

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ nr. 710 din 18 ianuarie 2008

la nivelul ramurii construcții de mașini pe anii 2008-2010

EMITENT • **MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI EGALITĂȚII DE ȘANSE**

Publicat în **MONITORUL OFICIAL, Partea V, nr. 2 din 1 februarie 2008**

Data intrării în vigoare 01-02-2008

În temeiul [Legii nr. 130/1996](#), republicată, se încheie prezentul contract colectiv de muncă unic, aplicabil în unități cu activitate preponderentă în producția de construcții metalice, produse din metal, mașini, echipamente și mijloace de transport rutiere și alte mijloace de transport, indiferent de natura capitalului și de forma de organizare, între federațiile sindicale și federațiile patronale.

Salariații/angajații sunt reprezentați, în conformitate cu [art. 41/42 din Legea nr. 54/2003](#) și cu [art. 17, alin. b, din Legea nr. 130/1996](#), republicată, prin:

1. Federația Sindicatelor din Construcții de Mașini - F.S.C.M. (C.N.S.L.R.-FRĂȚIA);
2. Federația Națională Sindicală SOLIDARITATEA METAL (C.N.S. CARTEL ALFA);
3. Federația Sindicală a Lucrătorilor din Industrie - METAL (BNS);
4. Federația INFRĂȚIREA a Sindicatelor din Ramura Metal;
5. Federația Metal Henri Coandă.

Angajatorii, indiferent de natura capitalului și de forma de organizare, sunt reprezentați prin Federația Patronală din Industria Construcțiilor de Mașini, conform [Legii nr. 356/2001](#), [Legii nr. 130/1996](#), art. 15, alin. 1, lit. b), și hotărârii Tribunalului Municipiului București, Secția a IV-a Civilă, nr. 5 FED/8.02.2006, dosar nr. 8/REP/2005.

PREAMBUL

Prezentul contract colectiv de muncă are ca scop promovarea și aplicarea unor raporturi de muncă echitabile, de natură să permită desfășurarea unei activități în condiții de profitabilitate, echilibru financiar și capacitate de plată pe baza bugetelor de venituri și cheltuieli și a programelor de activitate aprobate potrivit prevederilor legale și, pe această bază, să asigure o protecție socială pentru salariați, precum și evitarea apariției unor conflicte colective de muncă.

Prin prezentul contract, părțile doresc să extindă cooperarea dintre angajatori și organizațiile salariaților, prin stabilirea unui cadru organizat de actualizare a drepturilor și obligațiilor părților contractante cu privire la condițiile generale de muncă, și promovarea înțelegerii reciproce a problemelor de dezvoltare economică și socială.

Capitolul I Dispoziții generale

Introducere

Articolul 1

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

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

Sfera de aplicare

Articolul 2

(1) Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică, obligatoriu, la unitățile sau la grupurile de unități care au ca activitate preponderentă producția de construcții metalice și produse din metal, mașini și echipamente, mijloace de transport rutiere și alte mijloace de transport, indiferent de forma de organizare, proveniența capitalului, modul de finanțare și caracterul activității, în care oricare din federațiile semnatare au membri, conform anexei nr. 1.

(2) În contractele colective de muncă la nivel de unitate, bazate pe negocieri colective, de către sindicatele reprezentative, în numele salariaților, părțile contractante vor conveni, printr-o clauză expresă, plata unei contribuții lunare de către salariați, alții decât membrii de sindicat, pentru pregătirea și desfășurarea negocierilor colective, dar care să nu depășească contribuția sindicală.

Articolul 3

Părțile semnatare la nivel de unitate sau grup de unități, în funcție de specificul unității, vor adapta sau adăuga clauze la contract, conform [Legii nr. 130/1996](#) (republicată) privind contractul colectiv de muncă.

Articolul 4

(1) Pe baza prevederilor prezentului contract colectiv de muncă, încheiat în conformitate cu Contractul colectiv de muncă unic la nivel național, se vor încheia contractele de muncă la nivel de unități.

(2) Cu acordul părților semnatare ale prezentului contract pe ramură se pot încheia contracte colective de muncă și la nivel de grupuri de unități, în conformitate cu prevederile [Legii nr. 130/1996](#).

(3) Contractele colective de muncă la nivel de grupuri de unități și de unități se vor pune de acord cu prevederile stabilite în prezentul contract colectiv de muncă în termen de 30 de zile de la publicarea în Monitorul Oficial al României.

Clauze de recunoaștere

Articolul 5

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

Articolul 6

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

Articolul 7

Reprezentanții angajatorilor și reprezentanții federațiilor sindicale vor verifica, la cererea uneia dintre părți, modul în care sunt respectate în unități drepturile stipulate în prezentul contract colectiv de muncă.

Colaborarea dintre părțile contractante

Articolul 8

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

Durata contractului colectiv de muncă; modificarea acestuia

Articolul 9

(1) Prezentul contract colectiv de muncă se încheie pe o perioadă de 3 ani, respectiv până la 31 decembrie 2010.

(2) Anual se vor negocia salariile, durata timpului de lucru, programul de lucru și condițiile de muncă.

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

(4) Prezentul contract colectiv de muncă continuă să producă efecte până la încheierea următorului contract, cu respectarea prevederilor alin. 2.

Articolul 10

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

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

(3) Negocierile cu privire la modificare nu vor putea începe mai târziu de 15 zile de la data comunicării și nici mai devreme de 48 de ore de la data acesteia.

(4) Reprezentanții patronatului vor transmite cererile de modificare federațiilor semnatare, iar acestea vor depune cererile lor de modificare, cu punct de vedere unic, la secretariatul comisiei paritare, constituite conform art. 13.

(5) Părțile se angajează ca în perioada prevăzută la alin. 3 să nu declanșeze greve și, respectiv, să nu procedeze la desfaceri de contracte individuale pentru motive legate de modificările propuse prezentului contract.

Articolul 11

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

Articolul 12

(1) Interpretarea clauzelor contractului se face prin consens.

(2) Dacă nu se realizează consensul, clauza se interpretează conform regulilor de drept comun; dacă divergența persistă, clauza se interpretează în interesul favorabil salariaților, până la decizia finală a instanței de judecată.

Articolul 13

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

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

Articolul 14

Declanșarea procedurii prevăzute la art. 13 nu constituie impediment pentru sesizarea instanței de judecată competente, potrivit prevederilor legii conflictelor de muncă.

Articolul 15

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

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

Articolul 16

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

(2) Părțile convin să facă intervențiile necesare pentru respectarea prevederilor art. 29 din Legea nr. 54/2003 și, respectiv, pentru consultarea organizațiilor sindicale și patronale semnatare, în toate cazurile în care se inițiază acte normative ce privesc relațiile de muncă.

Capitolul II

Timpul de muncă și timpul de odihnă

II.1. - Durata muncii

Durata normală a muncii

Articolul 17

(1) Durata normală a timpului de lucru este de 8 ore pe zi și, respectiv, de 40 de ore pe săptămână, durată realizată prin săptămâna de lucru de 5 zile.

(2) La locurile de muncă unde specificul activității impune, pot fi stabilite forme specifice de organizare a timpului de lucru, după caz, în tură, tură continuă, turnus, program fracționat.

(3) Locurile de muncă la care se aplică formele specifice de organizare a programului de lucru, precum și modalitățile concrete de organizare și evidență a muncii prestate se stabilesc prin contractul colectiv de muncă de la nivelul unității.

Articolul 18

(1) Sâmbăta și duminica sunt zile de repaus.

(2) În cazul unităților, subunităților sau al locurilor de muncă a căror activitate nu poate fi întreruptă, zilele de repaus pot fi acordate, prin rotație, în alte zile decât sâmbăta și duminica, astfel încât fiecare salariat să beneficieze, cel puțin o dată pe lună, de repausul săptămânal, succesiv în zilele de sâmbătă și duminică sau cumulativ pe o perioadă mai mare.

(3) Situațiile prevăzute la alin. 2 se vor stabili prin contractul colectiv de muncă la nivelul unității și vor fi evidențiate în contractul individual de muncă.

(4) În situația prevăzută la alin. 2, salariații vor beneficia de un spor la salariu, stabilit prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate.

Articolul 19

(1) Începerea și sfârșitul programului zilnic de lucru se stabilesc prin regulamentul intern, întocmit împreună cu sindicatele, conform legii.

(2) Pentru unele categorii de personal, cum ar fi femeile care îngrijesc copii de vârstă preșcolară, salariați care urmează cursurile unei instituții de învățământ, persoane cu gradul III de invaliditate, persoane cu recomandări medicale sau cu handicap, precum și în alte situații stabilite prin contractul colectiv de muncă se pot aproba programe de muncă speciale, cu alte ore de începere a programului.

Articolul 20

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

Articolul 21

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

Durata redusă de muncă

Articolul 22

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

Articolul 23

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

Munca suplimentară

Articolul 24

- (1) Munca prestată peste programul normal de lucru (8 ore/zi x 5 zile pe săptămână sau în medie 170 ore/lună), la solicitarea angajatorului, este considerată muncă suplimentară.
- (2) Salariații pot fi chemați de angajator să presteze muncă suplimentară numai cu consimțământul lor și în limita a 8 ore/săptămână.

Articolul 25

- (1) Orele de muncă suplimentare, contabilizate separat de orele normale de muncă, vor fi plătite dublu față de orele normale.
- (2) Modalitatea de compensare a orelor de muncă suplimentară se va stabili împreună cu salariatul în momentul acceptării efectuării acestora.
- (3) Recuperările se vor acorda în următoarele 30 de zile, în baza unor programări stabilite împreună cu salariații.

Articolul 26

- (1) Personalul care, prin natura muncii, lucrează sistematic peste programul normal de lucru primește, în funcție de timpul prestat suplimentar în medie pe lună, un spor la salariu în cuantum de minimum 15%.
- (2) Categoriile de personal care pot beneficia de prevederile alin. 1 se vor stabili prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate.

Articolul 27

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

Munca în timpul nopții

Articolul 28

Se consideră muncă desfășurată în timpul nopții munca prestată - minimum 4 ore - în intervalul cuprins între orele 22 și 6, cu posibilitatea de abatere cu o oră în plus sau în minus față de aceste limite.

Articolul 29

Este interzisă prestarea muncii în timpul nopții de către femei, în afara cazurilor în care persoanele respective acceptă această muncă prin consimțământ scris.

Articolul 30

- (1) Munca prestată în timpul nopții se plătește cu un spor de 25% din salariul de bază sau timpul de muncă se reduce cu o oră, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore din durata normală a programului de lucru zilnic.
- (2) De acest spor beneficiază și salariații care lucrează în condiții deosebite, unde durata muncii este mai mică de 8 ore pe zi.

Articolul 31

În cazul în care munca suplimentară în timpul nopții va fi prestată într-o zi de repaus sau de sărbătoare, conform art. 35, ea va fi plătită ca în exemplul următor:

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

II.2. - Zilele de sărbătoare

Articolul 32

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

- | | | |
|------------|--------|------------------|
| - Anul Nou | 2 zile | 1 și 2 ianuarie; |
|------------|--------|------------------|

- Paștele	1 zi	luni;
- Ziua Internațională a Muncii	1 zi	1 Mai;
- Ziua Națională a României	1 zi	1 Decembrie
- Crăciunul	2 zile	25 și 26 decembrie.

Articolul 33

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

Articolul 34

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

Articolul 35

(1) Munca prestată în zilele de sărbători legale și religioase se consideră muncă suplimentară și se plătește cu tarif dublu.

(2) Pentru persoanele care se află în concediu de odihnă, zilele în cauză nu se iau în calculul concediului respectiv.

Articolul 36

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

II.3. - Concedii

Concediul normal de odihnă

Articolul 37

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

(2) Diferențierea în funcție de vechime se va stabili prin contractul colectiv de muncă la nivel de unități și de grupuri de unități.

Articolul 38

Efectuarea concediului anual de odihnă este obligatorie în perioada în care a fost programată, atât pentru salariați, cât și pentru administrație.

Articolul 39

(1) Programarea concediilor de odihnă colective se face de către conducerea unității împreună cu organizația sindicală, la sfârșitul fiecărui an, pentru anul următor. Programările individuale au în vedere și opțiunile fiecărui salariat.

(2) Data începerii concediului de odihnă în perioada programată va fi comunicată de salariat cu minimum 15 zile înainte de plecare.

Articolul 40

În cazul în care există salariați care nu au efectuat integral sau deloc concediul de odihnă în cursul anului, acesta va fi reprogramat până la sfârșitul anului următor, în perioada solicitată de salariat.

Articolul 41

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

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

Articolul 42

Concediul de odihnă se efectuează, de regulă, integral sau se poate acorda fracționat, în tranșe, dacă interesele serviciului o cer, sau la solicitarea salariatului, dacă nu e afectată desfășurarea normală a activității în unitate, cu condiția însă ca una din fracțiuni să fie de cel puțin 15 zile lucrătoare.

Articolul 43

La unitățile unde este posibil se va acorda întregul concediu de odihnă sau o fracțiune de cel puțin 15 zile lucrătoare tuturor salariaților, în aceeași perioadă, într-una din lunile de vară.

Articolul 44

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

Articolul 45

(1) În cazul în care salariatul are bilet de tratament, el va beneficia de concediul său de odihnă în perioada pentru care are bilet.

(2) Prevederile alin. 1 se pot aplica și în situația în care salariatul are bilet de odihnă, în funcție de posibilitățile agentului economic.

Articolul 46

(1) Salariații au dreptul la efectuarea concediului de odihnă anual, a cărui durată se stabilește prin contractul individual de muncă. Concediile medicale ale salariatului pentru accidente de muncă, boli profesionale și asimilate acestora nu pot reprezenta cauza reducerii concediului de odihnă anual. La nivel de unitate se pot conveni și alte situații pentru care concediul de odihnă nu se reduce.

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

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

Articolul 47

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

Articolul 48

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

- inițiativei unității, din motive neimputabile salariatului;
- întreruperii activității pentru îngrijirea copilului de vârstă preșcolară;
- decesului.

Articolul 49

(1) Elementele care constituie baza de calcul pentru stabilirea indemnizației cuvenite salariaților pentru concediul de odihnă se prevăd în contractul colectiv de muncă de la nivel de unități și aceasta nu poate fi mai mică decât valoarea totală a drepturilor salariale cuvenite pentru perioada respectivă. Indemnizația de concediu de odihnă se va calcula conform prevederilor din Codul muncii.

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

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

Articolul 50

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

Articolul 51

Tinerii sub 18 ani beneficiază, conform legii, de un concediu de minimum 24 de zile lucrătoare.

Articolul 52

(1) Absolvenții școlilor de maiștri, înscriși la școală cu acordul unității, vor beneficia, o singură dată, de un concediu plătit de 30 de zile calendaristice pentru pregătirea și susținerea examenului de diplomă, fără a li se afecta concediul legal de odihnă.

(2) De drepturile prevăzute la alin. 1 beneficiază și doctoranzii înscriși la doctorat cu acordul unității, în vederea susținerii tezei de doctorat, precum și absolvenții institutelor de învățământ superior pregătiți în domenii necesare unității.

Articolul 53

(1) Persoanele care lucrează în locuri de muncă cu condiții deosebite beneficiază, conform prevederilor legale, de concedii de odihnă suplimentare de minimum 3 zile lucrătoare plătite.

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

Articolul 54

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

- | | |
|------------------------------------|---------|
| a) căsătoria salariatului | 5 zile; |
| b) căsătoria unui copil | 2 zile; |
| c) nașterea sau adopția unui copil | 2 zile; |

d) decesul soțului (soției), copiilor, părinților, socrilor	3 zile;
e) decesul bunicii, fraților, surorilor	1 zi;
f) donatorii de sânge	conform legii;
g) mutarea într-o locuință din altă localitate	5 zile.

Articolul 55

Elevii din învățământul seral au dreptul la un concediu fără plată de 30 de zile calendaristice, care se acordă o singură dată, la cerere, pentru pregătirea și prezentarea la examenul de bacalaureat.

Articolul 56

(1) Studenții din învățământul superior, seral sau fără frecvență, beneficiază de câte un concediu fără plată de până la 60 de zile calendaristice, la cerere, eșalonat sau integral, pentru fiecare an de studiu, numai pe durata normală a cursurilor facultății.

(2) Dacă studiile se fac în baza unui contract cu unitatea, studenții pot beneficia și de un concediu de studii plătit, pentru fiecare an de studiu.

Articolul 57

Candidații care se prezintă la examen sau la colocviul de admitere la doctorat beneficiază de un concediu fără plată de 15 zile. Doctoranzii beneficiază, o singură dată, de un concediu de 30 de zile calendaristice, la cerere, în vederea susținerii tezei de doctorat.

Articolul 58

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

Articolul 59

Pentru candidații la examenul de bacalaureat sau de admitere în învățământul superior se acordă - o singură dată - 30 de zile calendaristice fără plată, la cerere, cu prezentarea actelor doveditoare de participare la concurs.

Articolul 60

Pentru situații deosebite, altele decât cele prevăzute la art. 56-59, salariații pot beneficia de zile de concediu fără plată, maximum 30 de zile într-un an, cumulate, dacă activitatea unității permite acest lucru.

Învoiri

Articolul 61

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

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

Capitolul III Salarizarea

Articolul 62

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

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

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

Articolul 63

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

A. muncitori

1. necalificați;

2. calificați;

B. funcții de execuție și conducere

1. funcții de execuție

a) cu pregătire liceală sau postliceală:

- pentru activități administrative (dactilograf, funcționar etc.);

- pentru activități de specialitate (tehnician, contabil etc.);

b) maiștri;

c) cu pregătire superioară, de subingineri și similare;

- d)** cu pregătire superioară;
2. funcții de conducere a compartimentelor funcționale de producție, cercetare, proiectare și altele similare (șef de serviciu, de birou, de secție, de laborator etc.);
3. funcții de conducere a societății sau instituției (director, inginer-șef, contabil-șef etc.).
- (2)** Se stabilesc coeficienții minimi de ierarhizare pentru următoarele categorii de salariați:
- muncitori necalificați - 1;
 - muncitori calificați - 1,2;
 - liceu - 1,2;
 - postliceal - 1,25;
 - maiștri și similare - 1,3;
 - subingineri - 1,5;
 - studii superioare - 2.

Articolul 64

(1) Salariul de bază minim în ramură, pentru activități ce necesită o atestare a calificării, pentru un program complet de lucru de 169,33 ore/lună, este de 690 RON, începând cu 1 ianuarie 2008.

(2) În situații excepționale, prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate, se poate negocia un alt nivel al salariului minim, dar nu mai mic decât salariul minim pentru personalul calificat prevăzut în Contractul colectiv de muncă unic la nivel național în vigoare, pe o perioadă care să nu depășească 6 luni, după care vor fi reluate negocierile.

(3) Situațiile excepționale vor fi stabilite pe baza documentelor economice prezentate sindicatelor de către conducerea unității, conform [Legii nr. 54/2003](#) și Codului muncii.

(4) Majorările de salarii pentru perioada valabilității prezentului contract se vor negocia la nivel de unitate, corespunzător creșterii productivității muncii sau altor indicatori de eficiență, în limitele stabilite prin bugetul de venituri și cheltuieli.

(5) Alte venituri:

a) cota-parte din profit care se repartizează salariaților, între 5% și 10%, aprobată conform legii;

b) tichete de masă, tichete cadou și tichete de creșă acordate conform prevederilor legale și înțelegerii părților.

Articolul 65

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

a) pentru condiții deosebite de muncă, grele, periculoase sau penibile, proporțional cu timpul efectiv lucrat în condițiile respective, 10%;

b) pentru condiții nocive de muncă, pe baza determinărilor efectuate de organele de specialitate din salariul minim negociat la nivel de unitate, 10%;

c) pentru orele suplimentare și pentru orele lucrate în zilele libere și în zilele de sărbători legale se acordă un spor de 100% din salariul de bază;

d) pentru vechime în muncă, minimum 5% pentru 3 ani vechime și maximum 25% la o vechime de peste 20 de ani, diferența pe tranșe de vechime stabilindu-se prin contractul colectiv de muncă de la nivel de unitate;

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

f) pentru exercitarea și a unei alte funcții se poate acorda un spor de până la 50% din salariul de bază al funcției înlocuite, începând cu luna a 3-a de cumul; cazurile în care se aplică această prevedere și cuantumul sporului se vor stabili prin negocieri la contractele de muncă la nivel de unitate.

(2) Prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate și de grup de unitate pot fi negociate și alte categorii de sporuri.

(3) La nivelul unității se poate negocia introducerea sporurilor în salariul de bază.

Articolul 66

(1) Adaosurile la salariul de bază sunt:

a) adaosul la salariu, reprezentând plusul de acord;

b) premii acordate din fondul de premiere calculat în procent de minimum 2% din fondul de salarii:

- prima de vacanță acordată în condițiile art. 49;

- bonificația de sfârșit de an ce se va acorda în două tranșe, din care una înaintea sărbătorilor de iarnă;

c) alte adaosuri convenite prin contractul colectiv de muncă la nivelul unității.

(2) Condițiile de diferențiere a participării la profit a salariaților se stabilesc în contractul colectiv de muncă de la nivelul unității.

Articolul 67

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

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

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

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

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

Articolul 68

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

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

(3) În situații deosebite, când activitatea a fost întreruptă mai mult de o zi din motive independente de voința patronului, salariații vor primi 75% din salariul de bază individual, cu condiția ca încetarea lucrului să nu fie imputabilă salariaților și dacă în tot acest timp aceștia au rămas la dispoziția unității.

(4) Pentru situațiile de mai sus - care nu pot depăși 30 de zile/an - salariații vor beneficia și de alte drepturi prevăzute de lege.

Articolul 69

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

Articolul 70

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

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

Articolul 71

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

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

Articolul 72

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

Capitolul IV

Securitatea și sănătatea în muncă

Articolul 73

(1) Părțile se obligă să îndeplinească prevederile [Legii nr. 319/2006](#) pentru ameliorarea continuă a condițiilor de muncă, pentru prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale.

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

- a) măsurile preconizate să vizeze, mai întâi, ameliorarea reală a condițiilor de muncă și numai dacă acest lucru nu este posibil la un moment dat să se procedeze la compensări bănești sau de altă natură;
- b) pentru participarea nemijlocită a salariaților la luarea deciziilor se va înființa Comitetul de sănătate și securitate în muncă (conform art. 36 din Contractul colectiv de muncă unic la nivel național, în vigoare);
- c) măsurile pentru ameliorarea condițiilor de muncă să fie stabilite împreună cu reprezentanții sindicali, acestea urmând a fi anexate la contractele colective de muncă.

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

Articolul 74

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

Articolul 75

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

Articolul 76

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

Securitatea muncii

Articolul 77

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

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

Articolul 78

- (1) La angajarea unui salariat sau la schimbarea locului de muncă sau a felului muncii, acesta va fi instruit și testat efectiv cu privire la riscurile ce le presupune noul său loc de muncă și la normele de securitate și sănătate a muncii, pe care este obligat, în procesul muncii, să le cunoască și să le respecte.
- (2) În cazurile în care în procesul muncii intervin schimbări ce impun aplicarea unor norme noi de securitate și sănătate a muncii, salariații vor fi instruiți în condițiile prevăzute la alineatul precedent.

Articolul 79

- (1) Angajatorul va finanța întregul ansamblu al activităților legate de protecția muncii, potrivit obligațiilor ce-i revin din legislația în domeniu și din contractele colective de muncă.
- (2) Prin contractele colective de muncă la nivelul unităților se prevăd măsurile specifice, periodicitatea controalelor, metodologia de control, obligațiile și răspunderile în domeniul protecției muncii, în conformitate cu reglementările legale și cu cele elaborate de Departamentul de Securitate și Sănătate a Muncii din cadrul Ministerului Muncii, Familiei și Egalității de Șanse.
- (3) Timpul afectat acestor activități se include în timpul de muncă și este salarizat.

Articolul 80

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

Articolul 81

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

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

(3) Refuzul lucrului în condițiile alineatelor 1 și 2 se va face în situații bine justificate și nu va constitui o cauză de reziliere a contractului individual de muncă din inițiativa unității.

Articolul 82

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

- a) să-și însușească și să respecte regulile și instrucțiunile de protecție a muncii, specifice activității prestate;
 - b) să se prezinte la serviciu în deplină capacitate de muncă, pentru a nu se expune ei sau a nu expune pe ceilalți angajați la pericol;
 - c) să utilizeze mijloace de protecție individuală din dotare, corespunzător scopului pentru care au fost acordate.
- (2) Încălcarea acestor obligații, constatată de șefii ierarhici și de organele de inspecție autorizată, atrage răspunderea disciplinară, administrativă și materială, potrivit prevederilor Regulamentului de ordine interioară, precum și penală, după caz, potrivit legii.

Acordarea echipamentului individual de protecție și a echipamentului de lucru

Articolul 83

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

Articolul 84

(1) La acordarea sortimentelor de echipamente de protecție, pe meserii și locuri de muncă, se vor respecta prevederile normativului-cadru, aprobat prin [Ordinul nr. 225/1995](#), pe care părțile le socotesc minimale și obligatorii.

(2) Sortimentele de echipament de lucru, pe meserii și locuri de muncă, se stabilesc prin contractul colectiv de muncă la nivelul unității.

(3) Frecvența de acordare a echipamentului, pe locuri de muncă și meserii, se stabilește la nivelul unității, prin contractul colectiv de muncă.

(4) La stabilirea frecvenței de acordare a echipamentului de lucru se va ține cont, în mod obligatoriu, de calitatea acestuia.

Articolul 85

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

Articolul 86

(1) Echipamentul individual de protecție se acordă gratuit.

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

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

Articolul 87

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

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

Articolul 88

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

Ocotirea sănătății salariaților

Articolul 89

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

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

f) asigurarea permanenței unui mijloc de transport pentru urgențe și în caz de accidente, cu dotare corespunzătoare.

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

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

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

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

Articolul 90

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

Igiena muncii

Articolul 91

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

Articolul 92

(1) Materialele igienico-sanitare se acordă gratuit.

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

(3) Luarea mesei de către salariați în condiții de nocivitate și toxicitate este interzisă.

IV.2. - Condiții sociale

Articolul 93

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

a) amenajarea ergonomică a locurilor de muncă;

b) asigurarea condițiilor optime de muncă (iluminat, microclimat - temperatură, aerisire, umiditate, zgomot, vibrații);

c) asigurarea vestiarelor la capacitate suficientă și cu dotarea corespunzătoare;

d) întreținerea și modernizarea grupurilor sociale și a instalațiilor sanitare;

e) asigurarea apei calde și a apei reci, precum și a materialelor igienico-sanitare;

f) servirea mesei la cantina unității și la microcantinele de secții; dotarea și amenajarea corespunzătoare a acestora;

g) îmbunătățirea condițiilor, a calității mesei și diversificarea meniurilor;

h) amenajarea de bufete de incintă și aprovizionarea corespunzătoare a acestora.

(2) Măsurile concrete, în sensul alin. 1, se stabilesc prin contractele colective la nivelul unităților.

(3) Prin contractele colective de muncă la nivel de unitate se vor stabili parametrii de microclimat care vor fi urmăriți la fiecare loc de muncă, în vederea luării măsurilor de protecție specifice, precum și programe de control al realizării măsurilor stabilite.

Articolul 94

În scopul prevenirii și diminuării nivelului stresului la locul de muncă, angajatorul împreună cu semnatarii contractului colectiv de muncă vor depune eforturile necesare în vederea transpunerii la nivelul unității a standardelor de management pentru gestionarea stresului la locul de muncă, în conformitate cu prevederile art. 37 din Contractul colectiv de muncă unic la nivel național.

IV.3. - Munca în condiții deosebite

Articolul 95

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

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

Articolul 96

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

a) sporuri la salariu, conform prevederilor art. 65 alin. 1;

b) durata redusă a timpului de lucru;

c) alimentație de protecție a organismului;

d) concedii suplimentare de minimum 3 zile pe an.

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

Articolul 97

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

Articolul 98

Angajatorul va organiza, periodic, examinarea medicală a salariaților, în scopul de a constata dacă sunt apti pentru desfășurarea activității în postul pe care ar urma să-l ocupe sau pe care îl ocupă, precum și pentru prevenirea îmbolnăvirilor profesionale. Examinarea medicală este gratuită, iar cheltuielile ocazionate de examinare se vor suporta conform legii. Condițiile concrete urmează să fie stabilite la nivel de unitate.

Articolul 99

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

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

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

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

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

(5) În toate cazurile în care condițiile de muncă s-au modificat, determinând reclasificarea locurilor de muncă, salariații vor beneficia de drepturile aferente noii clasificări începând cu data schimbării condițiilor de muncă, indiferent de momentul efectuării reclasificării de către organele competente, cu respectarea alin. (3) și (4).

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

IV.4. - Organizarea și normarea muncii

Articolul 100

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

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

Articolul 101

(1) Normarea muncii se aplică tuturor categoriilor de salariați - muncitori, tehnicieni, ingineri, economiști, cadre de altă specialitate și lucrători din activitatea administrativă - atât pentru cei salariați în acord, cât și pentru cei salariați în regie. Normele de muncă se exprimă - în funcție de caracteristicile procesului de producție sau ale altor activități ce se normează - sub forma de norme de timp, norme de producție, norme de personal, sfere de atribuții sau sub alte forme corespunzătoare specificului fiecărei munci. Normele de muncă se elaborează de către angajatori, cu acordul organizațiilor sindicale corespunzătoare. Normele de muncă aprobate de conducătorul unității se fac cunoscute salariaților cu cel puțin 5 zile înainte de aplicare.

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

Articolul 102

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

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

Articolul 103

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

Articolul 104

- (1) În toate cazurile în care munca este efectuată într-un ritm impus, colectiv sau individual, în normele de muncă se includ și timpi de refacere a capacității de muncă.
- (2) Acolo unde natura muncii o impune, pentru a permite utilizarea reală a timpilor de refacere a capacității de muncă, numărul de personal va cuprinde un număr corespunzător de salariați pentru înlocuire.

Articolul 105

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

Articolul 106

- (1) În cazul în care există divergențe la stabilirea normelor de muncă sau a normativelor de personal, la cererea oricăreia dintre părți, se poate apela la o expertiză tehnică sau la orice altă procedură prevăzută în contractul colectiv de muncă.
- (2) Experții vor fi desemnați de comun acord de către ambele părți. Concluziile expertizei tehnice sunt obligatorii pentru părți, plata acestora fiind suportată de angajator pentru prima solicitare a sindicatelor.

Capitolul V

Măsuri de protecție specială

Pierdere temporară a capacității de muncă

Articolul 107

- (1) În cazul în care salariații lipsesc de la lucru din motive de incapacitate temporară de muncă, patronul poate compensa, din fonduri proprii, diferența dintre salariul de bază inițial și ajutorul la care are dreptul salariatul, potrivit legii.
- (2) Situațiile în care se poate compensa diferența prevăzută la alin. 1 vor fi stabilite prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate.

Articolul 108

Dacă salariatul se află în incapacitate temporară de muncă, patronul va aplica dispozițiile [Legii nr. 19/2000](#) privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale, cu modificările și completările ulterioare.

Articolul 109

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

Articolul 110

- (1) Salariatul care a fost pensionat pentru incapacitate temporară de muncă, după o perioadă de recuperare va fi reintegrat, pe cât posibil, în funcția avută la data pierderii capacității de muncă sau într-una echivalentă ca salariu.
- (2) Dacă există recomandarea expresă a comisiei de expertiză a capacității de muncă, salariatul va fi încadrat conform respectivei recomandări și în funcție de posibilitățile unității.
- (3) De aceleași drepturi beneficiază și salarialele care și-au întrerupt activitatea pentru creșterea și educarea copilului.
- (4) Pe perioada de o lună de la reîncadrare, considerată de readaptare, salariații vor beneficia cel puțin de salariul de bază.
- (5) Dacă la reîncadrare, salariatul solicită un alt loc de muncă și interesele unității permit, acestuia i se va renegocia contractul individual de muncă.

Munca persoanelor cu handicap

Articolul 111

Persoanele cu handicap salariate în unitate beneficiază de următoarele drepturi:

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

Articolul 112

- (1) Unitatea are obligația suportării cheltuielilor pentru spitalizare și medicație, precum și pentru confecționarea protezelor impuse în urma accidentului de muncă, produs din motive neimputabile salariatului, dacă aceste cheltuieli nu au fost suportate de Asigurator, conform legii.
- (2) În cazul accidentelor de muncă soldate cu invaliditate permanentă, unitatea va acorda un ajutor social în valoare de trei salarii de încadrare a salariatului.

Articolul 113

(1) Angajatorul se obligă să nu refuze angajarea sau, după caz, menținerea în muncă a persoanelor cu handicap, în cazurile în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligațiilor de serviciu ale posturilor sau locurilor de muncă existente. Dovada capacității va fi constatată de către medicul de medicina muncii.

(2) Organizațiile sindicale vor sprijini angajarea și menținerea în muncă a persoanelor cu handicap în condițiile alineatului precedent.

Trimiterea salariaților la tratament și odihnă

Articolul 114

(1) Salariații și membrii familiilor lor pot beneficia de bilete de tratament și/sau de odihnă recuperatorie în stațiuni balneoclimaterice și turistice.

(2) Fiecare unitate va achiziționa, cu ajutorul sindicatului, un număr corespunzător de bilete, în baza necesarului întocmit de acesta, în funcție de posibilitățile financiare ale unității.

(3) Repartizarea biletelor de tratament sau de odihnă recuperatorie se va face de către organizațiile sindicale și de către patron.

Articolul 115

(1) Salariații și membrii familiilor lor, care beneficiază de bilete de tratament sau odihnă recuperatorie prin sindicat, au dreptul la reducerea costului biletelor, ținându-se seama de salariul de bază și de sezon, diferența de preț fiind suportată de unitate.

(2) Procentele de reducere a costului biletelor în raport cu criteriile prevăzute la alin. 1 se stabilesc prin contractele colective de muncă la nivelul unității, fără a fi mai mici de 50% din valoarea totală a biletului.

(3) Costul călătoriei pe calea ferată, clasa a II-a, sau, acolo unde nu este posibil, cu mijloacele de transport auto în comun va fi suportat integral de unitate pentru salariatul beneficiar al biletului de tratament balnear sau de odihnă recuperatorie și în proporție de 50% pentru membrii de familie.

(4) Contravaloarea biletelor acordate salariaților trimiși în stațiuni pentru tratarea unor boli profesionale sau a unor boli care, fără a intra în categoria bolilor profesionale, au fost contractate din cauza condițiilor de muncă se suportă integral de unitatea economică, inclusiv costul transportului pe calea ferată, clasa a II-a, sau, acolo unde nu este posibil, pentru transportul auto în comun.

(5) Transportul se poate efectua și cu mijloacele proprii, caz în care unitatea va deconta cheltuielile la nivelul transportului pe calea ferată, clasa a II-a, în condițiile alin. 3.

Ajutoare materiale

Articolul 116

(1) În afara ajutoarelor prevăzute de lege la care au dreptul, salariații vor beneficia și de următoarele ajutoare:

a) în cazul decesului salariatului, un ajutor acordat familiei, de cel puțin două salarii medii lunare pe unitate; în cazul în care decesul a survenit din cauza unei boli profesionale, a unui accident de muncă ori în legătură cu munca, cuantumul ajutorului dat familiei va fi conform [Legii nr. 346/2002](#);

b) cel puțin trei salarii de bază medii pe unitate, plătite de unitate la decesul soțului sau soției, ori la decesul unei rude de gradul I - părinți, copii - aflate în întreținerea salariatului în baza unor documente doveditoare;

c) cel puțin un salariu de bază mediu pe unitate, plătit de unitate mamei, pentru nașterea fiecărui copil; dacă mama nu este salariată, soțul acesteia beneficiază de plată unui salariu mediu pe unitate.

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

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

Articolul 117

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

a) construirea și întreținerea de creșe și grădinițe pentru copiii salariaților;

b) amenajarea și întreținerea de cantine-bufete de incintă pentru salariați;

c) construirea, amenajarea și întreținerea de oficii și grupuri sociale la locul de muncă;

d) cheltuieli cu formarea și perfecționarea pregătirii profesionale;

e) cheltuieli cu formarea economico-socială și educația în domeniul relațiilor de muncă;

f) cheltuieli suplimentare pentru protecția muncii, materiale de protecție și igienico-sanitare, alimentație pentru întărirea rezistenței organismului;

g) cheltuieli necesare asigurării speciale a salariaților pentru cauze de accident și deces, inclusiv plata primelor de asigurare la unitățile cu specific, conform contractelor colective de muncă la nivel de unitate;

h) acțiuni cultural-sportive și umanitare;

i) construirea de locuințe.

Articolul 118

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

Articolul 119

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

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

Articolul 120

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

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

Articolul 121

În vederea asigurării condițiilor de odihnă și recreere în timpul concediului de odihnă al salariaților, precum și în timpul zilelor nelucrătoare, unitățile, împreună cu organizațiile sindicale, vor face demersuri pentru achiziționarea unor vile pentru odihnă la munte și/sau la mare.

Articolul 122

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

(2) Mărimea fondului și utilizarea lui se negociază între patron și sindicate.

Capitolul VI

Munca și protecția femeilor și tinerilor

Articolul 123

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

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

Articolul 124

(1) La angajare, femeile au dreptul la tratament nediscriminatoriu.

(2) Angajarea și/sau promovarea se vor face numai în funcție de pregătire și competență.

(3) Va fi respectat principiul "salarizare egală la muncă egală cu bărbații".

(4) Criteriul sexului nu poate fi o piedică la promovare.

Articolul 125

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

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

Articolul 126

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

Articolul 127

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

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

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

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

Articolul 128

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

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

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

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

Articolul 129

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

Articolul 130

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

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

Articolul 131

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

Articolul 132

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

Articolul 133

Este interzisă concedierea persoanelor de sex femeiesc în perioada îmbolnăvirilor, gravidității și a maternității, precum și în alte cazuri prevăzute de lege.

Articolul 134

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

Articolul 135

Este interzisă concedierea femeilor, din motive neimputabile lor, care mai au trei ani până la pensionarea la cerere.

Articolul 136

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

Articolul 137

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

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

Articolul 138

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

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

Articolul 139

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

Articolul 140

(1) Unitatea, împreună cu sindicatele, va soluționa eventualele conflicte de natură să lezeze demnitatea femeii.

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

Articolul 141

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

Capitolul VII

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

VII.1. - Încheierea contractului individual de muncă

Articolul 142

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

(2) Pentru meseriile specifice profilului de producție, care condiționează nemijlocit realizarea programelor de fabricație, nominalizate cu informarea sindicatelor, se vor încheia contracte individuale de muncă cu clauze asiguratorii, pentru ambele părți, privind salarizarea, perioada de comunicare a intenției de plecare, precum și nivelul cheltuielilor - școlarizare, specializare, atestare - ce vor fi suportate de către salariat sau de noul angajator, în cazul plecării din unitate.

Articolul 143

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

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

Articolul 144

Contractul individual de muncă va cuprinde, la angajare, cel puțin clauzele prevăzute în modelul aprobat de Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei, anexa nr. 3, și se va completa ulterior cu actele adiționale intervenite pe parcursul derulării acestuia, în scris, câte un exemplar pentru fiecare parte, prin grija angajatorului.

Articolul 145

(1) Contractul individual de muncă se încheie pe durată nedeterminată; se poate încheia și pe durată determinată, dar nu mai mult de 24 de luni, în cazurile și modalitățile prevăzute expres de lege și de contractele colective de muncă.

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

Angajarea și încadrarea personalului

Articolul 146

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

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

Articolul 147

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

Articolul 148

(1) Tematica și data examenului sau a concursului pentru ocuparea unui post vor fi afișate la sediul unității sau vor fi publicate în presă, în vederea înscrierii candidaților.

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

Perioada de probă

Articolul 149

(1) Angajarea și încadrarea se fac prin contract individual de muncă pe durată nedeterminată, cu excepția absolvenților instituțiilor de învățământ și a funcțiilor de conducere pentru care se prevede și o perioadă de probă, conform Codului muncii.

(2) Prin excepție, contractul individual de muncă se poate încheia și pe o durată determinată, în condițiile expres prevăzute de lege.

(3) Pentru verificarea aptitudinilor salariatului la încheierea contractului individual de muncă, se poate stabili o perioadă de probă conform art. 31 din Codul muncii.

Articolul 150

În perioada de probă, părțile pot denunța unilateral contractul individual de muncă din motive bine întemeiate, printr-o notificare scrisă la inițiativa oricăreia dintre părți.

Articolul 151

Salarizarea în perioada de probă se va face cu respectarea salariului minim al categoriei de personal în care se angajează salariatul, cu excepția celor aflați în perioada de debut în activitate.

Articolul 152

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

VII.2. - Modificarea contractului individual de muncă

Articolul 153

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

Articolul 154

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

Articolul 155

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

Articolul 156

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

Articolul 157

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

Articolul 158

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

Articolul 159

- (1) În funcție de interesele serviciului, salariații vor putea fi delegați în aceeași localitate sau în alte localități.
- (2) Delegarea poate fi dispusă pentru o perioadă de 60 de zile și se poate prelungi, cu acordul salariatului, cu cel mult 60 de zile.

Articolul 160

- (1) Salariații unității, trimiși în delegație, zilnic vor beneficia de următoarele drepturi conform Codului fiscal:
 - decontarea cheltuielilor de transport;
 - decontarea costului cazării (hotel de maximum 2 stele);
 - diurnă de deplasare, 65% din salariul de bază zilnic;
 - decontarea cheltuielilor de cazare fără document justificativ, în sumă de minimum 60 RON, indexabilă.
- (2) Nivelurile de decontare pentru transport, diurnă și cazare se stabilesc prin contractele colective de muncă la nivel de unitate.
- (3) Salariatul se va putea deplasa, cu acordul conducerii unității, cu autovehiculul propriu. În acest caz vor fi decontate cheltuielile cu carburantul la prețul zilei, la un consum de 10 litri la 100 de kilometri.

Articolul 161

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

Articolul 162

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

Articolul 163

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

Articolul 164

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

Articolul 165

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

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

VII.3. - Suspendarea contractului individual de muncă

Articolul 166

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

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

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

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

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

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

Încetarea contractului individual de muncă

Articolul 167

Contractul individual de muncă poate înceta astfel:

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

Articolul 168

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

Articolul 169

(1) Dacă contractul de muncă a încetat ca urmare a inițiativei uneia dintre părți, preavizul este, obligatoriu, de minimum 20 de zile lucrătoare.

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

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

(4) Decizia salariatului privind încetarea contractului de muncă (demisia) trebuie comunicată în scris celeilalte părți, respectându-se următoarele termene, care încep să curgă de la data înregistrării cererii:

- 20 de zile calendaristice, pentru salariații cu funcție de execuție;
- 30 de zile calendaristice pentru salariații cu funcție de conducere.

Încetarea contractului individual de muncă din inițiativa salariatului

Articolul 170

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

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

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

Încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului (concedierea)

Articolul 171

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

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

Articolul 172

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

- a)** unitatea își reduce personalul prin desființarea unor posturi de natura celui ocupat de cel în cauză, ca urmare a reorganizării;
 - b)** unitatea își încetează activitatea prin dizolvare;
 - c)** unitatea se mută în altă localitate și poate să-și asigure pe plan local cadrele necesare;
 - d)** unitatea se mută în altă localitate, iar persoana încadrată nu acceptă să o urmeze;
 - e)** în postul ocupat de persoana încadrată în muncă este reintegrat, pe baza hotărârii organelor competente, cel care a deținut anterior acest post.
- (2)** Concedierea pentru motivele prevăzute mai sus va fi precedată de o perioadă de preaviz de 30 de zile calendaristice.

Articolul 173

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

Articolul 174

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

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

Articolul 175

- (1)** La disponibilizarea salariaților din motive neimputabile lor, unitatea va acorda o compensație echivalentă cu un salariu de bază, în afara drepturilor cuvenite la zi.
- (2)** În cazul unor condiții sociale grave, la nivelul de unități se pot stabili, prin negociere, alte compensații de concediere.

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

Articolul 176

- (1)** Unitatea poate face concedieri, fără preaviz, în cazuri de abateri disciplinare grave, care nu constituie infracțiuni, dacă angajatul:
- a)** a utilizat documente false la angajare;
 - b)** a sustras sau a favorizat sustragerea de obiecte aparținând unității sau colegilor;
 - c)** a refuzat nejustificat dispozițiile superiorilor sau a incitat pe alții să o facă;
 - d)** a pus în pericol, prin acte deliberate sau prin imprudențe grosolane, securitatea întreprinderii, a colaboratorilor sau a sa personală, ori a provocat avarii;
 - e)** în interiorul unității s-a făcut vinovat de acte de violență sau insulte grave la adresa colegilor sau a conducătorilor;
 - f)** a provocat mari pagube materiale unității;
 - g)** a dezvăluit secrete ale unității, prin care a adus prejudicii acesteia;
 - h)** a introdus sau a consumat băuturi alcoolice în interiorul unității;
 - i)** a fost absent nemotivat, timp de 3 zile, de la serviciu;
 - j)** a falsificat un act generator de drepturi;
 - k)** amenință, împiedică sau obligă un salariat sau un grup de salariați să participe la grevă sau să muncească în timpul grevei.
- (2)** În cazul încetării contractului de muncă, ca urmare a uneia din situațiile prevăzute la alineatul precedent, se va proceda la efectuarea cercetării prealabile, conform legii; în cazul constatării vinovăției clare a salariatului, se poate lua hotărârea de concediere, ținându-se seama de cauzele și gravitatea faptei, de împrejurările în care a fost săvârșită, de gradul de vinovăție a salariatului, dacă acesta a mai avut sau nu abateri și de urmările faptei.
- (3)** În cursul cercetării disciplinare prealabile, salariatul are dreptul să prezinte și să susțină toate probele în favoarea sa, precum și dreptul să fie asistat, la cererea sa, de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este.

Articolul 177

Este interzisă concedierea salariaților:

- a)** pe criterii de sex, orientare sexuală, vârstă, apartenență națională, rasă, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, apartenență sau activitate sindicală;
- b)** pentru exercitarea, în condițiile legii, a dreptului la grevă și a drepturilor sindicale;
- c)** pe durata incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificat medical, conform legii;

- d)** pe durata când femeia salariată este gravidă, în concediu de maternitate sau pentru creșterea ori îngrijirea copilului;
- e)** pe durata îndeplinirii serviciului militar;
- f)** pe durata exercitării unei funcții eligibile într-un organism sindical, cu excepția situației în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă;
- g)** pe durata efectuării concediului de odihnă.

Articolul 178

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

Articolul 179

În perioada preavizului și cu anunțarea conducerii, salariații au dreptul să absenteze 4 ore pe zi de la programul unității, pentru a-și căuta un nou loc de muncă, fără ca aceasta să afecteze salariul și celelalte drepturi.

La cererea persoanei respective, orele absente se pot acorda prin cumul.

Concedieri colective

Articolul 180

Prin concediere colectivă se înțelege concedierea, într-o perioadă de 30 de zile calendaristice, dispusă de unul sau mai multe motive dintre cele prevăzute la art. 172, a unui număr de:

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

VII.4. - Protejarea forței de muncă

Articolul 181

(1) În situația în care organele competente din unități au aprobat măsuri de reducere a activității ori de reorganizare a procesului de producție, care ar determina încetarea unor contracte individuale de muncă, angajatorul este obligat să comunice în scris organizației sindicale numărul posturilor ce ar urma să fie reduse, natura acestora, pe unitate și compartimente, precum și cauzele concrete care au dus la necesitatea acestor măsuri. Anunțarea organizațiilor sindicale se face cu minimum 30 de zile calendaristice înainte de începerea scurgerii termenului de preaviz prevăzut la art. 172 din prezentul contract colectiv de muncă.

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

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

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

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

Articolul 182

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

- a)** salariații care sunt asociați la alte societăți comerciale cu capital privat sau mixt;
- b)** salariații care au și un alt loc de muncă sau care cumulează pensia cu salariul;
- c)** salariații care îndeplinesc condițiile de pensionare, la cererea unității;
- d)** persoanele care îndeplinesc condițiile de pensionare, la cererea lor.

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

a) dacă măsura ar afecta doi soți care lucrează în aceeași unitate se va desface contractul de muncă al unuia din soți;

b) măsura să afecteze, mai întâi, salariații care nu au copii sau alte persoane în întreținere;

c) măsura să afecteze numai în ultimă instanță salariații care sunt singurii susținători ai familiei, precum și salariații care mai au cel mult 3 ani până la pensionare, la cerere.

(3) În cazul în care măsura desfacerii contractului de muncă ar afecta un salariat care a urmat o formă de calificare sau de perfecționare a pregătirii profesionale, inclusiv școala profesională, și a încheiat cu unitatea un contract sau act adițional la contractul de muncă, prin care s-a obligat să presteze o activitate într-o anumită

perioadă de timp, unitatea nu-i va putea pretinde acestuia despăgubiri pentru perioada rămasă nelucrată până la împlinirea termenului.

Articolul 183

(1) Unitatea care își extinde sau își reia activitatea are obligația să înștiințeze, în scris, despre aceasta organizațiile sindicale și să facă publică măsura.

(2) Unitatea este obligată să reangajeze salariații cărora li s-a desfăcut contractul de muncă pentru motivele prevăzute la art. 182, care au pregătirea necesară pentru ocuparea posturilor vacante și care s-au prezentat în termen de 15 zile de la data apariției anunțului.

Articolul 184

Angajatorul va pune la dispoziția organizației sindicale datele necesare referitoare la modul de aplicare a prevederilor articolelor 181, 182 și 183.

Capitolul VIII

Formarea profesională, economică, socială și sindicală

Articolul 185

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

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

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

(4) Părțile convin să susțină Centrul de Expertiză în Formare Profesională din Ramura Construcții de Mașini, având următoarele direcții de acțiune:

- conștientizarea beneficiilor formării profesionale continue pentru angajatori și angajați;
- optimizarea relațiilor dintre partenerii sociali și dezvoltarea colaborării cu instituțiile cu atribuții în formarea profesională și cu furnizorii de formare;
- promovarea dezvoltării și actualizării standardelor ocupaționale și a standardelor de pregătire profesională;
- evaluarea și certificarea calificărilor parțiale sau totale, independent de contextul în care acestea au fost dobândite.

Articolul 186

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

- a) nevoile de formare profesională prevăzute la art. 185 (1) vor fi stabilite de către patronat, iar cele de la art. 185 (2) de către patron, împreună cu sindicatele;
- b) cheltuielile pentru activitatea de formare profesională a salariaților se suportă de către unități;
- c) sindicatul va participa/asista, prin împuterniciții săi, la orice formă de examinare organizată în vederea absolvirii unui curs de formare profesională în cadrul unității;
- d) salariații care au încheiat acte adiționale la contractul individual de muncă în vederea formării profesionale vor fi obligați să suporte cheltuielile ocazionate de aceasta, dacă părăsesc unitatea din motive imputabile lor, înainte de împlinirea unui termen de 3 ani de la data absolvirii cursurilor.

Capitolul IX

Drepturi și imunități sindicale

Articolul 187

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

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

Articolul 188

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

Articolul 189

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

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

Articolul 190

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

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

Articolul 191

(1) Angajatorii au obligația de a invita delegații aleși ai organizațiilor sindicale reprezentative să participe în consiliile de administrație sau în alte organe asimilate acestora, la discutarea problemelor de interes profesional, economic, social, cultural sau sportiv. În cazul societăților cu administrator unic, acesta sau un împuternicit al acestuia va avea periodic întâlniri cu organizațiile sindicale reprezentative.

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

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

Articolul 192

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

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

Articolul 193

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

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

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

Articolul 194

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

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

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

Articolul 195

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

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

Articolul 196

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

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

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

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

Articolul 197

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

(2) Anual, federațiile sindicale semnatare vor asigura pregătirea pentru acțiuni sindicale și relații de muncă a unui număr de membri de sindicat, pe o durată de până la 15 zile.

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

Articolul 198

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

Articolul 199

În situația declanșării unor conflicte de interese, inclusiv a grevei, sindicatul și conducerea unității au obligația ca, pe durata acestora, să protejeze patrimoniul unității și să asigure funcționarea neîntreruptă a utilajelor și instalațiilor tehnologice a căror oprire ar putea constitui un pericol pentru viața sau sănătatea oamenilor sau ar putea cauza pagube ireparabile.

Articolul 200

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

Articolul 201

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

Articolul 202

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

Articolul 203

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

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

- stabilirea orarului de muncă;
- pauzele;
- recuperările;
- întreruperea parțială a lucrului;
- munca suplimentară; planul orelor suplimentare;
- programarea concediilor colective;
- concedierile;
- stabilirea zilelor nelucrătoare;
- lucrul în schimburi; lucrul în timpul nopții;
- salarizarea (sistem, forme, niveluri de salarizare etc.);
- sistemul de apreciere a muncii efectuate;

- modul de prezentare a propunerilor și sugestiilor;
- măsurile de protecție în caz de concediere;
- amenajarea locurilor de muncă;
- protejarea sănătății;
- măsurile de securitate a muncii;
- încălzire/climatizare la locul de muncă;
- vestiarele, grupurile sociale, instalațiile sanitare etc.;
- cantinele-restaurant de întreprindere, microcantinele, chioșcurile de incintă;
- ajutoarele sociale;
- programele de formare profesională (perfecționări, instruiți);
- bibliotecile de întreprindere;
- elaborarea Regulamentului intern, care va include și obligațiile specifice salariaților;
- privatizarea unității sau a unor părți ale acesteia;
- utilizarea activelor cu destinație social-culturală sau sportivă;
- prestări de servicii în regim de subcontract, pentru activități specifice unității;
- protejarea și apărarea patrimoniului societății;
- alte domenii prevăzute în contractele colective.

Comunicările în cadrul întreprinderii

Articolul 204

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

Articolul 205

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

Articolul 206

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

Articolul 207

- (1) Angajatorul va permite organizațiilor sindicale constituite conform legii desfășurarea adunărilor generale anuale și a adunărilor generale extraordinare în incinta unității; în cazul unităților care își desfășoară activitatea în cel puțin două schimburi, adunările se vor desfășura în timpul programului de lucru.
- (2) Membrii organelor de conducere a organizațiilor sindicale de tip federativ, confederativ etc. vor putea participa la întrunirile organelor pentru care au fost desemnați.
- (3) Participarea membrilor de sindicat la acțiunile menționate la acest articol se va face fără diminuarea salariului, cu înștiințarea conducerii societății.
- (4) La baza organizării și desfășurării activităților prevăzute la alin. 1-3 va sta principiul bunei-credințe și al dialogului social.

Capitolul X

Obligațiile părților

Articolul 208

Angajatorul se obligă:

1. să respecte și să aplice prevederile contractelor colective de muncă la nivel național, pe ramură și unități;
 2. să asigure toate condițiile pentru funcționarea unității în condiții de rentabilitate, pe întreaga durată a prezentului contract;
 3. să impună respectarea disciplinei tehnologice, organizatorice, financiar-contabile și a normelor de protecție și igienă a muncii;
 4. în aplicarea prevederilor [art. 24 din Legea nr. 54/2003](#) - Legea sindicatelor - la cererea organizațiilor sindicale, angajatorii vor reține cotizația de sindicat pe statele de plată și o vor vira sindicatului;
- concomitent se va efectua și deducerea fiscală a cotizației din venitul lunar al membrilor de sindicat, conform prevederilor legale;

- reținerea și deducerea fiscală a cotizației se fac pe baza cererii organizației sindicale, la care se atașează lista membrilor de sindicat și semnătura acestora de acceptare a reținerii; lista se înaintează angajatorului la începutul fiecărui an și va fi actualizată ori de câte ori va fi necesar;

5. să nu angajeze salariați permanenți, temporari sau cu program parțial, în perioada declanșării sau desfășurării în condiții legale a conflictelor colective de muncă, pe locurile de muncă ale salariaților aflați în conflict;

6. să prevadă în contractele de societate ale unităților cu participare străină, cu activități pe teritoriul României, o clauză prin care partea externă se obligă să respecte drepturile prevăzute în legislația muncii în vigoare, în contractul colectiv de muncă la nivel de unități, precum și convențiile O.I.M. ratificate de România;

7. în toate situațiile în care în perioada de valabilitate a contractului colectiv de muncă se modifică forma de proprietate asupra capitalului social, se majorează sau se reduce capitalul social rezultat din fuzionarea, divizarea sau lichidarea societății, angajatorul are obligația de a asigura transparența întregului proces, informând sindicatul asupra consecințelor și implicațiilor în politica de personal și de salarizare;

8. să comunice în timp util hotărârile sale privind toate problemele importante din domeniul relațiilor de muncă;

9. la privatizarea societăților comerciale să se includă în contractul de vânzare-cumpărare respectarea prevederilor cuprinse în legislația în vigoare, respectiv condiții de ordin calitativ, de exemplu, menținerea caracterului productiv al unității pentru o perioadă stabilită, asigurarea unei piețe certe de desfacere a produselor, negocierea numărului de salariați, realizarea unor obiective de investiții tehnologice sau sociale etc.;

10. să pună la dispoziția sindicatului reprezentativ, pentru negocierea contractului colectiv de muncă, următoarele informații: bilanțul pe anul anterior, bugetul pe anul în curs, structura și volumul producției, numărul mediu de salariați;

11. în situația când angajatorul folosește și angajați ai unor firme subcontractoare pe o perioadă mai mare de 6 luni, salarizarea acestora se va face conform legislației în vigoare;

12. Să reactualizeze regulamentul intern conform contractului colectiv de muncă pe unitate, în termen de 30 de zile de la înregistrarea acestuia.

Articolul 209

(1) Organizațiile sindicale semnatare recunosc drepturile angajatorilor de a stabili, în condițiile legii și ale Regulamentului de ordine interioară, răspunderea disciplinară sau materială a salariaților care se fac vinovați de încălcarea normelor de disciplină a muncii sau aduc prejudicii unității.

(2) Organizațiile sindicale recunosc dreptul angajatorului de a stabili normele de disciplină tehnologică. Normele de disciplina muncii se stabilesc cu consultarea organizațiilor sindicale.

(3) Angajatorii și organizațiile sindicale se recunosc ca parteneri sociali permanenți. Părțile convin să depună eforturi în vederea promovării unui climat normal de muncă în unități, cu respectarea prevederilor legii, a contractelor colective de muncă la toate nivelurile, a Regulamentului de ordine interioară, precum și a drepturilor și intereselor salariaților.

Articolul 210

Salariații au următoarele obligații:

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

2. salariatul care s-a angajat la o altă unitate trebuie să renunțe în scris la calitatea sa de angajat, în cazul în care prin activitatea desfășurată la noua unitate face concurență neloială unității unde este încadrat;

3. să folosească materialele și dotarea unității numai pentru activități legate de obiectul muncii sau de activitatea de salariat;

4. să nu pretindă sau să nu primească de la colegii de muncă, de la subalterni, superiori sau persoane străine avantaje materiale pentru exercitarea atribuțiilor sale de serviciu sau favorizarea rezolvării unor servicii;

5. să intervină responsabil în cazul unor avarii sau accidente tehnice sau umane, iar în situația de calamități naturale să se deplaseze din proprie inițiativă la sediul unității pentru a contribui la salvarea și refacerea patrimoniului;

6. să dea relații (în scris), la solicitarea angajatorului, dacă este în cunoștință de cauză, în vederea efectuării cercetărilor prealabile privind accidente de muncă și abateri disciplinare;

7. să înregistreze și să evidențieze corect timpul efectiv lucrat (salariații desemnați pentru aceste operații);

8. să anunțe șefii ierarhici imediat ce au luat cunoștință de producerea unui accident, păstrând, pe cât posibil, intactă starea de fapt în care s-a produs;

9. să folosească concediile de boală sau incapacitate temporară de muncă conform prescripțiilor medicului;

10. să nu lase fără supraveghere utilajele și instalațiile în funcțiune;

11. să nu deterioreze, să nu degradeze sau să nu descompleteze, din neglijență sau în mod voit, mijloace de producție, instalații și dotări;

12. să respecte procesul tehnologic stabilit;

13. să mențină ordinea și curățenia la locul de muncă și în incinta unității;

14. să respecte măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
15. să păstreze secretul de serviciu.

Capitolul XI

Dispoziții finale

Articolul 211

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

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

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

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

- a) 1/3 din suma totală se reține la unitate, ca fond destinat negocierii contractului colectiv de muncă;
- b) 2/3 din suma totală se va vira de către unitate la federația patronală semnată a contractului colectiv de muncă pe ramură; lista ramurilor este dată în anexa nr. 1 la Contractul colectiv de muncă unic la nivel național;
- c) din sumele constituite conform lit. b), 50% se vor vira la confederația patronală semnată a Contractului colectiv de muncă unic la nivel național, din care face parte federația respectivă;
- 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 de muncă la fiecare nivel;
- e) fondurile destinate negocierilor colective se vor constitui și se vor vira în termen de o lună de la data publicării în Monitorul Oficial al României a prezentului contract colectiv de muncă.

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

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

(7) Fondurile destinate negocierilor colective din industria construcțiilor de mașini vor fi evidențiate separat și virate în contul PICM RO71RNCB0072049718010001 - B.C.R., Sector 1, București. Organizațiile patronale și organizațiile sindicale vor urmări și vor sprijini constituirea, defalcarea și virarea pe destinații a fondurilor colectate pentru negocierea contractelor colective de muncă, gestionându-le în conformitate cu prevederile legale.

(8) Modul de înregistrare în contabilitate și modelul de declarație a conducătorului societății comerciale, privind respectarea art. 211, se realizează conform Indicațiilor nr. 146033/1997 ale Ministerului Economiei și Finanțelor.

Articolul 212

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

Articolul 213

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 214

Pentru salariații unității, care intră sub incidența contractelor colective de muncă și care lucrează în alte meserii decât cele specifice ramurii, se vor negocia prevederi distincte la nivel de unitate.

Articolul 215

În toate situațiile de reorganizare sau, după caz, de privatizare a unităților, drepturile și obligațiile prevăzute de contractele de muncă se transmit noilor subiecte de drept rezultate din aceste operațiuni juridice, dacă salariații acestora se află sub incidența prevederilor unui contract colectiv de muncă încheiat pe baza prezentului contract, până la încheierea unui nou contract colectiv de muncă.

Articolul 216

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

Articolul 217

Prezentul contract colectiv de muncă se va aplica și unităților ale căror organizații sindicale se afiliază la una din federațiile semnate, ulterior încheierii acestuia, prin comunicarea denumirii unității respective, de către federație, federației patronale și Ministerului Muncii, Familiei și Egalității de Șanse.

COMISIA DE NEGOCIERE

PATRONAT FEPA - CM	FEDERAȚII SINDICALE
1. Marin Voinea	1. Federația Sindicatelor din Construcții de Mașini
2. Daniel Virna	(C.N.S.L.R. - FRĂȚIA)
3. Mircea Podina	Dan-Gheorghe Bajan
4. Marian Cazangiu	Gheorghe Coanda
5. Vasile Sorin Racovitan	2. Federația Națională Sindicală
	SOLIDARITATEA METAL
	(C.N.S. CARTEL ALFA)
	Liviu Apostoiu
	3. Federația Metal Henri Coandă
	Iulian Dana
	4. Federația Sindicală a Lucrătorilor din
	Industrie - METAL
	Aurel Oprea
	5. Federația INFRAȚIREA a Sindicatelor din
	Ramura Metal
	Adrian Damian

Anexa 1

Lista cu societățile comerciale beneficiare ale Contractului colectiv de muncă unic la nivelul ramurii construcții de mașini pe anii 2008-2010

Nr. crt.	Societatea comercială	Localitatea
0	1	2
1. 24 IANUARIE - S.A.		Ploiești
2. 3LCH PREST - S.R.L.		Mârșa
3. ACCESORII METALICE - S.A.		Sfântu Gheorghe
4. ADROM - S.A.		Brașov
5. ADREM INVEST		București
6. AEROSTAR - S.A.		Bacău
7. AEROTEH - S.A.		București
8. AGMUS - S.A.		Iași
9. AGROPRODSERVICE - S.A.		Sfântu Gheorghe
10. AKER - S.A.		Brăila
11. AKER - S.A.		Tulcea
12. AKER YARDS ELECTRO - S.R.L.		Tulcea
13. ALSTING - S.A.		Lugoj
14. ALTUR - S.A.		Slatina
15. ALUM - S.A.		Tulcea
16. ALUPKOMPRESSOREN - S.R.L.		Baia Mare
17. ALRO - S.A.		Slatina
18. AMCO OTOPENI - S.A.		Otopeni
19. AMISA PRODUCT - S.A.		Baia Mare
20. ANA IMEP - S.A.		Pitești
21. ARCTIC - S.A.		Găești
22. ARCO TRUST ANDY'S - S.R.L.		Târgu Neamț
23. ARIO - S.A.		Bistrița
24. ARIS - S.A.		Arad
25. ARMĂTURA - S.A.		Cluj-Napoca
26. ARMAX GAZ - S.A.		Mediaș
27. ARO - S.A.		Câmpulung
28. AROMET - S.A.		Buzău

29. ARTROM - S.A.	Slatina
30. ASTRA - S.A.	Arad
31. ASAM - S.A.	Iași
32. ASSA ABLOY - S.R.L.	București
33. ATRIC - S.A.	București
34. ATELIERELE C.F.R. GRIVIȚA - S.A.	București
35. AUTOMECANICA - S.A.	Mediaș
36. AUTOMOBILE CRAIOVA - S.A.	Craiova
37. AUTOMOBILE DACIA - S.A.	Pitești
38. AUTONOVA - S.A.	Satu Mare
39. AUTO COATING - S.A.	Argeș
40. AVERSA - S.A.	București
41. AVIOANE - S.A.	Craiova
42. AXE ȘI PUNȚI - S.A.	Brașov
43. AZOMA - S.A.	Arad
44. AGROMEC - S.A.	Sibiu
45. ALSTOM POWER ROMÂNIA	București
46. BAD RULMENȚI - S.A.	Brașov
47. BAT - S.A.	Târgoviște
48. BĂNEASA - S.A.	Voluntari
49. BINEASA - S.A.	București
50. BEGA TEHNOMET	Timișoara
51. BETA - S.A.	Buzău
52. BMT România - S.A.	Iași
53. BORLA ROMCAT - S.A.	Curtea de Argeș
54. BRACO INDUSTRIAL	Bragadiru
55. BRAFOR - S.A.	Brașov
56. BRANDL-RO - S.R.L.	Sibiu
57. BRATTVAAG OFFSHORE MARITIME - S.R.L.	Tulcea
58. BUSINESS - S.R.L.	București
59. CAD WORKS - S.A.	Craiova
60. C.A.F. - S.A.	Brașov
61. CAMERON - S.A.	Câmpina
62. CAROMET - S.A.	Caransebeș
63. CAUCHO METAL PRODUCTOS - S.R.L.	Șelimbăr, Sibiu
64. CELULE ELECTRICE	Băilești
65. CEPROREX - S.A.	Brăila
66. CESAR - S.A.	Câmpulung
67. C.F.R. S.I.R.V. - S.A.	Brașov
68. CMB - S.A.	Bocșa
69. CN ROMARM	București
70. COLOROM - S.A.	Codlea
71. COMANA C+M	Giurgiu
72. CO.MA.N ENGINEERING - S.R.L.	București
73. COMAT - S.A.	Brașov
74. COMAT ELECTRO - S.A.	București
75. COMEFIN - S.A.	Costești
76. COMELF - S.A.	Bistrița
77. COMERȚ SCULĂRIE - S.A.	Topoloveni, Argeș

78.COMMET - S.A.	Tecuci
79.COMPA - S.A.	Sibiu
80.COMPANIA INDUSTRIALA GRIVIȚA - S.A.	București
81.CONFIND - S.R.L.	Câmpina
82.CONFMETAL - S.R.L.	Brăila
83.CONNECTRONICS ROMÂNIA - S.R.L.	Oradea
84.CONSTRUCȚII AERONAUTICE - S.A	Brașov
85.CONSAT - S.A.	Beiuș
86.CONSTRUCȚII METALICE MECONST - S.A.	Constanța
87.CUGIR - S.A.	Cugir
88.CUG - S.A.	Cluj-Napoca
89.CUPROM - S.A. - SUCURSALA ZALĂU	București
90.DACIA IT - S.R.L. - punct de lucru Mioveni	București
91.DAEWOO AUTOMOBILE ROMÂNIA - S.A.	Craiova
92.DAEWOO AUTOTRADING - S.R.L.	București
93.DAEWOO MANGALIA HEAVY INDUSTRIES - S.A.	Mangalia
94.DANICO PREST - S.R.L.	Tulcea
95.DEN BREEJEN - S.A.	Galați
96.DOOSAN IMGB - S.A.	București
97.ECO SOGEM PROD - S.R.L.	București
98.EL-CO - S.A.	Târgu Secuiesc
99.ELECTROCONTACT - S.A.	Botoșani
100.ELECTROKONTAKT ROMÂNIA - S.R.L.	Sântana, Arad
101.ELECTROLUX ROMÂNIA - S.A.	Satu Mare
102.ELECTROMETAL - S.A.	Cluj-Napoca
103.ELECTROPUTERE - S.A.	Craiova
104.ELECTROSTATIC	București
105.ELEMENTE COMANDA AUTO - S.R.L.	Topoloveni
106.ELMET - S.A.	Cluj-Napoca
107.ENERGO - S.A.	Brașov
108.ENGECO ROM - S.A.	Ploiești
109.EUROCOPTER ROMÂNIA - S.A.	Brașov
110.EUROMETAL - S.R.L.	Reșița
111.EUROSAM - S.A.	Brașov
112.FABRICA DE REDUCTOARE REȘIȚA RENK - S.A.	Reșița
113.FABRICA DE SCULE - S.A.	Râșnov
114.FAM - S.A.	Galați
115.FAPIRO - S.A.	București
116.FAST ECO - S.A.	București
117.FAUR - S.A.	București
118.FCT INDUSTRIAL - S.R.L.	Râmnicu Vâlcea
119.FEA - S.A.	București
120.F.E.C.N.E. - S.A.	București
121.FERMIT - S.A. Râmnicu	Sărat
122.FIMARO - S.A.	Cluj-Napoca
123.FINHES - S.R.L.	București
124.FLACĂRA - S.A.	Ploiești
125.FLEXIPLAST - S.A.	Pitești
126.FORMA - S.A.	Botoșani

127. FORTPRES - S.A.	Cluj-Napoca
128. FORTUS - S.A.	Iași
129. FORSEV - S.A.	Drobeta-Turnu Severin
130. FPSA - S.A.	Câmpulung
131. FRIGOCOM - S.A.	București
132. FRIMUT UTM - S.A.	Brașov
133. FSM ARO - S.A.	Câmpulung
134. GAPPAD - S.A.	Vălenii de Munte
135. GAMMET 2000 - S.R.L.	Lugoj
136. GENERAL TURBO - S.A.	București
137. GEOBAZ - S.A.	Ploiești
138. GIRUETA - S.A.	București
139. GIC NOSAG METAL - S.R.L.	Pitești
140. GOSPOMAS - S.A.	Onești
141. GRAND METAL - S.A.	București
142. GRIMEX - S.A.	Târgu Jiu
143. GRIRO - S.A.	București
144. HARAM ELECTRO - S.R.L.	Tulcea
145. HART - S.A.	Miercurea-Ciuc
146. HESPER - S.A.	București
147. HIDRAULICA UM	Plopeni
148. HIDROJET - S.A.	Breaza
149. HIDROMECHANICA - S.A.	Brașov
150. HIDROSIB - S.A.	Sibiu
151. HOFAG ENGINEERING - S.R.L.	Câmpina
152. HYDRAMOLD - S.A.	Iași
153. ICPE ACTEL	București
154. ICEPRONAV - S.A.	Galați
155. ICPSP	București
156. I.O.R. - S.A.	București
157. IAMU - S.A.	Blaj
158. I.A.R. - S.A.	Ghimbav
159. ICMA - S.A.	București
160. ICMUG - S.A.	Giurgiu
161. ICMET - S.A.	Craiova
162. ICEPALV - S.A.	București
163. ICPSP - S.A.	București
164. IMA METAV - S.A.	București
165. IMATEX - S.A.	Târgu Mureș
166. IMEC - S.A.	București
167. IMPRESS - S.A.	Buftea
168. IMU - S.A.	Medgidia
169. IMUM - S.A.	Medgidia
170. INAR - S.A.	Brașov
171. INETC - S.R.L.	București
172. INTEC - S.R.L.	București
173. INDEPENDENȚA - S.A.	Sibiu
174. INSTIRIG - S.A.	Balș

175. IOROM INDUSTRY - S.A.	Timișoara
176. INTERCAZ - S.A.	Brașov
177. ÎNFRĂȚIREA - S.A.	Oradea
178. IRUM - S.A.	Reghin
179. ISECO - S.A.	Târgu Mureș
180. ISLAZ - S.A.	Alexandria
181. IUG - S.A.	Craiova
182. IUS - S.A.	Brașov
183. IRA - S.A.	Câmpina
184. ITALROM ELECTRONICS - S.R.L.	Tulcea
185. ITM AMIRO - S.A.	București
186. IZOTERM - S.A.	Baia Mare
187. JONSON CONTROLS	Colibași
188. KOYO ROMÂNIA - S.A.	Alexandria
189. KWAERNER I.M.G.B. - S.A.	București
190. LUCA SUINPROD - S.A.	Codlea
191. LUGOMET - S.A.	Lugoj
192. MAFIR - S.A.	Cluj-Napoca
193. MARUB - S.A.	Brașov
194. MARSAT - S.A.	Târgu Jiu
195. MAȘINI - S.R.L.	Târgu Jiu
196. MAȘINI-UNELTE WMW - S.A.	Bacău
197. MAT - S.A.	Craiova
198. MATRICON - S.A.	Târgu Mureș
199. MATRIX - S.A.	Baia Mare
200. MAPASON - PROD - S.A.	Brașov
201. MAXIRO INGINERIE - S.R.L.	Mioveni
202. MECANEX - S.A.	Botoșani
203. MECANICA CEAHLAU - S.A.	Piatra-Neamț
204. MECANICA MARIUS - S.A.	Cluj-Napoca
205. MECANICA - S.A.	Botoșani
206. MECANICA - S.A.	Vaslui
207. MECANICA - S.A.	Codlea
208. MECANICA ȘI AUTOMATIZ. INDUSTR. - S.R.L.	Leordeni
209. MECANICA MATEI	Baia Mare
210. MECANICA - S.A.	Sighet
211. MECANICA - S.A.	Mârșa
212. MECANO ENERGETICA - S.A.	Drobeta-Turnu Severin
213. MECANO SERVICE - S.A.	Fălticeni
214. MECANOPLAST SA - S.A.	Făgăraș
215. MECATIM - S.A.	Timișoara
216. MECOD - S.A.	Codlea
217. MECORD - S.A.	Oradea
218. MECOTRANS TRADING - S.A.	Constanța
219. MEDRO - S.A.	Drobeta-Turnu Severin
220. MEFIN - S.A.	Sinaia
221. MEHID - S.A.	Galați
222. MEK MATEI Baia	Mare

223. MENAROM - S.A.
224. MES - S.A.
225. MESA - S.A.
226. METAL - S.A.
227. METALICA - S.A.
228. METALICA - S.A.
229. METALOPLAST - S.A.
230. METALURGICA - S.A.
231. METAROM - S.A.
232. METAV - S.A.
233. METROM - S.A.
234. METPROD-SDV - S.A.

235. MEVA - S.A.

236. MIBAROM - S.R.L.

237. MICRON - S.R.L.

238. MIRFO - S.A.

239. MIRO - S.A.

240. MOELLER - S.A.

241. MONTANA MG - S.R.L. DFMS

242. MONDIAL ELITE-EAST - S.A.

243. MORA I.P.R. - S.A.

244. MOTOR UTB - S.A.

245. MOTOARE AB - S.A.

246. MOTOR AB - S.A.

247. MOELLER - S.A.

248. MPL ENGINEERING - S.R.L.

249. MTS - S.A.

250. MUM UTB - S.A.

251. MUNTENIA - S.A.

252. MUSA - S.A.

253. NAPOMAR - S.A.

254. NAVEXIM - S.A.

255. NICOLINA - S.A.

256. NICOVALA - S.A.

257. NOVA MECANICA - S.R.L.

258. NUOVA ARIO - S.A.

259. OETHER MEC - S.R.L.

260. OMEGA - S.A.

261. ORGANE DE ASAMBLARE - S.A.

262. OROLOGERIE INDUSTRIALĂ - S.A.

263. ORIZONT - S.A.

264. PETAL - S.A.

265. PETROUTILAJ - S.A.

266. PETROMSERVICE - S.A.

267. PETROTUB - S.A.

267. PHOENIX INDUSTRIES - S.R.L.

269. POLIPROD - S.A.

270. POPECI UTILAJ GREU - S.A.

Galați

Suceava

Salonta

Aleșd

Rupea

Medgidia

Brașov

Aiud

București

București

Brașov

Reșița

Drobeta-Turnu

Severin

Reșița

Cornu

Târgu Jiu

Bistrița

Sârbi

Câmpulung Muscel

București

Mediaș

Brașov,

Brașov

Brașov

Sibiu

Satu Mare

Târgu Secuiesc

Brașov

Filipeștii de Pădure

Pitești

Cluj-Napoca

Galați

Iași

Sighișoara

Sighișoara

Arad

Mârșa

București

Brașov

Arad

Galați

Huși

Poiana Câmpina

București

Roman

Pantelimon

Târgu Secuiesc

Craiova

271. PREMAGRO - S.A.	Oradea
272. PREMIUM - S.A.	Brazi
273. PROFIX PRO	Timișoara
274. PROMET - S.A.	Beclean
275. PROMEX - S.A.	Brăila
276. PROMPT TRANS - S.A.	Brașov
277. PROREM UTB - S.A.	Brașov
278. PULSOR - S.A.	Scornicești
279. RAAL - S.A.	Bistrița-Năsăud
280. RADIATOARE - S.A.	Bistrița
281. RAMIRA - S.A.	Baia Mare
282. RÂMNICU VÂLCEA - S.A.	Râmnicu Vâlcea
283. REM - S.R.L.	Bacău
284. REPUBLICA - S.A.	București
285. REUTCOM UTB - S.A.	Brașov
286. REUTIL - S.A.	Brașov
287. RETEZAT - S.A.	Sibiu
288. REVA - S.A.	Simeria
289. ROBINETE INDUSTRIALE - S.A.	Bacău
290. ROCAB - S.A.	Întorsura Buzăului
291. ROCAR - S.A.	Rădăuți
292. ROLEM - S.A.	Codlea
293. ROMAERO - S.A.	București
294. ROMAN - S.A.	Brașov
295. ROMAN ENERGETIC - S.A.	Brașov
296. ROMCAN - S.R.L.	Odorheiu Secuiesc
297. ROMETROLOGIA	Brașov
298. ROMENERGO - S.A.	București
299. ROMENERGO MECANIC - S.A.	București
300. ROMFLUID - S.A.	București
301. ROMHANDICAP - S.A.	București
302. ROMLAG - S.A.	Brașov
303. ROMPLUMB FIRIZA - S.A.	Baia Mare
304. ROMPRIM - S.A.	București
305. ROSAR - S.A.	Rădăuți
306. ROSEAL - S.A.	Odorheiu Secuiesc
307. ROMRADIATOARE - S.A.	Brașov
308. ROMVAG - S.A.	Caracal
309. ROMVAL - S.A.	Cluj-Napoca
310. ROTEC - S.A.	Buzău
311. ROTES - S.A.	Târgoviște
312. RULMENȚI - S.A.	Bârlad
313. RULMENTUL - S.A.	Brașov
314. RULMENȚI URB - S.A.	Suceava
315. ROM-TERRA - S.A.	Odorheiu Secuiesc
316. ROMINSERV - S.A. - punct de lucru ROMINSERV VALVES IA	IFO Zalău
317. SATURN - S.A.	Satu Mare
318. SATURN - S.A.	Alba Iulia
319. SCANYARD - S.R.L.	Tulcea

320. SCUDIVER - S.A.	București
321. SCUDIVER-UTB - S.A.	Brașov
322. SCULE DE FILETAT - S.A.	Sfântu Gheorghe
323. SELECT METLEMPAST - S.R.L.	Odorheiu Secuiesc
324. SEMĂNĂTOAREA - S.A.	București
325. SEMIFABRICATE - S.A.	Brașov
326. SEMBRAZ - S.A.	Sibiu
327. SERVNAVAL - S.R.L.	Brăila
328. SERVICE AUTO BRAȘOVIA - S.A.	Brașov
329. SERVICE MENAJ - S.R.L.	Tulcea
330. SERVICII ȘI CONSTRUCȚII MARITIME - S.A.	Constanța
331. SETUM - S.A.	București,
	Drobeta-Turnu
332. SEVERNAV - S.A.	Severin
	Deva
333. S.E.W.S. ROM - S.R.L.	Hunedoara
334. SIDERURGICA - S.A.	Lugoj
335. SILCOM - S.A.	Baia Mare
336. SIMATEC - S.A.	Sibiu
337. SIMEROM - S.A.	București
338. SIMTEX - S.A.	Alba Iulia
339. SIND UTILAJUL - S.R.L.	Cluj-Napoca
340. SINTEROM - S.A.	Brașov
341. SIRCUC - S.A.	Balș
342. SMR - S.A.	Pitești
343. SOMECO - S.A.	Constanța
344. SORENA - S.A.	Odorheiu Secuiesc
345. SPARTACUS - S.R.L.	Suceava
346. SPIT BUCOVINA - S.A.	Craiova
347. SPUMOFLEX - S.A.	Giurgiu
348. STAR CHEMICALS	Satu Mare
349. STALAM - S.A.	Oradea
350. STIM-IN - S.A.	Oradea
351. STIMIN INDUSTRIES - S.A.	Câmpina
352. STEROM - S.A.	Pitești
353. SUBANSAMBLE AUTO - S.A.	Sfântu Gheorghe
354. SUBANSAMBLE AUTO - S.A.	Craiova
355. SUBANSAMBLE AUTO - S.A.	Timișoara
356. SUDOTIM AS - S.R.L.	Timișoara
357. SUDATIM - S.R.L.	Constanța
358. SURSAL SALIGNY - S.A.	Sibiu
359. SYKATEC - S.R.L.	Brăila
360. ȘANTIERUL NAVAL AKER - S.A.	Constanța
361. ȘANTIERUL NAVAL CONSTANȚA - S.A.	Galați
362. ȘANTIERUL NAVAL DAMEN - S.A.	Mangalia
363. ȘANTIERUL NAVAL DMHI - S.A.	Midia
364. ȘANTIERUL NAVAL 2X1 HOLDING - S.A.	Oltenița
365. ȘANTIERUL NAVAL NAVOL OLTENIȚA	Orșova
366. ȘANTIERUL NAVAL ORȘOVA - S.A.	Dumbrăveni, Sibiu
367. TEHNICA DE PRECIZIE - S.R.L.	

368. TEHNOFRIG - S.A.	Cluj-Napoca
369. TEHNOMET - S.A.	Lugoj
370. TEHNOMET BEGA - S.A.	Timișoara
371. TEHNOMET - S.A.	Făgăraș
372. TEHNOLOGIKA TUB - S.A.	București
373. TERMEX - S.A.	Balș
374. TERMO CONFORT - S.R.L.	Brașov
375. THYSENN KRUPP COMPA ARCURI - S.A.	Sibiu
376. THYSENN KRUPP BILSTEIN COMPA - S.A.	Sibiu
377. TMD - S.A.	Filiași
378. TIMIȘUL - S.A.	Lugoj
379. TIMKEN - S.A.	Ploiești
380. TIMPURI NOI - S.A.	București
381. TITAN ECHIPAMENTE NUCLEARE - S.A.	București
382. TITAN MAȘINI GRELE	București
383. TMUCB - S.A.	București
384. TOHAN - S.A.	Zărnești
385. TOP THERM - S.A.	Brașov
386. TRACTORUL UTB - S.A.	Brașov
387. TRANSPORT CEAHLĂU - S.A.	Piatra-Neamț
388. TREMAG - S.A.	Tulcea
389. TUBAL - S.A.	București
390. TURBOMECANICA - S.A.	București
391. TURDEANA - S.A.	Turda
392. TURFOR-UTB - S.A.	Brașov
393. TURNĂTORIA CENTRALA ORION - S.A.	Câmpina
394. TUROL - S.A.	Oltenița
395. UAMT - S.A.	Oradea
396. UBEMAR - S.A.	Ploiești
397. UCM - S.A.	Reșița
398. UCM TRADING - S.R.L.	Reșița
399. UCMR - S.A.	Reșița
400. UMEB - S.A.	București
401. UMEX - S.A.	Constanța
402. UTM - S.A.	Timișoara
403. UMUC - ARCAG - S.R.L.	București
404. UMUC - S.A.	București
405. UNIREA - S.A.	Cluj-Napoca
406. UNIMET C.U.G. - S.A.	Cluj-Napoca
407. UNELTE SCULE ACCESORII - S.A.	Alba Iulia
408. UPET - S.A.	Târgoviște
409. UPETROLAM - S.A.	București
410. UPETROM - S.A.	Ploiești
411. UPRUC - S.A.	Făgăraș
412. UPRUC TAB SDV - S.A.	Făgăraș
413. URBIS - S.A.	București
414. URBIS SECURITY - S.R.L.	București
415. UREX - S.A.	Rovinari, Târgu Jiu
416. USA - S.A.	Alba Iulia

417. UTALIM - S.A.	Slatina
418. UTB - S.A.	Braşov
419. UTEP - S.A.	Alba Iulia
420. UTIL NAVOREP - S.A.	Constanţa
421. UTTIS - S.A.	Bucureşti
422. UTTIS - S.R.L.	Bucureşti
423. UTON - S.A.	Oneşti
424. UZINA ARDEALUL - S.A.	Alba Iulia
425. UZINA AUTOMECANICA - S.A.	Moreni
426. UZINA CONCORDIA - S.A.	Câmpina
427. UZINA MECANICA - S.A.	Mija
428. UZINA MECANICA - S.A.	Orăştie
429. UZINA MECANICA - S.A.	Băbeni
430. UZINA MECANICA - S.A.	Mârşa
431. UZINA MECANICA - S.A.	Băicoi
432. UZINA MECANICA - S.A.	Plopeni
433. UZINA MECANICA CARFIL - S.A.	Braşov
434. UZINA DE REPARAȚII - S.A.	Motru
435. UZUC - S.A.	Ploieşti
436. VENTILATORUL - S.A.	Bucureşti
437. VEST METAL - S.A.	Oradea
438. VILMAR - S.A.	Râmnicu Vâlcea
439. VULCAN - S.A.	Bucureşti
440. WENPAT IMPEX - S.R.L.	Bocşa
441. WPC - S.A.	Bucureşti
442. YAZAKI ROMANIA - S.R.L.	Ploieşti
443. GIC NOSAG-METAL - S.R.L.	Piteşti
444. UMB INDUSTRIAL GRUP - S.A.	Bacău
445. Mecanica 94 - S.A.	Drobeta-Turnu Severin

Anexa 2

REGULAMENTUL DE ORGANIZARE ŞI FUNCȚIONARE

a comisiei paritare la nivel de ramură

1. Comisia paritară la nivel de ramură va fi compusă din câte 4 reprezentanți pentru fiecare parte participantă la negocieri, desemnați în acest scop pentru perioada aplicării contractului. În termen de 10 zile de la data intrării în vigoare a prezentului contract, părțile își vor comunica reciproc reprezentanții în comisie.
2. Comisia se va întruni la cererea oricăreia dintre părți, în termen de maximum 5 zile lucrătoare de la formularea cererii, și va adopta hotărâri valabile prin consens, în prezența a 3/4 din numărul total al membrilor.
3. Comisia va fi prezidată, prin rotație, de câte un reprezentant al fiecărei părți, ales în ședința respectivă.
4. Hotărârea adoptată potrivit pct. 2 are putere obligatorie pentru părțile contractante.
5. Secretariatul comisiei va fi asigurat prin rotație.

Anexa 3

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ

încheiat și înregistrat sub nr. / în registrul general

de evidența a salariaților

A. Părțile contractului

Angajatorul persoană juridică/fizică, cu sediul/
domiciliul în, înregistrată în registrul comerțului/
la autoritățile administrației publice din sub nr.
....., cod fiscal, telefon, reprezentată
legal prin, în calitate de,
și
salariatul/salariata - domnul/doamna,
domiciliat/domiciliată în localitatea, str.
nr., județul, posesor (posesoare) al(a) buletinului/cărții

de identitate/pașaportului seria nr. eliberat/eliberate de la data de, CNP, permis de muncă seria nr. din data de, au încheiat prezentul contract individual de muncă în următoarele condiții, asupra cărora au convenit:

B. Obiectul contractului

C. Durata contractului:

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

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

D. Locul de muncă este în

1. Activitatea se desfășoară la

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

E. Felul muncii

Funcția/meseria conform Clasificării ocupațiilor din România.

F. Atribuțiile postului

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

G. Condiții de muncă

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

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

H. Durata muncii

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

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

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

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

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

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

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

I. Concediul

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

De asemenea, beneficiază de un concediu suplimentar de

J. Salariul

1. Salariul de bază lunar brut: lei.

2. Alte elemente constitutive:

a) sporuri;

b) indemnizații;

c) alte adaosuri

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

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

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

a) echipament individual de protecție:;

b) echipament individual de lucru;

c) materiale igienico-sanitare;

d) alimentație de protecție;

e) alte drepturi și obligații privind sănătatea și securitatea în muncă:

L. Alte clauze:

a) perioada de probă este de;

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

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

colectiv de muncă;

d) în cazul în care salariatul urmează să-și desfășoare activitatea în străinătate, informațiile prevăzute la [art. 18 alin. \(1\) din Legea nr. 53/2003](#)

- Codul muncii se vor regăsi și în contractul individual de muncă;

e) alte clauze.

M. Drepturi și obligații generale ale părților

1. Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;

b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal;

c) dreptul la concediu de odihnă anual;

d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament;

e) dreptul la securitate și sănătate în muncă;

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

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

a) obligația de a realiza norma de muncă sau de a îndeplini atribuțiile ce îi revin, conform fișei postului;

b) obligația de a respecta disciplina muncii;

c) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;

d) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;

e) obligația de a respecta secretul de serviciu;

3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

a) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;

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

c) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern.

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

a) să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractele individuale de muncă, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din lege;

b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;

c) să informeze salariatul asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;

d) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;

e) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului.

N. Dispoziții finale

Prevederile prezentului contract individual de muncă se completează cu dispozițiile [Legii nr. 53/2003](#) - Codul muncii și ale contractului colectiv de muncă aplicabil, încheiat la nivelul angajatorului/grupului de angajatori/ramurii/național, înregistrat sub nr. .../..... la Direcția Generală de Muncă și Solidaritate Socială a Județului/Municipiului/ Ministerul Muncii, Familiei și Egalității de Șanse.

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

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

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

Angajator,

Salariat,

.....

.....

Reprezentant legal

.....

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

Angajator,

.....
