective, dar care să nu fie mai mică de 0,5% din salariu și care să nu depășească valoarea contribuției sindicale, reținerea efectuându-se în aceleași condiții ca și reținerea cotizatiei sindicale.

(5) După încheierea sau renegocierea contractelor individuale de muncă, semnarii contractului colectiv de muncă la nivel de unitate vor consemna într-un proces-verbal rezultatul negocierilor, în care se vor evidenția și sumele obținute de la salariații nesindicaliști, acesta urmând a fi înregistrat ca anexa la contractul colectiv de muncă. Din sumele rezultate în condițiile alin. (4), 50% rămâne la dispoziția sindicatului din unitate, în situația în care acesta este afiliat la una dintre federațiile semnatare ale contractului colectiv de muncă la nivel de ramură, iar restul de 50% din sumă se virează în contul federației sindicale la care sindicatul din unitate este afiliat.

(6) Sumele prevăzute la alin. (4) vor fi calculate, reținute și virate de către administrația societății în conformitate cu convenția încheiată între patronat și sindicat.

Articolul 15

(1) Contractul individual de muncă se încheie, de regulă, pe durată nedeterminată, pe baza condițiilor stabilite de lege, cu respectarea drepturilor fundamentale ale cetățeanului și numai pe criteriul aptitudinilor și al competenței profesionale, prin concurs, examen sau probă practică.

(2) Contractele individuale de muncă se pot încheia și pe o perioadă determinată, în condițiile prevăzute de lege.

(3) Încadrarea, indiferent de funcție, se face pe criteriul pregătirii profesionale, al competenței și probității morale.

(4) Examenul, concursul sau proba practică vor fi susținute în fața unei comisii în a cărei componentă va fi inclus cel puțin un membru al sindicatului.

(5) Patronul se obligă să afișeze posturile vacante și condițiile de ocupare a lor.

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

(7) Prevederile alin. 1-6 se aplică și pentru salariații instituțiilor bugetare, cu excepția situațiilor în care, prin contractele colective de muncă încheiate la celelalte niveluri s-au stabilit alte criterii, care au prioritate.

(8) Contractele individuale de muncă se încheie în condițiile [art. 16 din Legea nr. 53/2003](#).

Articolul 16

(1) Contractul individual de muncă încheiat între angajator și salariat va cuprinde în mod obligatoriu elementele prevăzute în modelul cadru aprobat prin [Ordin al ministrului muncii, solidarității sociale și familiei nr. 64/2003](#), modificat prin [Ordinul nr. 76/2003](#). Prin negociere între părți contractul individual de muncă poate cuprinde și clauze specifice, potrivit legii.

(2) Salarizarea noilor angajați pe perioada de probă se face cu respectarea salariului minim al categoriei de personal în care se încadrează salariatul.

Articolul 17

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

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

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

Articolul 18

Contractul individual de muncă poate fi suspendat, în ceea ce privește efectele sale, numai prin acordul părților sau în cazurile prevăzute în mod expres de lege.

Articolul 19

(1) Încetarea contractului individual de muncă poate avea loc în condițiile prevăzute de lege, prin unul dintre următoarele moduri:

a) de drept;

b) ca urmare a acordului părților;

c) desfacerea din inițiativa uneia dintre părți, în condițiile prevăzute de lege.

(2) În cazurile în care unitatea, potrivit legii, este obligată să acorde un preaviz la desfacerea contractului individual de muncă, durata acestuia va fi de minimum 15 zile lucrătoare.

(3) În perioada preavizului, salariații au dreptul să absenteze 4 ore pe zi de la programul unității, pentru a-și cauta un loc de muncă, fără ca aceasta să afecteze salariul și celelalte drepturi. Orele absente pot fi acordate prin cumul, în condițiile stabilite de patron.

(4) În cazul în care unei persoane i se desface contractul individual de muncă fără să i se acorde preavizul prevăzut la alin. 2, în afara drepturilor convenite la zi, aceasta are dreptul la o indemnizație egală cu salariul de bază pe o luna, avut la data desfacerii contractului individual de muncă, dacă nu apar sau dacă nu există reglementări legale mai favorabile salariatului.

Articolul 20

Contractul individual de muncă nu poate fi desfacut din inițiativa celui care angajează, în cazurile în care, prin lege sau prin contractul colectiv de muncă, s-a prevăzut asemenea interdicții.

Articolul 21

(1) La desfacerea contractului individual de muncă din motive neimputabile salariatului, unitatea îi va acorda acestuia o compensație echivalentă cu 5 salarii medii pe unitate.

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

a) unitatea își reduce personalul prin desființarea unor posturi, de natura celui ocupat de cel în cauză, ca urmare a restrângerii activității, reorganizării și re tehnologizării;

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

c) unitatea se mută în altă localitate, iar persoana încadrată nu accepta să o urmeze;

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

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

Capitolul III

Condiții de muncă, protecția muncii și PSI

Articolul 22

(1) Pentru obținerea unui sistem organizat, având drept scop ameliorarea continuă a condițiilor de muncă, precum și răspunderea la solicitările angajaților în timp optim, se constituie organizarea unui comitet de securitate și sănătate în munca în conformitate cu prevederile legilor în vigoare.

(2) Până la realizarea obiectivului menționat la alineatul precedent, în contractele colective de muncă se vor prevedea proceduri de consultare obligatorie a reprezentanților sindicali cu cei care angajează, referitoare la orice măsuri ar urma să fie luate pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă.

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

a) măsurile incluse în contractul colectiv de muncă să fie de natura să realizeze cel puțin asigurarea condițiilor de muncă la nivelul parametrilor minimali prevăzuți în norme; dacă acest lucru nu este posibil se vor stabili programe

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

b) masurile privind ameliorarea condițiilor de muncă vor fi stabilite împreună cu reprezentantii sindicali, incheindu-se anexe speciale la contractele colective de muncă.

(4) În vederea realizării obiectivelor prevăzute la alineatul precedent, părțile contractante vor asigura cuprinderea în contractele colective de muncă a masurilor prevăzute de [Legea nr. 90/1996](#), republicată.

Articolul 23

(1) Organizarea activității prin stabilirea unei structuri organizatorice rationale, repartizarea tuturor salariatilor pe locuri de muncă cu precizarea activităților și a răspunderilor lor, elaborarea de norme de muncă fundamentate din punct de vedere tehnic, precum și exercitarea controlului asupra modului de indeplinire a obligațiilor de serviciu de către salariati sunt atribuții de competență exclusivă a celor care angajează.

(2) Activitatea de protecție și securitate la locul de muncă va fi coordonată de comitetele de igiena și sănătate în munca, constituite conform art. 179, art. 180 și [art. 181 din Legea nr. 53/2003](#).

Articolul 24

(1) Patronul va asigura organizarea ratională a muncii pentru fiecare loc de muncă. Pe aceasta baza se stabilesc sarcini și răspunderi sub forma de norme de muncă. Acestea pot fi: norme de timp, norme de producție, norme de personal însoțite de descrierea sferei de atribuții și a zonei de deservire, menite să asigure utilizarea integrală și eficiența a timpului de lucru.

(2) Normele de muncă vor fi astfel stabilite încât să asigure un ritm normal de lucru, la o intensitate a efortului muscular sau intelectual și la o tensiune nervoasă care să nu conducă la oboseala excesivă a salariatilor. Pe baza acestora se întocmește fișa de personal pentru fiecare salariat.

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

Articolul 25

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

(2) În toate situațiile în care normele de muncă nu asigură un grad complet de ocupare, conduc la solicitarea excesivă sau, după caz, nu corespund condițiilor pentru care au fost elaborate, se impune reexaminarea lor.

Aceasta poate fi cerută atât de patronat, cât și de sindicate, în caz de divergență în ceea ce privește calitatea normelor de muncă, se va recurge la expertiza tehnică stabilită de comun acord.

Concluziile expertizei tehnice sunt obligatorii pentru ambele părți.

(3) Reexaminarea normelor de muncă nu va putea conduce la diminuarea salariului de baza negociat. Cheltuielile ocazionate de soluționarea divergențelor cu privire la modificarea normelor de muncă vor fi suportate de patron, pentru prima solicitare a sindicatelor, când se referă la același post (aceeași funcție) de lucru.

(4) În situația în care normele de muncă sunt reduse fără consultarea sindicatului, acordul respectiv nu îi da voie patronului de a veni cu propuneri de disponibilizări de personal din acest motiv.

Articolul 26

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

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

Articolul 27

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

Articolul 28

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

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

Articolul 29

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

(2) Locurile de muncă pentru care se vor acorda sporuri de salariu, materiale igienico-sanitare, concedii suplimentare și alimentație de întărire a organismului se negociază la nivel de unitate.

(3) Locurile de muncă cu condiții deosebite care determină reducerea vârstei de pensionare sunt cele stabilite prin determinările efectuate la nivelul unităților conform reglementărilor legale în vigoare, se vor stipula în contractele colective de muncă de la nivelul unităților, precum și în contractele individuale de muncă.

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

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

Articolul 30

(1) Pentru prestarea activității la locurile de muncă prevăzute în art. 30, alin. 2, salariații au dreptul, după caz, la sporuri la salariul de bază, la durată redusă a timpului de lucru, la alimente de întărire a rezistenței organismului, la echipament de protecție gratuit, la materiale igienico-sanitare, la concedii suplimentare, prevăzute în contractul colectiv de muncă la nivel de unitate și de instituții; duratele de reducere a vârstei de pensionare, în aceste cazuri, sunt cele prevăzute de lege.

(2) Categoriile de salariați prevăzute la art. 30, alin. 2, vor fi supuse obligatoriu unui examen medical, efectuat de medicul de medicină muncii, în condițiile ce se vor stabili în contractul colectiv de muncă la nivel de unitate sau de instituție, dar nu mai puțin de o dată la 3 luni.

Articolul 31

(1) În cazul în care condițiile de muncă se normalizează, salariații vor beneficia, pentru refacerea capacității de muncă, încă minimum două luni, de următoarele drepturi:

- spor pentru condiții grele de muncă;
- spor pentru nocivitate;
- alimentație de întărire a rezistenței organismului.

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

Articolul 32

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

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

Articolul 33

În afara prevederilor normelor generale republicane și departamentale de protecția muncii, pe care părțile le consideră ca fiind minimale și obligatorii, în contractele colective de muncă la nivel de grupuri de unități, de unitate și de instituții vor fi incluse clauze suplimentare la punerea în aplicare.

Articolul 34

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

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

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

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

Articolul 35

(1) Contravaloarea echipamentului de protecție se suportă integral de către patron, iar cea a echipamentului de lucru, conform prevederilor contractelor colective de muncă la nivel de grupuri de unități, de unități și de instituții publice.

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

Articolul 36

Prin contractele colective de muncă la nivel de grupuri de unități, de unități și institutii se vor stabili parametrii de microclimat ce vor fi urmăriți la fiecare loc de muncă, în vederea luării măsurilor de protecție a muncii specifice, precum și programele de control al realizării măsurilor stabilite.

Articolul 37

(1) În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității la locurile de muncă, patronul va lua măsuri de amenajare ergonomică a locului de muncă:

- a) asigurarea condițiilor de mediu (iluminat, microclimat, zgomot, vibrații, temperatura, aerisire, umiditate);
- b) amenajarea anexelor sociale ale locurilor de muncă (vestiare, bai, grupuri sanitare, sali de repaus);
- c) diminuarea, până la eliminarea treptată, a emisiilor poluante.

(2) Măsurile concrete în sensul prevederilor alin. 1 se stabilesc prin contractul colectiv de muncă la nivel de unități și de institutii.

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

Articolul 38

(1) Patronul se obliga ca, la angajare și ulterior, cel puțin o dată pe an, să organizeze examinarea medicală gratuită a salariaților, în scopul de a constata dacă sunt apti pentru desfășurarea activității în postul pe care ar urma să îl ocupe sau pe care îl ocupa, precum și pentru prevenirea îmbolnăvirilor profesionale. Cheltuielile cu examinarea medicală se suportă de angajator, condițiile concrete de examinare urmând a fi stabilite cu sindicatele.

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

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

(4) Refuzul salariatului de a se prezenta la examinarea medicală organizată potrivit alin. 1 și 3 constituie abatere disciplinară.

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

Articolul 39

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

Articolul 40

(1) Părțile se obliga să asigure un regim de protecție specială a muncii femeilor și a muncii 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 considera ca fiind minimale.

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

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

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

Articolul 41

(1) Patronul se obliga să nu refuze angajarea sau menținerea în munca a persoanelor cu handicap, în cazurile în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligațiilor de serviciu aferente posturilor existente.

(2) Salariații reprezentați de organizațiile sindicale vor sprijini angajarea și menținerea în munca a persoanelor cu handicap, în condițiile alin. 1.

Articolul 42

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

(2) În cazul în care angajatorul nu poate asigura schimbarea condițiilor de muncă pentru femeile gravide cărora li s-a recomandat acest lucru de către medic, are obligația compensării salariale cu toate drepturile cuvenite la zi, fără ca acestea să mai desfășoare vreo activitate la locul de muncă.

Articolul 43

Angajatorul are obligația să asigure toți salariații pentru risc de accidente de muncă și boli profesionale, în condițiile legii.

Articolul 44

În cazul unor accidente de muncă cu urmări grave pentru salariat, unitatile vor suporta plata cheltuielilor ocazionate de recuperarea capacității de muncă a acestora (operare, proteze etc.)

Articolul 45

(1) Patronul va finanta intregul ansamblu de activități legate de protecția muncii, potrivit obligațiilor ce îi revin din legislația în domeniu și din contractul colectiv de muncă.

(2) Federațiile patronale și sindicale semnatare pot organiza și desfășura verificări privind respectarea normativelor, a normelor și a prevederilor din contractele colective de muncă, cu privire la protecția și securitatea muncii.

Capitolul IV

Salarizarea și alte drepturi salariale

Articolul 46

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

(2) Salariul cuprinde salariul de baza, indemnizațiile, sporurile, precum și alte adaosuri. La unitatile de producție și cercetare, o parte din salariu se poate plăti și în natura, cu respectarea prevederilor legale. Plata în natura, stabilită prin negocieri colective în unități, nu poate depăși 25% din salariu. Plata în natura a unei părți din salariu, în condițiile stabilite de Codul Muncii, este posibilă numai dacă este prevăzută expres în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în contractul individual de muncă.

(3) Drepturile salariale de care beneficiază personalul finanțat de la bugetul de stat sau, după caz, de la bugetele locale, sunt cele prevăzute de actele normative în vigoare.

Articolul 47

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

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

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

- a) acord direct;
- b) acord progresiv;
- c) acord indirect.

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

(4) Forma de organizare a muncii și de salarizare ce ar urma să se aplice fiecărei activități se stabilește prin contractul colectiv de muncă la nivelul unității.

Articolul 48

(1) Salariul de baza minim brut negociat pentru un program complet de lucru de 170 de ore, în medie, este de 370 RON lunar, pentru munca necalificată și 450 RON lunar, pentru munca calificată.

(2) Salariul de baza minim negociat pentru salariații/funcționarii publici din sistemul bugetar din ramura agriculturii, pisciculturii și pescuitului este stabilit prin CCM unic la nivel național și/sau prin lege specială.

(3) Patronatul are obligația să respecte următorii coeficienți de ierarhizare pentru următoarele categorii de salariați:

a) muncitori:

- 1. necalificați = 1;
- 2. calificați = 1,2;

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

- 1. liceala = 1,1;
- 2. postliceala = 1,15;

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

- 1. postliceala = 1,25;
- 2. școala de maeștri = 1,3;
- 3. subingineri = 1,4;

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

(4) Coeficienții de salarizare de la alin. (3) se aplică la salariul minim negociat pe unitate.

Articolul 49

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

a) pentru condițiile deosebite de muncă, grele, penibile sau periculoase - 15% din salariul de baza;

b) pentru condiții nocive de muncă - 15% din salariul minim negociat la nivel de unitate;

c) pentru orele lucrate suplimentar peste programul de lucru, lucrul în zilele libere și de sărbători legale - 100% din salariul de baza;

d) pentru vechime în munca

- minimum 5% din salariul de baza, pentru minimum 3 ani vechime;

- maximum 25% din salariul de baza pentru o vechime de peste 20 de ani;

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

f) sporul de santier - 10% din salariul de baza;

g) pentru exercitarea și a atribuțiilor aferente unei alte funcții - 50% din salariul de baza al funcției ale cărei atribuții se îndeplinesc, pentru timpul necesar executării funcției suplimentare, cu condiția realizării sarcinilor de serviciu pentru funcția de baza;

h) spor de izolare - 15% din salariul de baza.

(2) Prin contractul colectiv de muncă la nivel de grupuri de unități, de unități și de instituții pot fi negociate și alte categorii de sporuri.

Articolul 50

(1) Adaosurile la salariul de baza sunt:

a) adaosul de acord;

b) premiile acordate din fondul de premiere, calculate într-o proporție de până la 10% din fondul de salarii realizat lunar și cumulat;

c) alte adaosuri convenite la nivelul unităților și instituțiilor.

(2) Alte venituri sunt:

a) cota din profit ce se repartizează salariaților este de 10% din profitul net;

b) tichete de masă care se acordă conform prevederilor legale și înțelegerii părților;

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

d) alte adaosuri convenite la nivelul unităților și instituțiilor conform legii.

Articolul 51

(1) Patronatul se obliga să asigure condițiile necesare realizării de către fiecare salariat a sarcinilor ce îi revin în cadrul programului zilnic de muncă stabilit.

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

Articolul 52

(1) În cazurile excepționale, când din motive tehnice sau din alte motive activitatea a fost întreruptă, salariații vor primi 75% din salariul de baza individual avut, cu condiția ca încetarea lucrului să nu se fi produs din vina lor și dacă în tot acest timp au rămas la dispoziția unității pentru a putea fi folosiți la alte munci. Prin negocieri la nivelul unității sau al instituției se va stabili concret modul de realizare a prevederii de a rămâne la dispoziția unității - prezenți în incinta unității, în așteptarea reluării activității, sau de a rămâne la domiciliu, de unde să poată fi convocați de unitate.

(2) În cazurile prevăzute în alin. 1, salariații beneficiază și de celelalte drepturi prevăzute de lege pentru astfel de situații.

Articolul 53

(1) Indexarea salariilor se face pe baza coeficienților de indexare stabiliți de Comisia Națională de Indexare.

(2) Ca urmare a indexării, patronatul se obliga să recalculeze tarifele sau, respectiv, cotele de manopera pe unitatea de produs sau valorica, în mod corespunzător formelor de organizare a muncii și de salarizare aplicate în unitate.

Articolul 54

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

Articolul 55

- (1) Toate drepturile banesti cuvenite salariatilor se platesc inaintea oricăror obligații banesti ale unității sau ale institutiei.
- (2) În caz de faliment sau de lichidare judiciara, salariații au calitatea de creditori privilegiati și drepturile lor banesti constituie creante privilegiate, urmand să fie platite integral, înainte de a-și revendica cota-parte ceilalti creditori.
- (3) Angajatorul - debitor al obligației de a plăti salariul - este de drept în intarziere de la data scadentei fără a fi necesară punerea în intarziere sau o alta formalitate prealabila.
- (4) În caz de intarziere a platii salariului sau de neplata a acestuia, salariatul va fi îndreptatit să solicite actualizarea drepturilor sale, cu toate indexarile, majorarile intervenite ulterior; și, în plus, salariatul poate pretinde daune-interese facand dovada prejudiciului produs, calculat în conformitate cu prevederile legale.

Articolul 56

Patronii sunt obligati sa tina evidenta, în care să se mentioneze activitatea desfășurată în baza contractului individual de muncă și drepturile de care salariații au beneficiat, și să le elibereze dovezi despre acestea.

Articolul 57

Salariul individual se poate stabili în functie de calificare, de importanta și de complexitatea lucrărilor ce revin postului în care este încadrat, corespunzător competentei profesionale și pregatirii, pe baza fisei postului cu atribuțiile de serviciu. La stabilirea salariului nu pot fi facute discriminari pe criterii politice, etnice, religioase, de vârstă, sex, de stare materiala sau de rudenie.

Capitolul V

Timpul de muncă și timpul de odihnă

Articolul 58

- (1) Durata normala a timpului de lucru este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămâna, realizate prin săptămâna de lucru de 5 zile.
- (2) La locurile de muncă unde, datorita specificului activității, nu exista posibilitatea încadrării în durata normala a timpului de lucru, se pot stabili forme specifice de organizare a timpului de lucru, după caz, în tura, tura continua, turnus, program fractionat.
- (3) Locurile de muncă la care se aplică formele specifice de organizare a programului de lucru prevăzute la alin. 2, precum și modalitatile concrete de organizare și evidenta a muncii prestate se stabilesc prin contractul colectiv de muncă la nivel de grupuri de unități, de unități și de institutii.
- (4) Prin excepție, durata timpului de muncă poate fi prelungita peste 48 de ore pe săptămâna, care includ și orele suplimentare, cu condiția ca media orelor de muncă calculată pe o perioadă de referința de o luna calendaristica sa nu depășească 48 de ore pe săptămâna.
- (5) Pentru sectorul agricultura, piscicultura și pescuita, precum și pentru unitatile din anexa nr. 5 se stabileste prin prezentul contract colectiv de muncă perioada de 12 luni.
- (6) La stabilirea perioadelor de referința prevăzute la alin. (4) și (5) nu se iau în calcul durata concediului de odihnă anual și situațiile de suspendare a contractului individual de muncă, precum și alte zile libere și absente nemotivate.
- (7) Prevederile alin. (4), (5) și (6) nu se aplică tinerilor care nu au implinit vârsta de 18 ani.

Articolul 59

- (1) Pentru unele activități, locuri de muncă și categorii de personal prevăzute în contractul colectiv de muncă la nivel de unități sau de institutii, se pot stabili programe de lucru partiale, corespunzătoare unor fractiuni de norma, cu o durată a timpului de lucru de 6, de 4 sau 2 ore pe zi. Drepturile salariale pentru cei care lucreaza în astfel de situații se acordă proportional cu timpul lucrat.
- (2) Femeile care au în ingrijire copii de până la 6 ani pot lucra cu 1/2 norma fără sa li se afecteze drepturile ce decurg din calitatea de salariat, cum sunt: concediul de odihnă, alocatia de stat pentru copii, vechimea în munca etc. Timpul în care au fost încadrate în aceste condiții se considera la calculul vechimii în munca, timp lucrat cu o norma întreaga.
- (3) La cerere, salariații cu program parțial de lucru vor fi încadrate în program normal dacă exista posturi vacante și dacă intrunesc condițiile ocuparii acestor posturi.

Articolul 60

- (1) Salariații care își desfășoară activitatea în locuri de muncă cu condiții deosebite beneficiaza de reducerea duratei normale a timpului de lucru sub 8 ore/zi, în condițiile prevăzute de lege.
- (2) Reducerea duratei timpului de lucru în locuri unde exista munca cu condiții deosebite nu afectează salariul și vechimea în munca, 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 nivel de grupuri de unități și de institutii.

Articolul 61

(1) Începerea și sfârșitul programului zilnic de lucru se stabilesc prin regulamentul de ordine interioară, întocmit de administrația unității, cu acordul reprezentanților sindicali.

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

(3) Stabilirea orelor flexibile de lucru nu poate conduce la sporirea sarcinilor de serviciu stabilite potrivit art. 23, 26 și 27, la deteriorarea condițiilor de muncă ori la diminuarea veniturilor provenite din salarii.

Articolul 62

(1) Orele prestate la solicitarea patronului peste programul normal de lucru și în zilele nelucratoare sunt ore suplimentare.

(2) Salariații pot fi chemați să presteze ore suplimentare numai cu consimțământul lor. Ceea ce depășește 120 de ore pe an de persoană necesită și acordul sindicatelor din unitate sau institutie.

Articolul 63

(1) Compensarea orelor suplimentare se face cu timp liber corespunzător.

(2) Orele care nu au putut fi compensate până la sfârșitul lunii se platesc sub formă de spor, conform art. 51 lit. c).

Articolul 64

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

(2) Prevederile alin. 1 nu se aplică salariaților care lucrează la locuri de muncă cu condiții deosebite, unde durata timpului de lucru este mai mică de 8 ore.

(3) La unitățile în care procesul muncii este neîntrerupt sau condițiile specifice ale muncii o impun, programul de lucru din timpul nopții poate fi egal cu cel din timpul zilei. Munca prestată în timpul nopții, în cadrul unui astfel de program, se plătește cu un spor de 25% din salariul de bază, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 1/2 din programul de lucru; de acest spor beneficiază și salariații care lucrează în condiții deosebite, unde durata timpului de lucru este mai mică de 8 ore/zi.

(4) Se consideră munca desfășurată în timpul nopții munca prestată în intervalul cuprins între orele 22-6, în conformitate cu prevederile [art. 122 alin. 1 din Legea nr. 53/2003](#) reactualizată - Codul muncii.

Articolul 65

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

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

(3) În cazul în care activitatea la locul de muncă în zilele de sâmbătă și duminică nu poate fi întreruptă (de exemplu, în unitățile zootehnice, de mecanizare a agriculturii etc.), cele două zile de repaus vor fi acordate într-o perioadă de maximum 7 zile, pe bază de grafice lunare, aprobate de patronat și de sindicat.

Articolul 66

(1) Sunt zile nelucratoare zilele de repaus săptămânal și zilele de sărbători legale și religioase, după cum urmează:

- prima și a doua zi de Paște;
- prima și a doua zi de Crăciun;
- 2 zile pentru fiecare dintre cele două sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora;
- 1 și 2 ianuarie;
- 8 martie - Ziua Femeii;
- 1 Decembrie;
- 1 Mai;
- Ziua agricultorului sau a lucrătorilor din industria alimentară sau Ziua lucrătorilor din piscicultură și pescuit sau Ziua medicului veterinar.

(2) Prin contractele colective de muncă se pot stabili și alte zile nelucratoare decât cele de la alin. 1, conform specificului domeniului de activitate.

Articolul 67

(1) Repausul pentru servirea mesei nu poate fi mai mic de 15 minute. Acest repaus se include în programul de lucru.

(2) Stabilirea duratei repausului pentru servirea mesei peste cea minima și intervalul de timp alocat pentru aceasta se va face cu acordul părților semnatare și vor fi prevăzute în contractele colective de muncă încheiate la celelalte niveluri.

Articolul 68

Salariații pot solicita, în mod justificat, decalarea programului de lucru. Administratia va analiza cererea și o va aproba în functie de posibilitati.

Articolul 69

Salariații au dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu de odihnă, platit, de minimum 21 de zile lucratoare.

Articolul 70

(1) În fiecare an calendaristic, salariații incadrati în gradele de invaliditate au dreptul la un concediu de odihnă suplimentar de 3 zile, iar nevazatorii, de 6 zile.

(2) Salariații care își desfășoară activitatea în condiții deosebite beneficiaza de concedii de odihnă suplimentare de minimum 3 zile/an. Prin contractele colective de muncă la nivel de grupuri de unități, de unități și institutii se pot negocia concedii de odihnă suplimentare mai mari.

(3) Salariații care au vârsta sub 18 ani au dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu platit de 24 de zile lucratoare.

Articolul 71

Prin contractele colective de muncă de la celelalte niveluri vor fi stabilite criteriile pe baza cărora salariații pot beneficia de concedii de odihnă anuale și de concedii de odihnă suplimentare mai mari.

Articolul 72

(1) Pentru perioada concediului de odihnă, salariații vor primi o indemnizatie ce nu va fi mai mica decat valoarea totala a drepturilor salariale cuvenite pentru perioada respectiva.

(2) Indemnizatia de concediu de odihnă reprezinta media zilnica a veniturilor din luna/lunile în care este efectuat concediul, multiplicata cu numărul zilelor de concediu.

(3) Prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate se va stabili ca, pe lângă indemnizatia de concediu, să se plateasca și o primă de vacanta în valoare de cel puțin un salariu minim pe unitate, pe baza criteriilor stabilite la nivel de unitate.

(4) Indemnizatia de concediu și prima de vacanta se platesc cu cel puțin 5 zile înainte de plecarea în concediu.

(5) Orice convenție prin care se renunta total sau în parte la dreptul la concediul de odihnă este interzisa. Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisa numai în cazul încetării contractului individual de muncă.

(6) Concediul anual de odihnă va putea fi fractionat la solicitarea salariatului; una dintre fractiuni va trebui să fie de cel puțin 15 zile lucratoare de concediu neintrerupt; cealalta parte va trebui acordată și luata până la sfârșitul anului în curs.

Articolul 73

(1) Salariații au dreptul la zile libere platite, pentru evenimente deosebite în familie sau pentru alte situații, după cum urmeaza:

- căsătoria salariatului - 5 zile;
- căsătoria unui copil - 3 zile;
- nasterea unui copil - 5 zile + 10 zile dacă a urmat un curs de puericultura;
- decesul sotului, al copilului, parintilor, socrilor - 3 zile;
- decesul bunicilor, al fratilor și surorilor - 2 zile;
- donatorii de sange - conform legii;
- la schimbarea locului de muncă în alta localitate, în cadrul aceleiasi unități, cu schimbarea domiciliului - 5 zile.

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

(3) Pentru rezolvarea unor situații personale, salariații au dreptul la concedii fără plata, în condițiile legii. Aceste concedii nu constituie stadiu de cotizare, nefiind luate în calcul în cazul pensionarii.

(4) Prin contractele colective de muncă încheiate la celelalte niveluri se pot negocia și alte situații în care salariații beneficiaza de zile libere platite și numărul lor.

Capitolul VI

Alte măsuri de protecție și facilități acordate salariatilor

Articolul 74

(1) În cazul concedierilor colective angajatorul are obligația sa notifice în scris sindicatului sau, după caz, reprezentanților salariaților intenția de concediere colectivă, cu cel puțin 45 de zile calendaristice anterioare emiterii deciziilor de concediere.

(2) Notificarea intenției de concediere colectivă se face sub forma unui proiect de concediere colectivă și trebuie să cuprindă:

- a)** numărul total și categoriile de salariați;
- b)** motivele ce determină concedierea;
- c)** numărul total și categoriile de salariați care vor fi afectați de concediere;
- d)** criteriile avute în vedere, potrivit legii și/sau contractelor colective de muncă, pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere;
- e)** măsurile avute în vedere pentru limitarea numărului concedierilor;
- f)** măsurile pentru atenuarea consecințelor concedierii și compensațiile ce urmează să fie acordate salariaților supuși concedierii, conform dispozițiilor legale și contractului colectiv de muncă aplicabil;
- g)** data de la care sau perioada în care vor avea loc concedierile;
- h)** termenul înăuntrul căruia sindicatul sau, după caz, reprezentanții salariaților pot face propuneri pentru evitarea ori diminuarea numărului salariaților concediați.

(3) Angajatorul are obligația sa notifice proiectul de concediere Inspectoratului Teritorial de Muncă și Agenției Teritoriale de Ocupare a Forței de Muncă la aceeași dată la care l-a notificat sindicatului sau, după caz, reprezentanților salariaților.

Articolul 75

În situația în care desfacerea contractului de muncă nu poate fi evitată, administrația va comunica în scris fiecărui salariat:

- a)** termenul de preaviz, în condițiile prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă;
- b)** dacă se oferă sau nu un alt loc de muncă ori cuprinderea într-o formă de recalificare profesională.

Articolul 76

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

- a)** contractele de muncă ale salariaților care cumulează două sau mai multe funcții, precum și ale celor care cumulează pensia cu salariul;
- b)** contractele de muncă ale persoanelor care îndeplinesc condițiile de pensionare la cererea unității;
- c)** contractele de muncă ale persoanelor care îndeplinesc condițiile de pensionare la cererea lor.

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

- a)** dacă măsura ar putea afecta doi soți care lucrează în aceeași unitate sau instituție, se va desface contractul de muncă al sotului care are salariul cel mai mic, fără ca, prin aceasta, să se poată desface contractul de muncă al unei persoane care ocupă un post nevizat de reducere;
- b)** măsura să afecteze, mai întâi, persoanele care nu au copii în întreținere;
- c)** măsura să afecteze numai în ultimul rând femeile care au în îngrijire copii, bărbați vaduve sau divorțați care au în îngrijire copii, unici întreținători de familie, precum și salariații, bărbați sau femei, care mai au cel mult 3 ani până la pensionarea la cererea lor.

(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 și a încheiat cu unitatea economică un act adițional la contractul de muncă, prin care s-a obligat să presteze o activitate într-o anumită perioadă de timp, administrația nu îi va pretinde acestuia despăgubiri pentru perioada rămasă nelucrată până la împlinirea termenului, dacă măsura desfacerii contractului de muncă nu îi este imputabilă.

Articolul 77

(1) La disponibilizarea colectivă, fiecare salariat, o dată cu primirea deciziei de disponibilizare, va primi cel puțin 6 salarii minime brute pe unitate.

(2) La societatea comercială, indiferent de forma de capital, care se dizolvă, lichidează, reorganizează juridic sau se privatizează și unde sunt afectați salariații disponibilizați, personalul în cauză beneficiază de măsurile de protecție socială prevăzute de [Legea nr. 312/2001](#) după cum urmează:

- a)** 6 salarii medii nete la nivel de angajator pentru salariații cu o vechime în munca mai mică de 5 ani;
 - b)** 9 salarii medii nete la nivel de angajator pentru salariații cu o vechime în munca între 5 și 15 ani;
 - c)** 12 salarii medii nete la nivel de angajator pentru salariații cu o vechime în munca mai mare de 15 ani.
- (3)** Plățile compensatorii prevăzute la alin. (1) se consideră minime.

Articolul 78

Unitatea sau institutia care își extinde sau își reia activitatea într-o perioadă de 12 luni de la luarea masurilor de desfacere a contractului de muncă (pentru motive prevăzute la art. 77) are obligația sa încunostinteze în scris despre aceasta organizațiile sindicale și sa faca publică măsura. Unitatea sau institutia va reangaja salariații cărora li s-a desfacut contractul de muncă pentru motivele prevăzute la art. 77, care au pregătirea necesară pentru ocuparea posturilor vacante și care s-au prezentat în termen de 15 zile de la data anuntului.

Articolul 79

Salariații care se pensioneaza pentru limita de vârstă primesc o indemnizație egala cu cel puțin un salariu de baza avut în luna pensionării.

Articolul 80

- (1) În afară de ajutoarele prevăzute de lege, la care au dreptul, salariații vor beneficia și de urmatoarele ajutoare:
- a) în cazul decesului salariatului, un ajutor acordat familiei, de trei salarii minime lunare negociate pe unitate;
 - b) dacă decesul a survenit din cauza unui accident de muncă, a unui accident în legătură cu munca sau cu boala profesionala, cuantumul ajutorului acordat familiei va fi de cel puțin 3 salarii de baza;
 - c) un salariu de baza platit de unitate sau institutie mamei pentru nasterea fiecarui copil; dacă mama nu este salariaata, sotul acesteia beneficiaza de plată unui salariu de baza; dacă ambii soti sunt salariați aceleiasi unități, fiecare va primi cate un salariu de baza;
 - d) doua salarii minime negociate pe unitate sau institutie la decesul sotului sau al sotiei ori la decesul unei rude de gradul I, aflate în întreținerea salariatului;
 - e) doua salarii de baza, tinerilor căsătoriti, cu ocazia primei căsătorii.
- (2) Ajutoarele acordate peste cuantumul prevăzut de lege nu se deduc din contribuția de asigurări sociale.

Articolul 81

La nivelul unității, din fondul social constituit conform prevederilor legale, vor fi suportate cheltuielile pentru reducerea costului biletelor de tratament și odihnă recuperatorie în statiunile balneo-climaterice, în care este inclus și transportul pe calea ferata (tren personal clasa a II-a) pentru salariați și membrii lor de familie, în proportie de cel puțin 50%.

Articolul 82

Beneficiarii biletelor de tratament balnear și de odihnă recuperatorie din instituțiile publice vor suporta o contribuție baneasca conform prevederilor [Hotărârea Guvernului nr. 494/2001](#) pentru aprobarea normelor și criteriilor pe baza cărora se acordă bilete de odihnă prin sistemul organizat și administrat de Ministerul Muncii, Solidaritatii Sociale și Familiei.

Articolul 83

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

Articolul 84

- (1) Dacă salariatul se afla în incapacitate temporara de muncă, survenita ca urmare a unui accident de muncă sau în legătură cu munca, ori contractarii unei boli profesionale, angajatorul are obligația de a achita o indemnizație a carei baza de calcul se stabileste conform prevederilor [art. 20 din Legea nr. 346/2002](#) privind asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale, cu modificările și completările ulterioare.
- (2) Acordarea compensatiei prevăzute la alineatul precedent nu inlatura și nici nu inlocuieste dreptul legal la despăgubiri al salariatului în cauza, în condițiile prevăzute de lege.

Articolul 85

Repartizarea spatiilor de locuit, indiferent de natura lor, către salariații unităților sau ai instituțiilor se va face de o comisie paritara administratie-sindicat, conform criteriilor ce vor fi stabilite prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate sau institutie.

Articolul 86

Salariații unităților și, după caz, ai instituțiilor, trimisi în delegatie în tara vor beneficia de urmatoarele drepturi:

- a) decontarea cheltuielilor de transport și a costului cazarii, potrivit condițiilor stabilite prin contractele colective de muncă la celelalte niveluri;
- b) nivelul diurnei de deplasare se stabileste prin negociere la nivel de grupuri de unități sau de unitate; nivelul minim al diurnei este cel stabilit prin actele normative ce se aplică la instituțiile publice.

Articolul 87

Salariații unităților sau ai instituțiilor, trimisi în detasare, beneficiază de drepturile de delegare prevăzute la art. 89. În cazul în care detasarea depășește 30 de zile consecutive, în locul diurnei zilnice se plătește o indemnizație egală cu 50% din salariul de baza zilnic. Aceasta indemnizație se acordă proporțional cu numărul de zile ce depășește durata neîntreruptă de 30 de zile.

Articolul 88

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

Articolul 89

(1) În cazul în care salariații se afla în concediu de maternitate, unitatea sau instituția va compensa pe o anumită perioadă, din fonduri proprii, diferența dintre salariul de baza individual avut și indemnizația legală la care are dreptul.

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

Articolul 90

(1) În afara concediului legal plătit pentru creșterea copilului până la împlinirea vârstei de 2 ani, iar în cazul copilului cu handicap până la împlinirea vârstei de 3 ani, dacă patronatul acceptă, salariații mama sau salariatul tata poate beneficia de încă un an de concediu fără plată.

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

Articolul 91

În caz de deces al mamei, dreptul la concediu și indemnizația pentru creșterea copilului până la împlinirea vârstei de 2 ani, iar în cazul copilului cu handicap până la împlinirea vârstei de 3 ani, vor fi acordate tatălui salariat, la cererea acestuia, cu respectarea prevederilor legale.

Articolul 92

În cazul decesului mamei, tatăl copilului, la cererea sa, va beneficia de:

- a) compensația prevăzută la art. 89;
- b) concediul fără plată neutilizat de mama la data decesului, cu drepturile prevăzute la art. 88.

Articolul 93

Salariații care renunță la concediul pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, de până la 3 ani, beneficiază de reducerea duratei normale a timpului de muncă cu 2 ore pe zi, fără să îi fie afectate salariul de baza și vechimea în muncă.

Articolul 94

Salariile gravide, începând cu luna a V-a, și salariații care alăptează nu vor putea fi repartizați la munca de noapte.

Articolul 95

(1) În contractele colective de muncă la nivel de unități vor fi prevăzute acțiuni cu caracter social, precum:

- a) construirea, amenajarea și întreținerea de creșe și grădinițe pentru copiii salariaților, precum și de cantine și bufete pentru salariați;
- b) construirea, amenajarea și întreținerea de oficii și grupuri sociale la locurile de muncă;
- c) formarea și perfecționarea pregătirii profesionale, inclusiv în domeniul relațiilor de muncă;
- d) construirea de locuințe;
- e) aniversări, sărbători religioase, zile dedicate femeii și copilului.

(2) Costul acestor acțiuni se suportă din fondul social constituit potrivit Legii bugetului de stat.

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

(4) Fondurile neutilizate într-un an se reportează în anul următor.

Articolul 96

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

(2) Pentru buna desfășurare a acestor negocieri, patronii vor pune la dispoziția sindicatelor elementele referitoare la condițiile de muncă în care urmează să se execute lucrările contractate, inclusiv la drepturile de care ar putea beneficia personalul respectiv.

Articolul 97

(1) Salariații beneficiază de protecția drepturilor lor în cazul în care se produce un transfer al întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acesteia către un alt angajator, potrivit legii.

(2) Drepturile și obligațiile cedentului care decurg dintr-un contract sau raport de muncă existent la data transferului vor fi transferate integral cesionarului.

(3) Transferul proprietății nu poate constitui motiv de concediere colectivă sau individuală a salariaților de către cedent sau cesionar.

(4) Cedentul și cesionarul au obligația de a informa și de a consulta, anterior transferului de proprietate, sindicatul cu privire la implicațiile juridice, economice și sociale asupra salariaților, decurgând din transferul dreptului de proprietate.

Capitolul VII

Formarea profesională

Articolul 98

Prin termenii de formare profesională și formare profesională continuă, părțile înțeleg:

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

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

(2) Formarea și perfecționarea profesională cuprind și teme din domeniul relațiilor de muncă, convenite între sindicate și angajator.

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

Articolul 99

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

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

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

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

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

e) salariații care au încheiat acte adiționale la contractul individual de muncă, în vederea formării profesionale, vor putea fi obligați să suporte cheltuielile ocazionate de aceasta dacă părăsesc unitatea, din motive imputabile lor, înainte de împlinirea termenului stabilit prin contractul de școlarizare; cheltuielile se suportă proporțional cu perioada rămasă din contract.

Capitolul VIII

Alte prevederi în legătură cu drepturile și obligațiile patronilor

Articolul 100

(1) Părțile contractante recunosc, pentru fiecare dintre ele și pentru salariați, în general, libertatea de opinie.

(2) Patronul va adopta o poziție neutră și imparțială față de organizațiile sindicale și față de reprezentanții salariaților din unități și instituții.

Articolul 101

(1) Consiliul de administrație sau adunarea generală a acționarilor are obligația de a invita reprezentanții sindicatelor reprezentative (conform Legii nr. 130/1996, republicate, să participe la ședințele sale, în condițiile prevăzute de lege. Participarea se face cu statut de observator, cu drept de opinie, dar fără drept de vot.

(2) Incunostintarea reprezentantilor sindicali se va face cu cel puțin 72 de ore înainte de sedinta. Reprezentantilor sindicali li se va comunica ordinea de zi, acestia urmand a avea acces la documentele privind problemele profesionale, economice, sociale sau culturale puse în discutie.

Articolul 102

Patronul va asigura sindicatelor accesul la documentele necesare pentru fundamentarea acțiunilor prevăzute la art. 30, alin. 2, din Legea nr. 54/2003.

Articolul 103

(1) Membrii aleși în organele de conducere a organizațiilor sindicale cu personalitate juridica (membri transmiși la judecatorii conform art. 14, alin. 2, litera c din Legea nr. 54/2003) care lucreaza nemijlocit în unitate sau în institutie, în calitate de salariati, au dreptul la reducerea programului lunar de lucru cu 3-5 zile pentru activități sindicale, fără afectarea drepturilor salariale care li s-ar fi convenit în condiții normale.

(2) Numărul de zile cumulate pe an și numărul celor care pot beneficia de acestea se stabilesc prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate.

(3) În situația în care numărul de zile de la alin. 2 depășește media lunara de 22, liderul sindicatului sau un înlocuitor al acestuia poate fi scos din productie pe toata durata mandatului și salariat din fondurile unității.

Articolul 104

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

(2) Sumele prevăzute conform alin. 1 se vor calcula luând ca baza suma de 8.000 lei/salariat/an.

(3) Sumele constituite conform alin. 1 și 2 se vor distribui astfel:

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

b) 1/3 din suma totala se virează de unitate la federatia patronala reprezentativa semnata la nivel de ramura;

c) 1/3 din suma totala se virează de unitate în contul colector "Fond negociere Contract Colectiv de Muncă la nivel Național", deschis la A.B.N

AMRO BANK ROMÂNIA - S.A. cu nr. 264100090820 pentru negocierile colective la nivel național;

d) din sumele constituite conform lit. a), b) și c) de mai sus, 50% se virează organizațiilor sindicale cu care au fost negociate și semnate contractele colective de muncă la fiecare nivel;

e) fondurile destinate negocierilor colective vor fi constituite și vor fi virate în termen de o luna de la data publicării în Monitorul Oficial al României a prezentului contract colectiv de muncă.

(4) Unitatile economice care negociaza și semneaza contracte colective de muncă, dar nu sunt afiliate unor structuri patronale reprezentative de ramura vor constitui fondurile destinate negocierilor colective conform prevederilor alin. 1, 2 și 3 și le vor vira către federatia patronala semnata a contractului colectiv de muncă la nivel de ramura, care a stat la baza negocierii propriului contract colectiv de muncă.

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

(6) Fondurile destinate negocierilor colective la unitatile bugetare vor fi constituite la nivelul fiecărei unități care incheie contract colectiv de muncă, cu respectarea prevederilor alin. 3.

(7) Fondurile destinate negocierilor colective vor fi colectate într-un subcont distinct al structurilor patronale la care se constituie. Patronatele și sindicatele vor urmări și sprijini constituirea, defalcarea și virarea pe destinații a fondurilor aferente negocierii contractelor colective de muncă.

(8) Patronatele și sindicatele vor gestiona și vor utiliza fondurile destinate negocierilor colective constituite în baza prevederilor art. 104, în conformitate cu prevederile legale, pe baza unor programe de acțiuni aprobate de organele proprii de conducere și pe raspunderea fiecăruia.

Articolul 105

(1) Unitatile și instituțiile vor asigura, în incinta lor, gratuit, pentru activitatea sindicatelor, spatiul și mobilierul necesare; prin contractele colective de muncă vor fi stabilite condițiile de acces la utilizarea bazei materiale de care dispune unitatea sau institutia.

(2) Baza materiala cu destinatie cultural-sportiva, proprietatea unităților sau a instituțiilor ori proprietatea sindicatelor din unitatile și instituțiile respective, va putea fi folosita, fără plata, pentru acțiuni organizate de sindicate sau patronat, în condițiile prevăzute în contractul colectiv de muncă.

Articolul 106

Pe durata valabilității prezentului contract angajatorul (patronul) va permite:

a) salariatilor să urmeze cursurile de pregătire sindicală și patronală cu durată de până la 20 zile anual, cu scoatere din producție;

b) reprezentanților sindicali și/sau patronali, inclusiv funcționarilor publici și/sau din unități bugetare, din organizațiile afiliate la federațiile sindicale semnatare ale prezentului contract să participe la acțiunile acestora, pe baza convocării făcute, cu scoaterea din producție și cu suportarea cheltuielilor de către unități și/sau instituții pentru un membru al sindicatului o dată pe lună.

În cazuri excepționale, la nivel de unitate se poate conveni asupra unui număr suplimentar de deplasări.

Articolul 107

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

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

Articolul 108

Este interzis unităților și instituțiilor să desfășoare din inițiativa lor contractul individual de muncă al salariaților pentru motive care privesc activitatea sindicală.

Articolul 109

Administrația nu va angaja salariați permanenți, temporari sau cu program parțial în perioada declanșării sau a desfășurării conflictelor colective de muncă, pe locurile de muncă ale salariaților aflați în conflict.

Articolul 110

Patronii recunosc dreptul reprezentanților organizațiilor sindicale de a verifica la locul de muncă modul în care sunt respectate drepturile salariaților prevăzute în contractul colectiv de muncă.

Articolul 111

Patronii se angajează ca în contractele de societate ale unităților cu participare străină, pentru activități pe teritoriul României să prevadă 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 unitate, precum și în convențiile Organizației Internaționale a Muncii ratificate de România.

Articolul 112

Patronii și sindicatele își vor comuna reciproc și în timp util hotărârile privind toate problemele importante din domeniul relațiilor de muncă.

Articolul 113

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

(2) Federațiile sindicale semnatare recunosc dreptul patronului de a stabili normele de disciplină a muncii și de disciplină tehnologică, cu consultarea organizațiilor sindicale.

(3) Patronii și sindicatele se recunosc ca parteneri permanenți de dialog social. Sindicatele, prin mijloacele specifice lor, îi vor sprijini pe patroni în asigurarea exercitării atribuțiilor lor, pentru acțiuni care nu contravin intereselor membrilor de sindicat și contractelor colective de muncă de la toate nivelurile.

Capitolul IX

Activitatea unităților bugetare

Articolul 114

Părțile convin ca, la reorganizarea structurii (organigramei) Ministerului Agriculturii, Pădurilor și Dezvoltării Rurale (M.A.P.D.R.), a departamentelor, direcțiilor etc., să își facă cunoscute demersurile pentru a asigura o protecție corespunzătoare salariaților.

Articolul 115

Părțile, de comun acord, propun înființarea comisiei de inițiativa legislativă în cadrul comisiei consultative de dialog social a Ministerului Agriculturii, Pădurilor și Dezvoltării Rurale. Comisia de inițiativa legislativă este singura comisie cu drept de formulare, de avizare și de susținere a proiectelor de lege sau a altor acte normative. Ea va informa și, după caz, va consulta sindicatele bugetarilor asupra inițiativelor legislative care îi privesc.

Articolul 116

Contractul colectiv de muncă va cuprinde și negocierea între administrație și sindicate a proiectului de buget, pe capitole, și va purta ambele vize. Bugetul aprobat se va defalca și se va disponibiliza de Ministerul Agriculturii,

Pădurilor și Dezvoltării Rurale, trimestrial, către instituțiile centrale subordonate, către Direcțiile generale pentru agricultură și alimentație, către Direcțiile sanitare veterinare și pe subunități ale acestora. Disponibilizarea sumelor alocate trimestrial de către Ministerul Agriculturii, Pădurilor și Dezvoltării Rurale se va face în limita fondurilor aprobate prin buget, vizate de organul coordonator tehnic, după care acesta se va consulta (va negocia) cu sindicatele.

Articolul 117

La nivel de instituție sau de unitate, se vor încheia între administrație și sindicat contracte de venituri, suplimentare, conform legislației în vigoare.

Articolul 118

Ministerul Agriculturii, Pădurilor și Dezvoltării Rurale va întocmi strategii de reforma în domeniile de activitate ale bugetarilor pentru adaptarea la economia de piață. Strategia întocmită va fi prezentată sindicatului și va fi avizată de acesta, urmând a se întocmi și a se semna protocolul de punere în aplicare. Sindicatele bugetarilor pot prezenta strategii de reforma alternative în domeniul pe care îl reprezintă, care prin dezbateri pot fi însușite parțial (articole, capitole) sau total de conducerea Ministerului Agriculturii, Pădurilor și Dezvoltării Rurale.

Articolul 119

Acordarea concediului suplimentar la concediul de odihnă pentru activitate în condiții deosebite se face conform art. 18 din Hotărârea Guvernului României nr. 250/1992.

Articolul 120

Acordarea salariului de merit, a primelor și a primelor de vacanță, a plății abonamentelor de transport al salariaților de la domiciliu la serviciu și a altor drepturi de personal, în limitele prevederilor bugetare, se stabilește pentru angajații unităților bugetare de către conducerile unităților, împreună cu sindicatele.

Articolul 121

Reducerea și redistribuirea de personal din aceste unități se vor face cu consultarea sindicatelor și a federațiilor la care acestea sunt afiliate.

Articolul 122

Cuprinderea specialiștilor în gradul profesional de expert gradul I și gradul IA și a tehnicienilor în gradul IA se face prin concurs, de o comisie formată de specialiști ai unităților respective; pentru celelalte grade și trepte se vor respecta prevederile Hotărârii Guvernului României nr. 1.084/2001 și Hotărârii Guvernului României nr. 1.087/2001.

Articolul 123

Ministerul Agriculturii, Pădurilor și Dezvoltării Rurale și patronatul se angajează să respecte toate prevederile prezentului capitol al contractului colectiv de muncă pentru membrii de sindicat, salariați în unitățile bugetare din subordinea Ministerului Agriculturii, Pădurilor și Dezvoltării Rurale.

Capitolul X

Activitatea sanitară veterinară

Articolul 124

(1) În vederea stabilirii drepturilor și obligațiilor ce decurg din contractul de muncă, angajații din rețeaua sanitară veterinară beneficiază de toate drepturile și obligațiile stabilite prin Legea nr. 60/1974, completată cu Legea nr. 75/1991, cu modificările ulterioare.

(2) În stabilirea măsurilor privind condițiile de muncă, părțile implicate vor ține seama de următoarele:

- a) pentru asigurarea condițiilor corespunzătoare de lucru în rețeaua sanitară veterinară sunt necesare aparatura, instrumentar, materiale sanitare, reactivi, dezinfectante, documentație specifică muncii sanitare veterinare etc.;
- b) organizarea activității și stabilirea unor structuri organizatorice adecvate se vor face cu respectarea Regulamentului de organizare și funcționare a rețelei sanitare veterinare, nr. 125/1998 și nr. 126/1999;
- c) normativele de personal pentru activitatea veterinară se vor stabili în condițiile prezentului contract colectiv de muncă, astfel încât să conducă la folosirea integrală a timpului de muncă și la folosirea ratională a forței de muncă;
- d) numărul de personal necesar se stabilește pe baza normativelor de personal și a duratei timpului normal de lucru, a programului acțiunilor sanitare veterinare obligatorii, evitându-se încărcarea normei de sarcini peste volumul corespunzător timpului de lucru;
- e) Federația Sindicală a Veterinarilor din România, numită în continuare FSVR, are dreptul să prezinte observații privind necesitatea modificării normativelor de personal și a atribuțiilor de serviciu, din fișa postului.

Articolul 125

Angajatorul se obligă ca la angajare și periodic să pretindă examinarea medicală în scopul de a se constata dacă angajații sunt apti pentru desfășurarea activității în postul pe care ar urma să îl ocupe sau pe care îl ocupa, precum și pentru prevenirea îmbolnăvirilor profesionale. De asemenea, angajatorul se obligă să asigure examinarea medicală periodică și să țină evidența bolilor profesionale într-un registru special.

Articolul 126

Conducerea administrativa are obligația de a asigura la toate unitatile din rețeaua sanitara veterinara condiții corespunzătoare privind spațiul adecvat activității, iluminatul, căldură pe timpul iernii, mijloace materiale pentru întreținerea curateniei și igienei necesare, surse de pregătire a apei calde și altele.

Articolul 127

Deplasările efectuate în interesul serviciului în raza de activitate se decontează de către administrație atunci când acestea depășesc 10 km de la sediu, pe baza prezentării documentelor justificative.

Articolul 128

Conducerile administrative și conducerile sindicatelor se obliga să nu întreprindă acțiuni de divizare, comasare și dizolvare a activităților administrative.

Articolul 129

Fiecarui sindicat i se va asigura, de către angajator, un spațiu corespunzător pentru desfășurarea activității, iar Federației Sindicale a Veteranilor din România, un spațiu în clădirile M.A.P.D.R., cu suportarea cheltuielilor de întreținere de către acesta.

Articolul 130

(1) Pentru activitatea desfășurată, personalul sanitar-veterinar, la sfârșitul anului 2006, poate beneficia de un premiu echivalent cu un salariu mediu convenit pentru ultima luna, în condițiile legii. Nu vor beneficia de acest premiu cei care au fost sancționați.

(2) De Craciun, angajatorul va acorda premii tuturor angajaților din rețeaua sanitar-veterinara; acestea se vor negocia prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate.

Articolul 131

Pentru rezultate deosebite obținute în activitatea desfășurată, angajații pot primi un salariu de merit mai mare cu până la 15%, care se poate acorda din fondul stabilit prin contractul colectiv de muncă.

Articolul 132

(1) La nivelul unităților sau instituțiilor sanitare veterinare se vor face demersuri pentru promovarea unui act normativ privind constituirea unui fond special (social) potrivit legii, care se va utiliza, în principal, pentru:

- a) construirea, amenajarea și întreținerea de oficii și grupuri sociale la locurile de muncă;
- b) cheltuielile pentru formarea și perfecționarea pregătirii profesionale a personalului.

(2) Utilizarea fondului social pentru destinațiile prevăzute la alin. 1 se face de către administrație, cu avizul reprezentanților FSVR.

(3) Fondurile constituite conform alin. 1 și neutilizate într-un an se reportează în anul următor.

Articolul 133

Circumscripțiile sanitare veterinare zonale, ca unități reprezentative ale autorității sanitare veterinare în teritoriu, vor fi dotate cu spații, mobilier, birotică și mijloace de comunicare corespunzătoare.

Articolul 134

Angajatorul va asigura mijloace de transport pentru îndeplinirea corespunzătoare a atribuțiilor de serviciu ale medicilor veterinari de zona sau decontarea transportului pe baza documentelor justificative.

Articolul 135

Medicii veterinari de zona beneficiază de spor de izolare-dispersie pentru activitatea prestată pe raza mai multor localități, în conformitate cu prevederile prezentului contract colectiv de muncă și ale contractului colectiv de muncă la nivel de unitate.

Articolul 136

Medicii veterinari de zona pot beneficia de indemnizație de conducere.

Articolul 137

Toți angajații care activează în rețeaua sanitară veterinară au dreptul la instruire periodică, suportată de angajator.

Articolul 138

Medicii veterinari care au absolvit cursurile Universității de Înalte Studii Postuniversitare cu durată de 1,5 ani au dreptul și pot dobândi gradul profesional I, conform prevederilor [Legii nr. 160/1998](#), modificate prin [Legea nr. 604/2001](#), art. 6.

Taxe de școlarizare pentru perioada urmării acestor cursuri se vor suporta de către unitatea la care angajatul funcționează, în baza unui contract.

Articolul 139

Promovarea angajaților (medici și asistenți) pe grade și trepte profesionale se face prin examen-concurs pentru dobândirea funcției și gradului profesional de medic primar sau asistent gradul I, conform prevederilor [Legii nr. 160/1998](#), modificată prin [Legea nr. 604/2001](#), art. 6, cu excepția funcționarilor publici.

Examen-concurs se da și atunci când debutanții (medici sau asistenți) doresc să ocupe un post titular în rețea. Pentru restul gradelor și treptelor profesionale promovarea se va face în limita locurilor vacante, în funcție de aprecierile anuale care se vor comunica angajaților până cel mai târziu la 30 ianuarie din anul următor, cu excepția funcționarilor publici.

Articolul 140

Angajatorul se obligă să asigure personalului angajat, din fondurile proprii, literatura de specialitate, materiale bibliografice și Monitorul Veterinar, pentru ridicarea nivelului profesional al acestora, prin dotarea bibliotecilor din unități sau prin alte forme moderne de informare.

Articolul 141

Angajații au obligația de a îndeplini în mod corespunzător toate sarcinile de serviciu, de a respecta ordinea și disciplina la locul de muncă, potrivit atât clauzelor contractului colectiv de muncă, cât și ale celui individual de muncă, potrivit prevederilor regulamentelor de organizare și funcționare a rețelei sanitare veterinare, precum și ale regulamentului de ordine interioară.

Articolul 142

Obligațiile generale ale angajaților sunt următoarele:

- respectarea programului de lucru și folosirea integral și eficient a timpului de muncă, pentru executarea întocmai și la timp a sarcinilor de serviciu ce le revin;
- însușirea, respectarea și aplicarea tehnicilor profesionale și de lucru stabilite, precum și a normelor sau instrucțiunilor referitoare la desfășurarea activității cuprinse în fișa postului prezentată membrilor de sindicat cu ocazia semnării contractului individual de muncă;
- utilizarea timpului de lucru numai în interesul profesiei;
- respectarea și aplicarea normelor privind calitatea actului medical și regulile de etică și deontologie medicală;
- cunoașterea și utilizarea în mod corespunzător a aparatelor medicale potrivit parametrilor de funcționare din documentația tehnică și în condiții de deplină siguranță;
- utilizarea conform normelor metodologice a dezinfectanților, materialelor sanitare, reactivilor, substanțelor etc.;
- creșterea eficienței actului medical în folosul producției zootehnice;
- însușirea și respectarea întocmai a normelor PSI și a normelor de prevenire a incendiilor sau a oricărei situații care ar putea pune în primejdie clădirile, instalațiile unității, viața, sănătatea sau integritatea corporală a unor persoane;
- să nu părăsească locul de muncă, lăsând fără supraveghere și/sau în funcțiune aparatura cu care lucrează;
- să nu consume băuturi alcoolice în unitate;
- să nu introducă materiale ori produse care ar putea provoca incendii sau explozii;
- să îl anunțe în timp util pe șeful ierarhic în caz de neaparență la locul de muncă sau, în lipsa acestuia, conducerea unității;
- apărarea patrimoniului unității prin prevenirea și combaterea sustragerilor și degradării bunurilor unității;
- înlăturarea oricărei neglijențe în păstrarea și administrarea bunurilor;
- respectarea normelor de comportare în cadrul relațiilor de serviciu, asigurarea unui climat de colaborare cu toți membrii colectivului de muncă și combaterea manifestărilor necorespunzătoare privind disciplina la locul de muncă;
- respectarea regulilor de acces în locurile de carantină unde intrarea este permisă numai în anumite condiții;
- păstrarea secretului profesional în ceea ce privește epizootiile și documentele care se referă la acestea;
- perfecționarea continuă a pregătirii profesionale și de specialitate;
- menținerea ordinii și curățeniei la locul de muncă.

Articolul 143

Prin unități și institutii, în sensul prezentului contract colectiv de muncă, se înțelege: laboratoarele veterinare, clinicile veterinare, Direcțiile sanitare veterinare județene, alte unități sau institutii care au sindicate sau angajați membri ai FSVR.

Articolul 144

(1) Proiectul de buget alocat rețelei sanitare veterinare va fi discutat cu reprezentanții FSVR înainte de aprobarea legii bugetului pe anul în curs.

(2) Elaborarea actelor normative și a oricăror reglementări privind raporturile de muncă, salarizarea, normarea muncii, protecția socială și altele se vor face numai după consultarea FSVR, conform legii.

Articolul 145

Părțile, de comun acord, vor face demersurile ce se impun pentru ca inspectorii de specialitate ai Poliției Sanitare Veterinare din Agenția Națională Sanitară Veterinară și Direcțiile sanitare veterinare județene să beneficieze de un salariu de baza mai mare cu 15%.

Articolul 146

Părțile sunt de acord să facă demersuri la Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei pentru ca acesta să facă propuneri la guvern în vederea aplicării aceleiași grile de salarizare pentru profesia medicală veterinară ca aceea prevăzută în Anexa IV/1 din [Ordonanța de urgență a guvernului nr. 23/28.02.2002](#).

Articolul 147

Drepturile medicilor veterinari concesionari care desfășoară o activitate de interes public național.

- a)** Medicii veterinari de liberă practică primesc calitatea de medic veterinar oficial în baza unui contract de concesiune a unor acțiuni prevăzute în programul strategic, ocazie cu care ei desfășoară o activitate de interes public național, în cadrul rețelei sanitare veterinare.
- b)** Contractul de concesiune a unor acțiuni prevăzute în programul strategic se încheie cu Direcția sanitară veterinară județeană, anual.
- c)** Medicii veterinari concesionari primesc atribuții publice de control și de sancționare a contravențiilor, pentru care primesc o indemnizație.
- d)** Concesionarea de către medicii veterinari cu liberă practică a bunurilor imobile se face prin licitație publică, în condițiile legii, pe bază de regulamente și pe termen mai lung de 3 ani.
- e)** Pentru activitățile sanitare veterinare de interes public concesionate nu se percep redevențe.
- f)** În situația în care se anulează contractele de concesiune din cauze neimputabile concesionarului, la o nouă concesionare a aceluiași bunuri și activități are prioritate absolută, fără negocieri, vechiul concesionar; în această situație rămân valabile condițiile de la prima concesionare.
- g)** Cheltuielile privind asigurarea bunurilor concesionate, reparațiile capitale și lucrările exterioare de întreținere a clădirilor concesionate vor fi suportate de concedent.
- h)** Tarifele privind plata manoperei acțiunilor de interes public național, precum și a cheltuielilor ocazionate de acestea se vor stabili în moneda europeană, euro, pentru a fi evitată influența inflației, urmând a se recalcula în lei cu ocazia plății.
- i)** Biopreparatele, instrumentarul și celelalte materiale (echipament de protecție, imprimate etc.) necesare executării acțiunilor prevăzute în contractul individual de muncă vor fi puse gratuit la dispoziția concesionarului de către concedent cu cel puțin 15 zile înainte de declanșarea acțiunii. Neasigurarea lor poate conduce la neexecutarea obligațiilor concesionarului, neimputabilă lui, referitor la acea acțiune.
- j)** Pentru activitatea desfășurată în condiții de muncă periculoase (mediu infectios, condiții de îmbolnavire prin contagiune, mediu toxic etc.), personalul de la Circumscripția sanitară veterinară (CSV) concesionată va beneficia de un spor de 20% adăugat la tarifele negociate.
- k)** Medicii veterinari concesionari au dreptul de a participa la instruirii cu caracter profesional gratuite și de a susține examene pentru promovarea în grade profesionale sau funcții.
- l)** Medicii veterinari concesionari beneficiază de toate drepturile prevăzute în contractul individual de muncă încheiat cu Direcțiile sanitare veterinare de ceilalți angajați.

Capitolul XI Dispoziții finale

Articolul 148

- (1)** În scopul salarizării și al acordării celorlalte drepturi prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă pentru personalul instituțiilor finanțate de la bugetul național, părțile contractante vor purta negocieri pentru stabilirea fondurilor aferente acestei categorii de personal și pentru constituirea surselor, înainte de adoptarea Legii privind aprobarea bugetului public național, precum și în vederea modificării ulterioare a acestuia.
- (2)** Părțile contractante vor purta negocieri în vederea includerii drepturilor respective în actele normative prin care se reglementează astfel de drepturi, cu încadrarea în prevederile bugetare aprobate sau cu identificarea altor surse pentru acoperirea cheltuielilor suplimentare.
- (3)** Pe baza fondurilor aprobate în condițiile prevăzute la alin. 1, părțile vor negocia utilizarea acestora pentru stabilirea salariilor și a celorlalte drepturi de personal la instituțiile finanțate de la bugetul public național.
- (4)** Clauzele prezentului contract colectiv de muncă la nivel de ramură, privind drepturile salariale și celelalte drepturi de personal, vor fi aplicate pentru salariații din instituțiile finanțate de la bugetul public național, în condițiile prevăzute la alin. 1, 2 și 3.

Articolul 149

- (1)** Beneficiarii prezentului contract colectiv de muncă vor primi câte un exemplar din Monitorul Oficial al României, Partea a V-a, în care este publicat, în baza căruia vor face negocierile subsecvente.

(2) Grupurile de unități în care se vor încheia contracte colective de muncă vor fi stabilite de comun acord de organizațiile patronale și federațiile sindicale semnatare.

(3) Prevederile prezentului contract colectiv de muncă sunt considerate minime, de la nivelul cărora începe negocierea contractelor colective de muncă la celelalte niveluri.

(4) În situațiile în care nu se încheie contracte colective de muncă pe grupuri de unități, prevederile prezentului contract colectiv de muncă la nivel de ramura sunt considerate niveluri minime de la care începe negocierea contractelor colective de muncă la nivel de unități și institutii.

(5) După încheierea contractelor colective de muncă la nivel de ramura sau grupuri de unități, contractele colective de muncă încheiate anterior la esaloanele inferioare se vor pune de acord cu acestea.

(6) Contractele colective de muncă la nivel de unitate se înregistrează la direcțiile de muncă, solidaritate sociala și familie județene sau a municipiului București, după caz, cu respectarea [Legii nr. 130/1996](#), republicate.

Articolul 150

În contractele individuale de muncă nu pot fi stipulate clauze contrare contractelor colective de muncă de la nivel național, de ramuri, de grupuri de unități, de unități și institutii sau care să stabilească drepturi sub limita considerată minimă, prevăzute în aceste contracte.

Articolul 151

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 152

În toate situațiile de reorganizare sau, după caz, de privatizare a unităților sau a instituțiilor, drepturile și obligațiile prevăzute de prezentul contract colectiv de muncă se transmit noilor subiecți de drept rezultați din aceste operațiuni juridice.

Articolul 153

Prezentul contract colectiv de muncă produce efecte începând cu data înregistrării lui de către una dintre părți, în condițiile prevăzute de [art. 25, alin. 3, din Legea nr. 130/1996](#), republicată.

Articolul 154

Ministerul Agriculturii, Pădurilor și Dezvoltării Rurale, în calitate de autoritate în domeniu, urmărește și controlează aplicarea prevederilor prezentului contract colectiv de muncă referitoare la personalul contractual și pentru funcționarii publici, în condițiile legii.

PARTILE SEMNATARE

PATRONAT

Federația Patronatelor Agricole din România,

prin:

- Gheorghe Glaman - vicepresedinte - negociator;
- Octav Cristea - Societatea Comercială CARGILL AGRICULTURA - S.R.L. negociator;
- Adrian Barbu - Federația Patronală a S.C. DE ÎMBUNĂTĂȚIRI FUNCiare - negociator;
- Gheorghe Sin - Academia de Științe Agricole și Silvicultură - negociator;
- Nicolae Dimulescu - Organizația Patronală Rompescaria - negociator.

SINDICAT

Centrala Națională a Sindicatelor Lucrătorilor din Agricultură,

Industria Alimentară, Turism și Ramuri Conexe - "CERES",

prin:

- Daniel Neagoe - presedinte, F.S.A. CERES - negociator;
- Vasilica Blebea - presedinte, F.S.L.R.I.F. negociator;
- Lucian Lungeanu - presedinte, F.S.V.R. negociator;
- Adrian Oancea - secretar general, Centrala "CERES" - negociator;
- Aurel Mihai - vicepresedinte, Centrala "CERES" - negociator;
- Daniel Dutchevici - consilier juridic, Centrala "CERES" - negociator;
- Gavril Vasiliu - consilier, Centrala "CERES" - negociator;
- Cristinel Alexe - presedinte Alfa CERES - negociator.

Anexa 1

Regulamentul de organizare și funcționare
a comisiei paritare la nivel de ramura

1. Comisia paritara la nivelul ramurii agriculturii, pisciculturii și pescuitului va fi compusa din reprezentantii federatiilor semnatare și un numar egal de reprezentanti ai patronilor. Membrii comisiei paritare sunt desemnați de părțile semnatare în termen de 15 zile după înregistrarea prezentului contract la Ministerul Muncii, Solidaritatii Sociale și Familiei.
2. Comisia se va întruni la cererea oricarui dintre membrii săi, în termen de maximum 5 zile lucratoare de la formularea cererii, și va adopta hotărâri valabile prin consens, în prezenta a 3/4 din numărul total al membrilor.
3. Comisia va fi prezidata, prin rotatie, de cate un reprezentant al fiecarei părți, ales în sedinta respectiva.
4. Hotărârea adoptata potrivit punctului 2 are putere obligatorie pentru părțile contractante.
5. Secretariatul comisiei va fi asigurat de patronat.

Anexa 2

Declaratie

Subsemnatul(a) domiciliat(a) în strada nr. județul posesor(posesoare) al(a) B.I. /C.I. seria nr. eliberat de la data de salariat la în functia de Înțeleg sa ma folosesc, la negocierea contractului meu individual de muncă, de clauzele contractului colectiv de muncă la nivel de ramura negociat de federatiile semnatare, în conformitate cu articolul 15 din acest contract.

Data Semnatura,

Anexa 3

Contractul individual de muncă

- clauze minime -

Contractul individual de muncă nr. a fost incheiat pe baza contractului colectiv de muncă convenit între și între și înregistrat cu nr.

Între unitatea (instituta) cu sediul în reprezentata prin în calitate de și

dl (dna) posesor (posesoare) al(a) B.I./C.I. seria nr. având ca pregatire profesionala se incheie prezentul contract de muncă în urmatoarele condiții:

1. Contractul de muncă se incheie pe durata:

- a) nedeterminata, cu incepere de la data de
- b) determinata, începând cu data de și până la data de inclusiv.

2. Dl (Dna) va îndeplini functia de

3. Locul muncii este

4. Condiții de încadrare (o norma întreaga, o fractiune de norma):

5. Condițiile de muncă se încadrează în (condiții grele, periculoase, nocive, penibile, normale) grupa de muncă

6. Salariul de baza brut lunar este de lei.

Drepturile salariale se platesc în chenzine lunare, stabilite după cum urmeaza:

- a) chenzina I - la data de
- b) chenzina a II-a - la data de

7. Plata orelor suplimentare se va face conform contractului colectiv de muncă.

8. Dl (Dna) beneficiaza de urmatoarele sporuri:

De asemenea, mai poate beneficia și de urmatoarele drepturi banesti:

9. Părțile convin ca anumite obligații banesti ale salariatului să fie achitate direct prin serviciile financiar-contabile ale unității, după cum urmeaza:

10. Durata concediului anual de odihnă, corespunzătoare vechimii, va fi de

De asemenea, beneficiaza de un concediu suplimentar anual de

Concediul de odihnă se va efectua conform programarii.

11. Obligațiile generale ale părților

Cel care angajează se obliga, în principal:

- sa îi asigure celui incadrat condiții corespunzătoare de lucru;
- sa îi acorde celui incadrat toate drepturile ce i se cuvin, în condițiile prevăzute de lege;
- să respecte și sa indeplineasca prevederile contractului colectiv de muncă;
- alte obligații (în functie de specificul unității)

Salariatul se obliga:

- sa indeplineasca atribuțiile și sarcinile stabilite prin dispozitiile de lucru sau prin fisa postului, astfel cum este anexata la contractul individual de muncă;
- să respecte prevederile contractului colectiv de muncă și ale regulamentului de ordine interioara, precum și normele de protectia muncii etc.;
- alte obligații specifice locului de muncă respectiv.

Prezentul contract se încheie în două exemplare, dintre care unul se păstrează la unitate, iar celalalt revine salariatului.

Cel care angajează,

Salariat,

Modificarea prezentului contract individual de muncă are loc la data de prin schimbarea pe baza

Cel care angajează,

Salariat,

În urma îndeplinirii procedurii legale la data de prezentul contract încetează prin pentru următoarele motive având la baza (decizia, hotărârea) în temeiul articolului

Cel care angajează,

Anexa 4

Regulamentul privind administrarea fondului destinat activităților în domeniul negocierilor colective

Articolul 1

Fondul destinat activităților în domeniul negocierilor colective se constituie în baza prevederilor [art. 11 \(3\) din Legea nr. 130/1996](#) (republicată), privind contractul colectiv de muncă, precum și în baza prevederilor Contractului colectiv de muncă unic la nivel național și a prevederilor Contractului colectiv de muncă la nivelul ramurii agriculturii, pisciculturii și pescuitului.

Articolul 2

(1) În baza prevederilor Contractului colectiv de muncă unic la nivelul ramurii agriculturii, pisciculturii și pescuitului, sumele care constituie fondul destinat activităților în domeniul negocierilor colective sunt virate într-un cont special, deschis de Federația Patronatelor Agricole.

(2) Contul va fi deschis până la înregistrarea definitivă a contractului colectiv de muncă unic la nivel de ramură și va fi comunicat tuturor beneficiarilor de contract colectiv de muncă, o dată cu înmânarea contractului.

Articolul 3

Federatiile sindicale semnatare ale Contractului colectiv de muncă unic la nivelul ramurii agriculturii, pisciculturii și pescuitului au drept de control asupra modului în care se constituie fondul destinat activităților în domeniul negocierilor colective și asupra contului special deschis de Federația Patronatelor Agricole.

Articolul 4

Federația Patronatelor Agricole și federatiile sindicale semnatare ale Contractului colectiv de muncă unic la nivelul ramurii agriculturii, pisciculturii și pescuitului vor gestiona și vor utiliza fondul destinat negocierilor colective în conformitate cu prevederile legale și pe răspunderea fiecăruia, pe baza unor planuri de acțiuni și de cheltuieli aprobate de comisia paritară la nivel de ramură și de organele proprii de conducere.

Articolul 5

Părțile semnatare ale Contractului colectiv de muncă unic la nivelul ramurii agriculturii, pisciculturii și pescuitului vor acționa și vor urmări, la unități, să se vireze integral și la termen contribuțiile ce le revin, în contul special deschis de Federația Patronatelor Agricole.

Articolul 6

Prezentul regulament de administrare a fondului destinat activităților în domeniul negocierilor colective face parte integrantă din Contractul colectiv de muncă unic la nivelul ramurii agriculturii, pisciculturii și pescuitului.

Anexa 5

LISTA

unităților beneficiare ale Contractului colectiv de muncă unic la nivelul ramurii agriculturii, pisciculturii și pescuitului pe anul 2006

Nr. crt.	Unitatea	Localitatea	Județul
1. A.S.A.S.		București	București
2. Administrația Națională a Îmbunătățirilor Funciare		București	București
3. Agricover		Buzău	Buzău
4. Agrosem Muntenia		Pitești	Argeș
5. Agricola		Băilești	Dolj
6. Agricom		Borcea	Călărași
7. Agricom		Mihai Viteazu	Cluj

8. ANIF - R.A. Sucursala Someș-Criș	Oradea	Bihor
9. ANIF - R.A. Sucursala Tisa-Someș	Cluj	Cluj
10. ANIF - R.A. Sucursala Timiș-Mureș Inferior	Timișoara	Timiș
11. ANIF - R.A. Sucursala Mureș-Olt Mijlociu	Sibiu	Sibiu
12. ANIF - R.A. Sucursala Mureș-Olt Superior	Brașov	Brașov
13. ANIF - R.A. Sucursala Dunăre-Olt	Craiova	Dolj
14. ANIF - R.A. Sucursala Olt-Argeș	București	București
15. ANIF - R.A. Sucursala Argeș-Buzău	Ploiești	Prahova
16. ANIF - R.A. Sucursala Argeș-Ialomița-Siret	Brăila	Brăila
17. ANIF - R.A. Sucursala Dobrogea	Constanța	Constanța
18. ANIF - R.A. Sucursala Moldova de Sus	Galați	Galați
19. ANIF - R.A. Sucursala Moldova de Nord	Iași	Iași
20. ANIF - R.A. Sucursala Buhor	Oradea	Bihor
21. ANIF - R.A. Sucursala Cluj	Cluj	Cluj
22. ANIF - R.A. Sucursala Caraș-Severin	Reșița	Caraș-Severin
23. ANIF - R.A. Sucursala Timiș	Timișoara	Timiș
24. ANIF - R.A. Sucursala Sibiu	Mediaș	Sibiu
25. ANIF - R.A. Sucursala Brașov	Brașov	Brașov
26. ANIF - R.A. Sucursala Mehedinți	Dr.-Turnu Severin	Mehedinți
27. ANIF - R.A. Sucursala Teleorman	Nanov	Teleorman
28. ANIF - R.A. Sucursala Buzău	Buzău	Buzău
29. ANIF - R.A. Sucursala Brăila	Brăila	Brăila
30. ANIF - R.A. Sucursala Tulcea	Tulcea	Tulcea
31. ANIF - R.A. Sucursala Iași	Iași	Iași
32. ANIF - R.A. Sucursala Suceava	Suceava	Suceava
33. ANIF - R.A. Sucursala Călărași	Călărași	Călărași
34. Autoritatea Națională Sanitară Veterinară și pentru Siguranța Alimentelor	București	București
35. Avicola	București	București
36. Avicola	Brașov	Brașov
37. CEREALCOM Alexandria	Alexandria	Teleorman
38. CEREALCOM Alexandria-Suc. Ulei Roșiori	Roșiori de Vede	Teleorman
39. COMCEREAL	Călărași	Călărași
40. COMCEREAL	Căzânești	Ialomița
41. D.A.D.R.- Unitatea Fitosanitară	Alba	Alba
42. D.A.D.R.- Unitatea Fitosanitară	Arad	Arad
43. D.A.D.R.- Unitatea Fitosanitară	Pitești	Argeș
44. D.A.D.R.- Unitatea Fitosanitară	Bacău	Bacău
45. D.A.D.R.- Unitatea Fitosanitară	Oradea	Bihor
46. D.A.D.R.- Unitatea Fitosanitară	Bistrița	Bistrița-Năsăud
47. D.A.D.R.- Unitatea Fitosanitară	Botoșani	Botoșani
48. D.A.D.R.- Unitatea Fitosanitară	Brașov	Brașov
49. D.A.D.R.- Unitatea Fitosanitară	Brăila	Brăila
50. D.A.D.R.- Unitatea Fitosanitară	Buzău	Buzău
51. D.A.D.R.- Unitatea Fitosanitară	Reșița	Caraș-Severin
52. D.A.D.R.- Unitatea Fitosanitară	Călărași	Călărași
53. D.A.D.R.- Unitatea Fitosanitară	Cluj	Cluj
54. D.A.D.R.- Unitatea Fitosanitară	Constanța	Constanța
55. D.A.D.R.- Unitatea Fitosanitară	Sfântu Gheorghe	Covasna

56. D.A.D.R. - Unitatea Fitosanitară	Târgoviște	Dâmbovița
57. D.A.D.R. - Unitatea Fitosanitară	Craiova	Dolj
58. D.A.D.R. - Unitatea Fitosanitară	Galați	Galați
59. D.A.D.R. - Unitatea Fitosanitară	Galați	Galați
60. D.A.D.R. - Unitatea Fitosanitară	Giurgiu	Giurgiu
61. D.A.D.R. - Unitatea Fitosanitară	Târgu Jiu	Gorj
62. D.A.D.R. - Unitatea Fitosanitară	Miercurea-Ciuc	Harghita
63. D.A.D.R. - Unitatea Fitosanitară	Deva	Hunedoara
64. D.A.D.R. - Unitatea Fitosanitară	Slobozia	Ialomița
65. D.A.D.R. - Unitatea Fitosanitară	Iași	Iași
66. D.A.D.R. - Unitatea Fitosanitară	București	Ilfov
67. D.A.D.R. - Unitatea Fitosanitară	Baia Mare	Maramureș
68. D.A.D.R. - Unitatea Fitosanitară	Drobeta-Turnu Severin	Mehedinți
69. D.A.D.R. - Unitatea Fitosanitară	Târgu Mureș	Mureș
70. D.A.D.R. - Unitatea Fitosanitară	Piatra-Neamț	Neamț
71. D.A.D.R. - Unitatea Fitosanitară	Slatina	Olt
72. D.A.D.R. - Unitatea Fitosanitară	Ploiești	Prahova
73. D.A.D.R. - Unitatea Fitosanitară	Satu Mare	Satu Mare
74. D.A.D.R. - Unitatea Fitosanitară	Zalău	Sălaj
75. D.A.D.R. - Unitatea Fitosanitară	Sibiu	Sibiu
76. D.A.D.R. - Unitatea Fitosanitară	Suceava	Suceava
77. D.A.D.R. - Unitatea Fitosanitară	Turnu Măgurele	Teleorman
78. D.A.D.R. - Unitatea Fitosanitară	Timișoara	Timiș
79. D.A.D.R. - Unitatea Fitosanitară	Tulcea	Tulcea
80. D.A.D.R. - Unitatea Fitosanitară	Râmnicu Vâlcea	Vâlcea
81. D.A.D.R. - Unitatea Fitosanitară	Vaslui	Vaslui
82. D.A.D.R. - U.A.R.Z.	Sebeș	Alba
83. D.A.D.R. - U.A.R.Z.	Arad	Arad
84. D.A.D.R. - U.A.R.Z.	Pitești	Argeș
85. D.A.D.R. - U.A.R.Z.	Bacău	Bacău
86. D.A.D.R. - U.A.R.Z.	Oradea	Bihor
87. D.A.D.R. - U.A.R.Z.	Bistrița	Bistrița-Năsăud
88. D.A.D.R. - U.A.R.Z.	Botoșani	Botoșani
89. D.A.D.R. - U.A.R.Z.	Brașov	Brașov
90. D.A.D.R. - U.A.R.Z.	Brăila	Brăila
91. D.A.D.R. - U.A.R.Z.	Buzău	Buzău
92. D.A.D.R. - U.A.R.Z.	Reșița	Caraș-Severin
93. D.A.D.R. - U.A.R.Z.	Călărași	Călărași
94. D.A.D.R. - U.A.R.Z.	Florești	Cluj
95. D.A.D.R. - U.A.R.Z.	Constanța	Constanța
96. D.A.D.R. - U.A.R.Z.	Sfântu Gheorghe	Covasna
97. D.A.D.R. - U.A.R.Z.	Târgoviște	Dâmbovița
98. D.A.D.R. - U.A.R.Z.	Craiova	Dolj
99. D.A.D.R. - U.A.R.Z.	Semoreni	Galați
100. D.A.D.R. - U.A.R.Z.	Galați	Galați
101. D.A.D.R. - U.A.R.Z.	Giurgiu	Giurgiu
102. D.A.D.R. - U.A.R.Z.	Târgu Jiu	Gorj

103. D.A.D.R. - U.A.R.Z.
 104. D.A.D.R. - U.A.R.Z.
 105. D.A.D.R. - U.A.R.Z.
 106. D.A.D.R. - U.A.R.Z.
 107. D.A.D.R. - U.A.R.Z.
 108. D.A.D.R. - U.A.R.Z.

109. D.A.D.R. - U.A.R.Z.
 110. D.A.D.R. - U.A.R.Z.
 111. D.A.D.R. - U.A.R.Z.
 112. D.A.D.R. - U.A.R.Z.
 113. D.A.D.R. - U.A.R.Z.
 114. D.A.D.R. - U.A.R.Z.
 115. D.A.D.R. - U.A.R.Z.
 116. D.A.D.R. - U.A.R.Z.
 117. D.A.D.R. - U.A.R.Z.
 118. D.A.D.R. - U.A.R.Z.
 119. D.A.D.R. - U.A.R.Z.
 120. D.A.D.R. - U.A.R.Z.
 121. D.A.D.R. - U.A.R.Z.
 122. D.A.D.R. - U.A.R.Z.
 123. D.A.D.R. - U.A.R.Z.

124. DeltaNav

125. Direcția Sanitar Veterinară și Siguranța Alimentelor
 126. Direcția Sanitar Veterinară și Siguranța Alimentelor
 127. Direcția Sanitar Veterinară și Siguranța Alimentelor
 128. Direcția Sanitar Veterinară și Siguranța Alimentelor
 129. Direcția Sanitar Veterinară și Siguranța Alimentelor

130. Direcția Sanitar Veterinară și Siguranța Alimentelor

131. Direcția Sanitar Veterinară și Siguranța Alimentelor
 132. Direcția Sanitar Veterinară și Siguranța Alimentelor
 133. Direcția Sanitar Veterinară și Siguranța Alimentelor
 134. Direcția Sanitar Veterinară și Siguranța Alimentelor
 135. Direcția Sanitar Veterinară și Siguranța Alimentelor
 136. Direcția Sanitar Veterinară și Siguranța Alimentelor
 137. Direcția Sanitar Veterinară și Siguranța Alimentelor
 138. Direcția Sanitar Veterinară și Siguranța Alimentelor
 139. Direcția Sanitar Veterinară și Siguranța Alimentelor
 140. Direcția Sanitar Veterinară și Siguranța Alimentelor
 141. Direcția Sanitar Veterinară și Siguranța Alimentelor
 142. Direcția Sanitar Veterinară și Siguranța Alimentelor
 143. Direcția Sanitar Veterinară și Siguranța Alimentelor
 144. Direcția Sanitar Veterinară și Siguranța Alimentelor
 145. Direcția Sanitar Veterinară și Siguranța Alimentelor
 146. Direcția Sanitar Veterinară și Siguranța Alimentelor
 147. Direcția Sanitar Veterinară și Siguranța Alimentelor
 148. Direcția Sanitar Veterinară și Siguranța Alimentelor
 149. Direcția Sanitar Veterinară și Siguranța Alimentelor
 150. Direcția Sanitar Veterinară și Siguranța Alimentelor

Miercurea-Ciuc	Harghita
Deva	Hunedoara
Slobozia	Ialomița
Iași	Iași
București	Ilfov
Baia Mare	Maramureș
Drobeta-Turnu Severin	Mehedinți
Târgu Mureș	Mureș
Piatra-Neamț	Neamț
Slatina	Olt
Ploiești	Prahova
Satu Mare	Satu Mare
Zalău	Sălaj
Sibiu	Sibiu
Suceava	Suceava
Turnu Măgurele	Teleorman
Timișoara	Timiș
Tulcea	Tulcea
Rm. Vâlcea	Vâlcea
Vaslui	Vaslui
Focșani	Vrancea
Tulcea	Tulcea
Alba-Iulia	Alba
Arad	Arad
Pitești	Argeș
Bacău	Bacău
Oradea	Bihor
Bistrița	Bistrița-Năsăud
Botoșani	Botoșani
Brașov	Brașov
Brăila	Brăila
București	București
Buzău	Buzău
Reșița	Caraș-Severin
Călărași	Călărași
Cluj	Cluj
Constanța	Constanța
Sfântu Gheorghe	Covasna
Târgoviște	Dâmbovița
Craiova	Dolj
Galați	Galați
Giurgiu	Giurgiu
Târgu Jiu	Gorj
Miercurea Ciuc	Harghita
Deva	Hunedoara
Slobozia	Ialomița
Iași	Iași
Buftenă	Ilfov

151. Direcția Sanitar Veterinară și Siguranța Alimentelor	Baia Mare	Maramureș
152. Direcția Sanitar Veterinară și Siguranța Alimentelor	Drobeta-Turnu Severin	Mehedinți
153. Direcția Sanitar Veterinară și Siguranța Alimentelor	Târgu Mureș	Mureș
154. Direcția Sanitar Veterinară și Siguranța Alimentelor	Piatra-Neamț	Neamț
155. Direcția Sanitar Veterinară și Siguranța Alimentelor	Slatina	Olt
156. Direcția Sanitar Veterinară și Siguranța Alimentelor	Ploiești	Prahova
157. Direcția Sanitar Veterinară și Siguranța Alimentelor	Satu Mare	Satu Mare
158. Direcția Sanitar Veterinară și Siguranța Alimentelor	Zalău	Sălaj
159. Direcția Sanitar Veterinară și Siguranța Alimentelor	Sibiu	Sibiu
160. Direcția Sanitar Veterinară și Siguranța Alimentelor	Suceava	Suceava
161. Direcția Sanitar Veterinară și Siguranța Alimentelor	Alexandria	Teleorman
162. Direcția Sanitar Veterinară și Siguranța Alimentelor	Timișoara	Timiș
163. Direcția Sanitar Veterinară și Siguranța Alimentelor	Tulcea	Tulcea
164. Direcția Sanitar Veterinară și Siguranța Alimentelor	Vâlcea	Vâlcea
165. Direcția Sanitar Veterinară și Siguranța Alimentelor	Vaslui	Vaslui
166. Direcția Sanitar Veterinară și Siguranța Alimentelor	Vrancea	Vrancea
167. Direcția de Agricultură și Dezvoltare Rurală	Râmnicu-Vâlcea	Vâlcea
168. Direcția de Agricultură și Dezvoltare Rurală	Baia Mare	Maramureș
169. Direcția de Agricultură și Dezvoltare Rurală	Bistrița	Bistrița-Năsăud
170. Grup Silozuri Cereale	Constanța	Constanța
171. Institutul de Control Produse Biologice și Medicină Veterinară	București	București
172. Institutul de Diagnostic și Sănătate Animală	București	București
173. Institutul de Igienă și Sănătate Publică	București	București
174. Institutul de Igienă și Sănătate Publică Veterinară	București	București
175. Institutul pentru Controlul Produselor Biologice și Medicamentelor Veterinare	București	București
176. Intercereal	Fetești	Ialomița
177. MARR Sugar România	București	București
178. Orser	Oradea	Bihor
179. Piscicola	Jurilovca	Tulcea
180. Piscicola	Murighiol	Tulcea
181. ROQUETTE	Calafat	Dolj
182. Comcereal Brăila	Brăila	Brăila
183. Cerealcom Brăila	Brăila	Brăila
184. Comcereal Vrancea	Focșani	Vrancea
185. INC COMBIPRA Ploiești	Ploiești	Prahova
186. AGROSEM Brăila	Brăila	Brăila
187. AGROSEM Călărași	Călărași	Călărași
188. AGROSEM Prahova	Ploiești	Prahova
189. AGROSEM Tecuci	Tecuci	Galați
190. AGROSEM Tulcea	Tulcea	Tulcea
191. AGROSEM Urziceni	Urziceni	Ialomița
192. AGROSEM Dâmbovița	Târgoviște	Dâmbovița
193. AGROSEM Slobozia	Slobozia	Ialomița
194. AGROSEM Giurgiu	Giurgiu	Giurgiu
195. AGROSEM Buzău	Buzău	Buzău
196. S.C. AVICOLA - S.A. Prahova	Blejoii	Prahova
197. S.C. AVICOLA - S.A.	Constanța	Constanța

198. S.C. AVICOLA - S.A.
 199. S.C. AVICOLA - S.A.
 200. S.C. AVICOLA - S.A.
 201. S.C. AVICOLA - S.A.
 202. S.C. AVICOLA - S.A.
 203. S.C. BERSER - S.A.
 204. S.C. LEOSER - S.A.
 205. S.C. CEREALCOM - S.A.
 206. S.C. CEREALCOM - S.A.
 207. S.C. CEREALCOM - S.A.
 208. S.C. CEREALCOM - S.A.
 209. S.C. CEREALCOM - S.A.
 210. S.C. CEREALCOM - S.A.
 211. S.C. COMCEREAL - S.A.
 212. S.C. COMCEREAL - S.A.
 213. S.C. COMCEREAL - S.A.
 214. S.C. COMCEREAL - S.A.
 215. S.C. COMCEREAL - S.A.
 216. S.C. COMSUIN - S.A.
 217. S.C. CONSERVE FRUCTUS - S.A.
 218. S.C. CONSERVE - S.A.
 219. S.C. CONSERVE - S.A.
 220. S.C. CONTEC - S.A.
 221. S.C. LAPTE - S.A.
 222. S.C. LEADER INTERNATIONAL
 223. S.C. LEGUME FRUCTE - S.A.
 224. S.C. PAJISTI - S.A.
 225. S.C. ROMAGRIBUZ - S.A.
 226. S.C. SEMROM MOLDOVA - S.A.
 227. S.C. SEMROM MUNTENIA - S.A.
 228. S.C. SEMROM TRANSILVANIA - S.A.
 229. S.C. COMCEREAL - S.A.
 230. S.C. SOUFFLET MALT S.A.
 231. S.C. Stațiunea de Cercetare Legumicolă
 232. S.C. Stațiunea Strehaia - S.A.
 233. S.C. SUINPROD - S.A.
 234. S.C. VINCON - S.A.
 235. S.C. ZAHĂRUL - S.A.
 236. S.C.C.I.
 237. S.C.D.C.M.
 238. S.C.D.V.V.
 239. S.C.P.C.B. Marsani
 240. S.C.P.C.B. Mureș
 241. S.C.P.M.A.
 242. S.C.P.P.
 243. S.C.P.P.
 244. S.C.P.P.
 245. S.C. SERE Codlea

Iași	Iași
Lumina	Constanța
Agigea	Constanța
Buzău	Buzău
Focșani	Vrancea
București	Ilfov
București	București
Craiova	Dolj
Galați	Galați
Giurgiu	Giurgiu
Slobozia	Ialomița
Alexandria	Teleorman
Vaslui	Vaslui
Slatina	Olt
Alexandria	Teleorman
Slobozia	Ialomița
Galați	Galați
Giurgiu	Giurgiu
Ulmeni	Călărași
Turnu Măgurele	Teleorman
Văleni de Munte	Prahova
Fălticeni	Suceava
Tecuci	Galați
Focșani	Vrancea
București	Ilfov
Buzău	Buzău
Brașov	Brașov
Râmnicu Sărat	Buzău
Bacău	Bacău
București	București
Cluj-Napoca	Cluj
Focșani	Vrancea
Pitești	Argeș
Ișalnița	Dolj
Strehaia	Mehedinți
Zimnicea	Teleorman
Focșani	Vrancea
Buzău	Buzău
Marculești	Călărași
Marsani	Dolj
Pietroasele	Buzău
Marsani	Dolj
Arad	Arad
Fundulea	Călărași
Bistrița	Bistrița- Năsăud
Caransebeș	Caraș-Severin
Ișalnița	Dolj
Codlea	Brașov

246. Societatea Națională de "Îmbunătățiri Funciare" - S.A.	București	București
247. Stațiunea Experimentală Legumicolă	Buzău	Buzău
248. Stațiunea de Cercetare și Dezvoltare Pomicolă	Râmnicu Vâlcea	Vâlcea
249. S.C. VIDELMAR - S.A.	Urlați	Prahova
250. S.C. AVICOLA - S.A.	Călărași	Călărași
251. CRAMELE PRAHOVA - HALLIWOOD	Ploiești	Prahova
252. S.C.P.P.	Fălticeni	Suceava
253. Stațiunea de Cercetare Viticolă	Valea Călugărească	Prahova
254. Asociația Generală a Vânătorilor și Pescarilor Sportivi din România	București	București
255. Organizația Pescarilor	Galați	Galați
256. Asociația Pescarilor Banatul	Timișoara	Timiș
257. Asociația Apicultorilor din România	București	București
258. Asociația Vânătorilor și Pescarilor	Buzău	Buzău