

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ UNIC nr. 47.019 din 1 august 2008

pe Ramura Industriei Materialelor de Construcții pe anii 2008-2010

EMITENT • MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI EGALITĂȚII DE ȘANSE

Publicat în MONITORUL OFICIAL, PARTEA V, nr. 13 din 28 august 2008

Data intrării în vigoare 28-08-2008

În temeiul art. 1, alin. (2) din Legea nr. 130/1996, al prevederilor Legii nr. 356/2001 și al Legii nr. 54/2003, părțile contractante sunt:

A. Angajatorii, prin Federația Patronală din Industria Materialelor de Construcții PATROMAT, care îndeplinește condițiile de reprezentativitate prevăzute de lege la art. 16 conform hotărârii judecătorești sentința civilă nr. 15/FED din ședința publică din data de 20.04.2006 din Dosar nr. 12346/3/2006, prin reprezentanții stabiliți prin Decizia nr. 1/2.07.2008 sunt persoane juridice înmatriculate sau persoane fizice autorizate, potrivit legii, care administrează și utilizează capitalul, indiferent de natura acestuia, în scopul obținerii de profit, în condiții de concurență, și care angajează muncă salariată.

B. Salariații, prin Federația Generală a Sindicatelor FAMILIA, care îndeplinește condițiile de reprezentativitate prevăzute de Legea nr. 130/1996 art. 17, alin. b), conform hotărârii judecătorești sentința civilă nr. 9/22.12.2004 din Dosar nr. 8/Rep./2004, prin reprezentanții stabiliți prin decizia nr. 108 din 2.07.2008.

Capitolul I Dispoziții generale

Articolul 1

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

(2) Angajatorul recunoaște libera exercitare a dreptului sindical conform legislației naționale, pactelor, tratatelor și convențiilor internaționale la care România este parte, precum și libertatea de opinie a fiecărui angajat în legătură cu relațiile de muncă.

(3) Salariații recunosc dreptul angajatorilor de a-și exercita toate atribuțiile, conform legislației naționale, pactelor, tratatelor și convențiilor internaționale la care România este parte.

Articolul 2

(1) Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică în unitățile nominalizate în Anexa nr. 1, indiferent de forma de organizare, de proveniența capitalului și de modul de finanțare.

(2) În vederea negocierii contractelor colective de muncă la nivel de unități, federația sindicală semnatară are obligația de a încunoștința în scris federația patronală semnatară despre organizațiile sindicale afiliate, cărora li se aplică clauzele prezentului contract colectiv de muncă la nivel de ramură, iar Federația PATROMAT va încunoștința în scris Federația Generală a Sindicatelor FAMILIA de societățile comerciale afiliate, cărora li se aplică clauzele prezentului contract.

Articolul 3

Contractul colectiv de muncă la nivel de ramură se încheie pe o perioadă de 2 ani. Anual se vor negocia salariile, durata timpului de muncă, programul de lucru și condițiile de muncă conform prevederilor Legii nr. 130/1996.

Articolul 4

(1) Prezentul contract colectiv de muncă la nivel de ramură asigură garanții minime pentru încheierea contractelor colective de muncă la nivel de unități, precum și pentru încheierea contractelor individuale de muncă.

(2) Toate clauzele cuprinse în contractele colective de muncă la nivel de unități, care prevăd drepturi sub limitele minime prevăzute în prezentul contract sunt lovite de nulitate.

(3) Prezentul contract colectiv de muncă la nivel de ramură cuprinde drepturile și obligațiile reciproce ale angajatorului și sindicatelor în stabilirea condițiilor generale de muncă. În ceea ce privește condițiile specifice de muncă, drepturile și obligațiile concrete, regulile de disciplină a muncii, acestea se vor stabili prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate.

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

Articolul 5

(1) Orice cerere de modificare a prezentului contract face obiectul unei negocieri.

(2) Cererea de modificare se comunică în scris celeilalte părți.

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

(4) Cererile de modificare vor fi depuse de către reprezentantul angajatorilor la FGS FAMILIA, iar ale Federației Sindicale, la Federația Patronală din Industria Materialelor de Construcții PATROMAT.

(5) După depunerea cererii de modificare și încă 10 zile lucrătoare din momentul semnării CCM de către PATROMAT și FGS FAMILIA, angajatorul se obligă să nu procedeze la desfaceri de contracte de muncă pentru motive neimputabile salariaților, iar organizațiile sindicale se obligă să nu declanșeze conflicte de muncă legate de modificarea propusă la prezentul contract.

(6) Modificările aduse contractului produc aceleași efecte ca și contractul, de la data înregistrării lor.

Articolul 6

Suspendarea și încetarea prezentului contract au loc potrivit legii.

Articolul 7

(1) Interpretarea clauzelor din prezentul contract se face prin consens.

(2) Dacă nu se realizează consensul, clauza este interpretată potrivit regulilor dreptului comun, iar dacă și după aceasta există îndoieli, se interpretează în interesul salariaților.

Articolul 8

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

(2) Componenta, organizarea și funcționarea comisiei paritare se stabilesc prin regulamentul din Anexa nr. 2 la prezentul contract.

(3) Declanșarea procedurii prevăzute la alin. (1) nu constituie impediment pentru sesizarea instanței de judecată competente, potrivit prevederilor legii.

(4) Adoptarea unei hotărâri de către comisia paritară în condițiile prevăzute în Anexa nr. 2 împiedică sesizarea instanței, iar dacă sesizarea a avut loc, judecata încetează.

Articolul 9

(1) Reprezentanții federației patronale, precum și ai federației sindicale semnatare vor analiza și verifica, la sesizarea uneia dintre părți, modul cum sunt respectate prevederile prezentului contract colectiv de muncă în conformitate cu prevederile [art. 31 din Legea nr. 54/2003](#) și ale [art. 11 din Legea nr. 356/2001](#).

(2) În acest sens, administrația va permite accesul în unitate a reprezentanților federațiilor PATROMAT și FAMILIA semnatare ale prezentului contract.

Articolul 10

(1) Drepturile salariaților prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi colective sau individuale care au fost recunoscute și negociate mai înainte la nivel de unitate.

(2) Dacă prin reglementări sau acorduri anterioare au fost prevăzute drepturi mai mari pentru salariați, se vor aplica aceste drepturi dacă se mențin condițiile tehnico-organizatorice, care au stat la baza acestora în locurile de muncă respective, cu excepția situațiilor când, prin lege, nu se dispune în mod expres altfel.

Articolul 11

(1) Părțile convin ca ori de câte ori, în privința drepturilor și avantajelor ce decurg din prezentul contract, intervin reglementări legale sau convenționale, acestea să facă parte, de drept, din contract.

(2) Părțile se obligă ca, în perioada de aplicare a prezentului contract colectiv de muncă, să nu inițieze și să nu susțină în niciun mod promovarea unor reglementări care ar conduce la diminuarea drepturilor ce decurg din contractele colective de muncă, oricare ar fi nivelul la care acestea au fost încheiate, excepție în cazul în care se modifică condițiile tehnico-organizatorice care au stat la baza acestora sau dacă prin lege se dispune altfel.

Articolul 12

(1) Pe baza prevederilor prezentului contract, în termen de 10 zile de la semnare, vor începe negocierile pentru încheierea contractelor de muncă la nivelul unităților pe care părțile semnatare le reprezintă.

(2) Ori de câte ori contractul colectiv de muncă la nivel de ramură se modifică în conformitate cu prevederile alin. (1), contractele colective de muncă la nivel de unități, precum și contractele individuale de muncă vor fi adaptate în mod corespunzător.

Articolul 13

Cu cel puțin 60 de zile înainte de expirarea termenului pentru care a fost încheiat, părțile se obligă să renegocieze contractul colectiv de muncă la nivel de ramură.

Capitolul II

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

Articolul 14

Stabilirea concretă a drepturilor și obligațiilor salariaților se face prin contractul individual de muncă.

Articolul 15

- (1) Încheierea contractului individual de muncă se face pe baza condițiilor stabilite de lege, cu respectarea drepturilor fundamentale ale cetățeanului și numai pe criteriul aptitudinilor și al competenței profesionale.
- (2) Angajatorul trebuie să aducă la cunoștința sindicatelor posturile disponibile și condițiile de ocupare a lor.
- (3) Angajarea se face prin concurs, iar dacă un angajat și o persoană din afara unității obțin aceleași rezultate, angajatul are prioritate la ocuparea postului.

Articolul 16

- (1) Încheierea contractului individual de muncă se face pe perioadă nedeterminată, cu asistență din partea sindicatului, la solicitarea salariatului.
- (2) Contractele individuale de muncă se pot încheia pe perioadă determinată în condițiile prevăzute de art. 81 din Codul muncii. Numărul de salariați și durata contractelor individuale pe perioadă determinată nu trebuie să afecteze numărul salariaților cu contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată.
- (3) Contractul individual de muncă va cuprinde cel puțin clauzele din Anexa nr. 3, iar modelul Contractului individual de muncă este în Anexa nr. 4.
- (4) Înainte de încheierea contractului individual de muncă angajatorul este obligat să informeze angajatul despre elementele prevăzute mai sus.
- (5) Contractele individuale de muncă se încheie în scris, câte un exemplar pentru fiecare parte, prin grija celui care angajează.
- (6) În cazul în care în cuprinsul contractului individual de muncă este negociată și inclusă o clauză de neconcurență, indemnizația lunară datorată salariatului nu este de natură salarială, se negociază și este de cel puțin 50% din media veniturilor salariale brute ale salariatului din ultimele 6 luni anterioare datei încetării contractului individual de muncă sau, în cazul în care durata contractului individual de muncă a fost mai mică de 6 luni, din media veniturilor salariale lunare brute cuvenite acestuia pe durata contractului.
- (7) Clauza de neconcurență îl obligă pe salariat să nu presteze, în interesul său propriu sau al unui terț, o activitate care se află în concurență cu cea prestată la angajatorul său ori să nu presteze o activitate în favoarea unui terț care se află în relații de concurență cu angajatorul său și îl obligă pe angajator să plătească salariatului o indemnizație lunară, și nu poate avea ca efect interzicerea în mod absolut a exercitării profesiei angajatului sau a specializării pe care o deține.
- (8) Prin contractele colective de muncă la nivel de unitate părțile pot negocia care sunt angajații și locurile de muncă pentru care poate fi introdusă în contractul individual de muncă clauza de mobilitate, precum și prestațiile suplimentare în bani sau în natură care se acordă.
- (9) Clauza de confidențialitate se aplică persoanelor stabilite prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate.

Articolul 17

- (1) Contractul individual de muncă se poate modifica numai cu acordul părților sau din inițiativa uneia dintre părți în ceea ce privește durata contractului, locul muncii, felul muncii, condițiile de muncă, salariul, timpul de muncă și timpul de odihnă, în cazurile prevăzute de lege și contractele colective de muncă.
- (2) Refuzul salariatului de a accepta o modificare nelegală a clauzelor contractului individual cu privire la locul muncii, felul muncii sau drepturile salariale nu dă dreptul celui care angajează de a proceda la desfacerea unilaterală a contractului individual de muncă pentru acest lucru.
- (3) a) Locul muncii poate fi modificat unilateral de către angajator pentru delegarea sau detașarea salariatului într-un alt loc de muncă decât cel prevăzut în contractul individual de muncă.
b) Salariații trimiși în delegație în țară vor beneficia de următoarele drepturi:
 - decontarea cheltuielilor de transport și cazare;
 - diurna de deplasare care este de 65% din salariul de bază zilnic dar nu mai puțin de valoarea stabilită prin actele normative, ce se aplică în instituțiile publice.
- c) Salariații unităților trimiși în detașare beneficiază de drepturile de delegare prevăzute la alin. (1). În cazul în care detașarea depășește 30 de zile consecutive, în locul diurnei zilnice se plătește o indemnizație egală cu 65% din salariul de bază zilnic. Această indemnizație se acordă proporțional cu numărul de zile ce depășește durata neîntreruptă de 30 de zile.
- (4) Contractul individual de muncă se încheie după verificarea prealabilă a aptitudinilor profesionale și personale ale persoanei care solicită angajarea.

- a)** Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de muncă se poate stabili o perioadă de probă de cel mult 30 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție și de 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere.
- b)** Verificarea aptitudinilor profesionale la încadrarea persoanelor cu handicap se realizează exclusiv prin modalitatea perioadei de probă de maximum 30 de zile calendaristice.
- c)** În cazul muncitorilor necalificați, perioada de probă are caracter excepțional și nu poate depăși 5 zile.
- d)** Absolvenții instituțiilor de învățământ se încadrează, la debutul lor în profesie, pe baza unei perioade de probă cuprinse între 3 și 6 luni.
- e)** Pe durata perioadei de probă salariatul se bucură de toate drepturile și are toate obligațiile prevăzute în legislația muncii, în contractul colectiv de muncă aplicabil, în regulamentul intern, precum și în contractul individual de muncă.
- (5)** Încetarea raportului de muncă între societate și cel care efectuează stagiul de probă se face prin încunoștințarea în scris a persoanei în cauză.
- (6)** La sfârșitul perioadei de probă contractul individual de muncă se renegociază.
- (7)** Renegocierea anuală a salariului se face pentru toți salariații, indiferent de funcția sau postul avut în unitate.
- (8)** Suspendarea contractului individual de muncă poate interveni de drept, prin acordul părților, sau prin actul unilateral al uneia dintre părți.

Articolul 18

Contractul individual de muncă se suspendă de drept în conformitate cu art. 50, și poate fi suspendat în conformitate cu art. 51 și [art. 52 reglementate în Legea nr. 53/2003](#) - Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare.

Articolul 19

- (1)** Încetarea contractului individual de muncă poate avea loc în condițiile prevăzute de lege prin următoarele modalități:
- a)** de drept;
- b)** ca urmare a acordului părților la data convenită de acestea;
- c)** ca urmare a voinței unilaterale a unei părți, în cazurile și în condițiile limitativ prevăzute de lege.
- (2)** La încetarea contractului individual de muncă al persoanelor concediate, în temeiul art. 61 lit. c) și d) și al art. 65 și 66, acestea beneficiază de dreptul de preaviz conform legii.
- (3)** În perioada preavizului, salariații au dreptul să absenteze 4 ore pe zi de la programul unității pentru a căuta un loc de muncă fără ca aceasta să afecteze salariul și celelalte drepturi. Orele absente se pot acorda prin cumul în condițiile stabilite de angajator.
- (4)** Salariații concediați pentru motive care nu țin de persoana lor, conform art. 67 din Codul muncii, vor beneficia de o compensație egală cu trei salarii medii brute pe unitate.

Articolul 20

Contractele individuale de muncă pe perioadă nedeterminată pot înceta din motive care nu țin de persoana salariatului numai cu consultarea sindicatelor sau a reprezentanților salariaților pentru următoarele categorii de personal:

- a)** unici susținători de familie;
- b)** în situația în care măsura ar afecta 2 soți care lucrează în aceeași unitate, poate înceta un singur contract individual de muncă;
- c)** salariații care mai au cel mult 3 ani până la pensionare, la cererea lor;
- d)** salariații revenind din șomaj ca urmare a restrângerii activității și care au o perioadă de stagiul mai mică de 12 luni în ultimele 24 de luni.

Articolul 21

- (1)** Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului reprezintă încetarea contractului individual de muncă determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat ca urmare a dificultăților economice, a transformărilor tehnologice sau a reorganizării activității, respectând criteriile următoare:
- a)** încetarea cumulului de funcții (funcțiile care fac obiectul cumulului vor fi desființate, sau, după caz, disponibilizate);
- b)** contractele de muncă individuale ale celor care îndeplinesc condiții de pensionare;
- c)** contractele de muncă ale celor care au o altă sursă de venit impozabilă.
- (2)** Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului poate fi individuală sau colectivă.
- (3)** Prin concediere colectivă se înțelege concedierea într-o perioadă de 30 de zile calendaristice dispusă din unul sau mai multe motive dintre cele prevăzute la art. 65 alin. (1) din Codul muncii a unui număr de:

- a)** cel puțin 5 angajați, dacă angajatorul care disponibilizează are mai mult de 20 de angajați și mai puțin de 100 de angajați;
- b)** cel puțin 10% din angajați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați cel puțin 100 de angajați dar mai puțin de 300 de angajați;
- c)** cel puțin 30 de angajați, dacă angajatorul care disponibilizează are cel puțin 300 de angajați.

Articolul 22

În cazul încetării contractelor individuale de muncă, ca urmare a concedierilor colective, salariații disponibilizați vor beneficia de plăți compensatorii de minimum 6 salarii medii brute pe unitate.

Articolul 23

În cazul concedierilor colective, angajatorului îi revin obligațiile prevăzute în Codul muncii la art. 69, 70, 71.

Articolul 24

Unitatea care își reia activitatea într-o perioadă de până la 9 luni de la luarea măsurilor de desfacere a contractului individual de muncă pentru disponibilizări, pentru reducerea activității, aceasta are obligația să aducă la cunoștință, în scris, decizia luată organizațiilor sindicale și să o facă publică prin presă, cu obligația reangajării cu prioritate a foștilor salariați, nominalizați în protocolul anexat la contractul colectiv de muncă la nivel de unitate, care îndeplinesc condiția de angajare la data anunțului.

Articolul 25

Prin grija unității, se vor face înscrierile în carnetul de muncă și se vor elibera aceste carnete completate la zi.

Unitatea are obligația de a pune la dispoziția angajatului, la cerere, carnetul de muncă, conform [Legii nr. 541/2003](#).

Articolul 26

Fiecare angajator are obligația de a înființa un registru general de evidența angajaților, conform prevederilor legale, la care reprezentanții sindicatului vor avea acces spre informare.

Articolul 27

A) Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului în următoarele situații:

- a)** în cazul în care salariatul a săvârșit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii sau de la cele stabilite prin Contractul individual de muncă, Contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern, ca sancțiune disciplinară;
 - b)** în cazul în care salariatul este arestat preventiv pentru o perioadă mai mare de 60 de zile, în condițiile Codului de procedură penală;
 - c)** în cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat;
 - d)** în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat.
- (1)** Salariatul poate fi concediat pentru motive de necorespondere profesională, cu respectarea procedurii de cercetare prealabilă, stabilită prin prezentul contract colectiv de muncă.
 - (2)** Cercetarea salariatului pentru necorespondere profesională se face de către o comisie numită de către angajator. Din comisie va face parte și un reprezentant al sindicatului, desemnat de acesta, al cărui membru este salariatul în cauză.
 - (3)** Comisia va convoca salariatul și îi va comunica acestuia în scris, cu cel puțin 15 zile înainte:
 - a)** data, ora exactă și locul întrunirii comisiei;
 - b)** modalitatea în care se va desfășura examinarea.
 - (4)** Examinarea va avea ca obiect activitățile prevăzute în fișa postului salariatului în cauză.
 - (5)** În cazul introducerii de noi tehnologii, examinarea salariatului se va referi la acestea numai în măsura în care salariatul în cauză a făcut obiectul formării profesionale în respectiva materie.
 - (6)** Necoresponderea profesională poate fi susținută de comisie prin dovezi de îndeplinire necorespunzătoare a sarcinilor profesionale, prin examinare teoretică, practică și alte probe.
 - (7)** În cazul în care salariatul își pierde aptitudinile profesionale din motive medicale, angajatorul îi va asigura, în limitele disponibile, un alt loc de muncă. În situația în care nu dispune de astfel de posibilități, se va apela la autoritatea publică locală pentru ocuparea forței de muncă, în vederea soluționării.
 - (8)** În cazul în care, în urma examinării, salariatul este considerat necorespunzător profesional de către comisie, acesta are dreptul de a contesta hotărârea comisiei în termen de 10 zile de la comunicare.
 - (9)** Dacă salariatul nu a formulat contestația în termenul prevăzut la alineatul (8) sau dacă după formularea contestației și reexaminarea hotărârii comisiei, aceasta este menținută, angajatorul poate emite și comunica decizia de desfacere a contractului individual de muncă al salariatului pentru motive de necorespondere profesională. Decizia de desfacere a contractului individual de muncă astfel emisă va conține rezultatul cercetării prealabile a salariatului în cauză.

(B) Contractul individual de muncă poate înceta din inițiativa angajatului prin demisie cu obligația acestuia să anunțe în scris conducerea unității cu cel puțin 15 zile lucrătoare înainte.

Capitolul III

Condiții de muncă și protecția muncii

Articolul 28

Condițiile de muncă din cadrul unității trebuie să asigure integritatea fizică și psihică a salariaților în conformitate cu [Legea nr. 319/2006](#) și [Legea nr. 598/2003](#).

Articolul 29

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

(2) În vederea realizării obiectivului prevăzut la alineatul precedent, părțile contractante vor asigura includerea în contractele colective a măsurilor prevăzute de [Legea nr. 319/2006](#), republicată.

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

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

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

(4) În vederea îmbunătățirii condițiilor de muncă, în fiecare unitate se va constitui un Comitet de Securitate și Sănătate în Muncă (CSSM), având atribuțiile prevăzute de art. 34 din Normele Generale de Protecție a Muncii și de Regulamentul de organizare și funcționare a CSSM - aprobat prin [Ordinul MMPS nr. 187/1998](#).

(5) Componenta CSSM și atribuțiile membrilor CSSM sunt în conformitate cu prevederile [Legii nr. 319/2006](#) și ale NGPM în vigoare și vor fi prevăzute în contracte colective la nivel de unitate.

(6) În cazul în care activitatea se desfășoară în unități dispersate teritorial se pot înființa mai multe Comitete de Securitate și Sănătate în Muncă.

(7) Activitatea Comitetelor de Securitate și Sănătate în Muncă se va desfășura în baza regulamentelor proprii conform [Ordinului MMPS nr. 187/1998](#).

(8) Timpul alocat activităților prevăzute de [Legea nr. 319/2006](#) constituie timp de muncă și este retribuit corespunzător.

(9) Angajatorul suportă toate cheltuielile necesare pregătirii și formării membrilor Comitetului de Securitate și Sănătate în Muncă, care au dreptul și obligația de a se informa cu privire la noutățile în domeniul în care își desfășoară activitatea.

Articolul 30

(1) Angajatorul va asigura organizarea rațională a muncii pentru fiecare loc de muncă. În acest scop se stabilesc sarcini și răspunderi sub formă de norme de muncă; acestea pot fi norme de timp, norme de producție, norme de personal, însoțite de descrierea sferei de atribuții și a zonei de servire, menite să asigure utilizarea integrală și eficiența a timpului de lucru.

Normele de muncă se elaborează de către angajator și sunt aduse la cunoștința organizațiilor sindicale. Normele de muncă constituie anexă la contractul colectiv de muncă și se fac cunoscute angajaților cu cel puțin 5 zile înainte de aplicare (conform art. 20 alin. (3) din Contractul colectiv de muncă la nivel național).

(2) Normele de muncă vor fi astfel stabilite încât să asigure un ritm normal de lucru, o intensitate a efortului muscular sau intelectual și o tensiune nervoasă care să nu conducă la oboseala excesivă a salariaților.

Articolul 31

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

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

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

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

Articolul 32

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

Articolul 33

- (1) Locurile de muncă se clasifică în locuri de muncă normale, locuri de muncă cu condiții deosebite și locuri de muncă cu condiții speciale, stabilite potrivit reglementărilor legale.
- (2) Încadrarea locurilor de muncă în condiții deosebite și speciale se face cu respectarea prevederilor [Legii nr. 319/2006](#), [Hotărârii Guvernului nr. 261/2001](#), [Legii nr. 226/2006](#) cât și [Legii nr. 19/2000](#) corelate.
- (3) (a) Pentru prestarea activității în locurile de muncă cu condiții deosebite sau speciale salariații au dreptul, după caz, la sporuri la salariul de bază, durata redusă a timpului de lucru, alimentație de întărire a rezistenței organismului, echipament de protecție gratuit, materiale igienico-sanitare, concedii suplimentare, prevăzute de contractele colective de muncă la nivel de ramură, unități și instituții; duratele de reducere a vârstei pentru pensionare sunt cele prevăzute în lege.
- (b) Salariații încadrați în categoriile prevăzute la art. 33 (c) vor fi supuși obligatoriu unui examen medical efectuat de medicul de medicina muncii, în condițiile și la termenele ce se vor stabili prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate și instituție.
- (c) În cazul în care una sau mai multe din condițiile deosebite se regăsesc pentru toți salariații unei unități, unei secții, unui atelier sau unui loc de muncă, se vor stabili pentru aceștia prin negociere salarii de bază al căror quantum nu va fi mai mic decât suma salariului de bază și a sporurilor negociate.
- (d) La locurile de muncă cu condiții specifice, unde numai o parte din salariați lucrează în astfel de condiții, aceștia vor beneficia de sporuri.
- (4) Pentru salariații care lucrează în condiții deosebite și speciale de muncă, nocive sau periculoase se vor încheia contracte de asigurare, conform prevederilor legale.
- (5) Acordarea echipamentului de lucru se face în condițiile prevăzute de legislația în vigoare, conform contractului colectiv de muncă la nivel de unitate.
- (6) În toate cazurile în care în afara echipamentului de lucru prevăzut de lege, angajatorul cere o anumită vestimentație suplimentară, ca echipament de lucru, contravaloarea acestuia se suportă de către angajator.
- (7) Echipamentul de protecție se acordă în mod obligatoriu corespunzător locului de muncă și pe durata lucrului, iar cheltuielile vor fi suportate integral din fondurile unității.

Articolul 34

- (1) În cazul în care condițiile de muncă se normalizează, salariații vor beneficia pentru refacerea capacității de muncă încă două luni, dacă au beneficiat anterior de acestea, de:
 - spor pentru nocivitate;
 - alimentație de protecție a organismului.
- (2) De drepturile prevăzute la alin. (1) beneficiază și salariații care au lucrat cel puțin șase luni în condițiile alin. (1) și își schimbă locul de muncă din motive ce nu le sunt imputabile, dacă drepturile de aceeași natură la noul loc de muncă sunt mai mici.

Articolul 35

În toate cazurile în care condițiile de muncă s-au înrăutățit, determinând reclasificarea locurilor de muncă, salariații vor beneficia de drepturile aferente noii clasificări începând cu data confirmării condițiilor de muncă certificate prin buletin de analiză.

Articolul 36

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

Articolul 37

- (1) Angajatorul va organiza la angajare și, ulterior, o dată pe an, examinarea medicală a salariaților, în scopul de a constata dacă sunt apti pentru desfășurarea activității în posturile pe care ar urma să le ocupe sau pe care le ocupă, precum și pentru prevenirea îmbolnăvirilor profesionale. Examinarea medicală este gratuită, iar cheltuielile ocazionate de examinare se vor suporta conform legii. Condițiile concrete urmează să fie stabilite la nivel de unitate cu consultarea sindicatelor.
- (2) În cazul în care dispoziții legale speciale sau ale contractului colectiv de muncă prevăd examinări medicale la termene mai scurte, determinate de condițiile deosebite de la locurile de muncă, se vor aplica aceste prevederi.
- (3) Salariații sunt obligați să se supună examenelor medicale în condițiile organizării potrivit prevederilor alin. (1). Refuzul salariatului de a se supune examinărilor medicale constituie abatere disciplinară.
- (4) Salariatele gravide, începând cu luna a V-a de sarcină, precum și cele care alăptează nu vor fi repartizate la muncă de noapte, nu vor fi chemate la ore suplimentare, nu vor fi trimise în deplasare sau nu vor putea fi detașate decât cu acordul lor.

Articolul 38

- (1) Părțile sunt de acord că nicio măsură de protecție a muncii nu este eficientă dacă nu este cunoscută, însușită și aplicată în mod conștient de salariați.
- (2) Angajatorul va asigura pe cheltuiala sa cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea și perfecționarea profesională a salariaților cu privire la normele de protecție a muncii. Prin contractele colective de muncă la nivel de unitate se vor prevedea măsuri specifice, periodicitatea, metodologia, obligațiile și răspunderile precum și controalele proprii, în conformitate cu reglementările elaborate de Ministerul Muncii, Familiei și Egalității de Șanse și cu normele proprii. Timpul aferent acestor activități, inclusiv orele de instructaj, se include în timpul de muncă și este salarizat.
- (3) La angajarea unui salariat sau la schimbarea locului de muncă sau a felului muncii, acesta va fi instruit și testat efectiv cu privire la riscurile ce le presupune noul său loc de muncă și normele de protecție a muncii pe care este obligat în procesul muncii să le cunoască și să le respecte.
- (4) În cazurile în care, în procesul muncii, intervin schimbări ce impun aplicarea unor norme noi de protecție a muncii, salariații vor fi instruiți în condițiile prevăzute la alineatul precedent.

Articolul 39

- (1) La toate normele de protecție a muncii, oricare dintre părți poate veni oricând cu propuneri de îmbunătățire a acestora.
- (2) Normele de protecție a muncii sunt obligatorii pentru toți salariații, nerespectarea lor constituind abatere disciplinară.

Articolul 40

- (1) În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității, angajatorul va lua următoarele măsuri de amenajare ergonomică a locului de muncă:
 - a) amenajarea rațională a locurilor de muncă, asigurarea condițiilor de mediu (iluminat, microclimat, zgomot, vibrații, temperatură, aerisire, umiditate);
 - b) amenajarea anexelor sociale ale locurilor de muncă (vestiare, băi, grupuri sanitare, săli de repaus);
 - c) diminuarea până la eliminarea treptată a emisiilor poluante.
- (2) Măsurile concrete, în sensul prevederilor alin. (1), se stabilesc în contractele colective de muncă din unități și instituții.
- (3) Salariații sunt obligați să păstreze în bune condiții utilajele, instalațiile, bunurile și amenajările efectuate de către angajator, să nu le deterioreze, să nu le descompleteze ori să sustragă componente ale acestora. Dacă aceste obligații nu sunt respectate, angajatorul va lua toate măsurile legale necesare.

Articolul 41

Angajatorul va lua măsuri pentru a asigura un regim de protecție specială a muncii femeilor, precum și a tinerilor sub 18 ani. Drepturile specifice vor fi negociate prin contractele colective la nivel de unitate.

Articolul 42

Angajatorul se obligă să nu refuze angajarea sau, după caz, menținerea în muncă a persoanelor handicapate, în cazurile în care acestea sunt apte pentru a îndeplini obligațiile de serviciu aferente posturilor existente.

Articolul 43

- (1) Pentru salariații care au suferit accidente de muncă sau au dobândit boli profesionale, angajatorul va suporta costul билетelor de tratament și transport pe C.F.R., sau al biletului de transport auto pentru zonele unde nu există cale ferată, în regimul deplasărilor.
- (2) În situația când, din cauza accidentelor de muncă, salariații au nevoie de proteze chirurgicale, dentare, oculare, auditive, de aparate ortopedice etc., aceștia au dreptul la ajutoare bănești în cuantum de 100% din costul lor suportate din fondurile prevăzute anual prin Legea privind Bugetul de Stat.
- (3) Prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate se pot stabili și alte ajutoare sociale.
- (4) Comitetul de securitate are obligația de a aproba anual programul de măsuri privind normalizarea condițiilor de muncă conform reglementărilor legale.

Articolul 44

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, acestea urmând a fi stabilite cu consultarea sindicatelor.

Articolul 45

- (1) Angajatorul are obligația să asigure salariații conform [Legii nr. 346/2002](#).
- (2) Asigurările pentru accidente de muncă și boli profesionale se vor face în funcție de clasa de risc a societății respective conform Hotărârii Guvernului nr. 269/2004.

Articolul 46

Angajatorii au obligația să asigure accesul la serviciul medical de medicina muncii.

Capitolul IV

Salarizare și alte drepturi salariale

Articolul 47

(1) Pentru munca prestată în condițiile prevăzute în contractul individual de muncă, fiecare salariat are dreptul la un salariu în bani. Salariul de bază se stabilește pentru fiecare salariat prin negociere, în raport cu calificarea, importanța, pregătirea și cu competența profesională, precum și cu complexitatea lucrărilor ce revin postului pe care este încadrat salariatul.

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

Articolul 48

(1) Salariul de bază minim brut la nivelul Ramurii Industriei Materialelor de Construcții și Ceramicii Fine se stabilește la 580 RON lunar, pentru un program complet de lucru de 170 ore medie/lună.

(2) Coeficienții minimi de ierarhizare pentru următoarele categorii de salariați sunt:

a) muncitori:

1. necalificați = 1

2. calificați = 1,2

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

1. liceală = 1,2

2. postliceală = 1,25

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

1. școală de maiștri = 1,3

2. studii superioare de scurtă durată = 1,5

d) personal încadrat pe funcții pentru care condiția de pregătire este cea de studii superioare = 2

(3) Coeficienții de ierarhizare de la alin. (2) se aplică la salariul de bază minim negociat la nivel de unitate.

(4) În contractele colective de muncă la nivel de unitate se vor negocia grile de salarizare pentru fiecare categorie de salariați, pornind de la minimum de ierarhizare.

Articolul 49

(1) Salariul de bază minim prevăzut la art. 48 (1) se va indexa-compensa în funcție de posibilități, conform actelor normative privind salarizarea sau ori de câte ori părțile convin acest lucru.

(2) Ca urmare a indexării, angajatorul se obligă să recalculeze tarifele, respectiv cotele de manoperă pe unitatea de produs sau valorică, corespunzător formelor de organizare a muncii și de salarizare aplicate în unitate.

Articolul 50

(1) Formele de salarizare pot fi:

a) acord progresiv;

b) acord direct, individual sau colectiv;

c) acord indirect;

d) pe bază de cote procentuale tarifare;

e) în regie, după timpul lucrat;

f) în regie premiată.

(2) Prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate se vor stabili sisteme și forme de salarizare proprii.

(3) Pe baza sistemului de salarizare adoptat prin contractele individuale de muncă, se pot stabili salarii individuale, fără a fi limitate, care vor fi cuprinse pe baza unei grile de salarizare, componentă a contractului colectiv de muncă la nivel de unitate.

Articolul 51

Categoriile de sporuri ce se acordă la salariul de bază, în funcție de condițiile de lucru, sunt următoarele: de pericolozitate, pentru condiții grele, nocive, condiții penibile; pentru vechime în muncă; pentru munca în timpul nopții; pentru ore suplimentare peste programul normal de lucru, pentru lucrări executate sistematic peste program; pentru exercitarea unei funcții suplimentare; pentru munca de șantier, pentru mobilitate, fidelitate, confidențialitate, neconcurență etc.

Articolul 52

Sporurile ce se acordă în condițiile prezentului contract sunt:

a) pentru condiții deosebite de muncă - minimum 10% din salariul de bază;

b) pentru condiții de muncă grele, periculoase sau penibile - minimum 10% din salariul de bază;

c) pentru condiții nocive de muncă - minimum 10% din salariul minim negociat la nivel de unitate;

- d)** pentru orele lucrate suplimentar peste programul normal de lucru și pentru lucrul în zilele libere și de sărbători legale - 100%;
- e)** pentru vechimea în muncă - minimum 5% pentru 3 ani vechime și 25% la o vechime de peste 20 de ani;
- f)** pentru lucrul în timpul nopții - 25%;
- g)** pentru exercitarea și a altei funcții se pot acorda sporuri de până la 50% din salariul de bază al funcției înlocuite; funcțiile pentru care se vor acorda și cuantumurile se vor stabili prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate;
- h)** pentru lucrul sistematic peste programul normal - maximum 25%;
- i)** în situația în care repausul săptămânal se acordă în alte zile decât sâmbătă și duminică, salariații vor beneficia de un spor de salariu stabilit prin contractul colectiv de muncă sau, după caz, prin contractul individual de muncă, conform art. 132 (2) și (3) din Codul muncii;
- j)** în cazul în care în cuprinsul contractului individual de muncă este negociată și inclusă o clauză de neconcurență, angajatorul este obligat să acorde angajatului o indemnizație de cel puțin 25% din salariul negociat și să prevadă în mod expres în contract activitățile care sunt interzise angajatului. Clauza de neconcurență nu poate avea ca efect interzicerea în mod absolut a exercitării profesiei angajatului sau a specializării pe care o deține. Prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate părțile pot negocia care sunt angajații și locul de muncă pentru care poate fi introdusă în contractele individuale de muncă clauza de mobilitate.
- k)** la nivel de unitate, părțile pot negocia acordarea unei compensări în bani sau în natură pentru prestări suplimentare.

Articolul 53

Condițiile de muncă și salarizarea personalului din unitățile care își desfășoară activitatea în țară sau în străinătate, cu parteneri străini, sau pentru societăți mixte se vor stabili prin negocierea la nivelul unității, între angajator și sindicat, înainte de începerea lucrărilor.

Articolul 54

Adaosurile la salariul de bază sunt:

- a)** adaos de acord;
- b)** premiile acordate din fondul de premiere, calculate într-o proporție de minimum 1,5% din fondul de salarizare realizat lunar și cumulat;
- c)** cota-parte din profit;
- d)** alte adaosuri negociate la nivelul unităților.

Articolul 55

Angajatorul va asigura condițiile necesare realizării de către fiecare angajat a sarcinilor ce îi revin, în cadrul programului zilnic de muncă stabilit.

Articolul 56

- (a) În situația în care angajatorul nu poate asigura pe durata zilei de lucru, parțial sau total, condițiile necesare realizării sarcinilor de serviciu, acesta este obligat să plătească salariaților salariul de bază pentru timpul cât lucrul a fost întrerupt.
- (b) În cazuri excepționale, când din motive tehnice sau de forță majoră, activitatea a fost întreruptă, dar nu din vina salariaților, aceștia vor primi minimum 75% din salariul de bază avut, rămânând la dispoziția unității.
- (c) Prin negocieri la nivel de unitate se va stabili modul de realizare a prevederii de a rămâne la dispoziția unității - prezenți în incinta unității, în așteptarea reluării lucrului, sau rămași la domiciliu, de unde să poată fi convocați de unitate.

Articolul 57

- (1)** În cazul societăților din Industria Materialelor de Construcții și Ceramicii Fine care aderă la Casa Socială, protecția socială a salariaților acestora se face în condițiile [Legii nr. 215/1997](#), inclusiv stabilirea programului normal de lucru cu încadrarea în limita anuală a timpului efectiv lucrat.
- (2)** În cazul societăților care întrerup activitatea pe perioada de iarnă și nu sunt membri ai Casei Sociale, întreruperea se face în baza actului adițional la contractul colectiv de muncă pe unitate cu obligativitatea reangajării salariaților nominalizați.

Articolul 58

Salariul acordat în perioada de probă se negociază potrivit categoriei profesionale în care va fi încadrat angajatul, din grila de salarizare negociată la nivel de unitate.

Articolul 59

- (1)** Plata salariilor se face periodic, la datele stabilite prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate.
- (2)** Drepturile bănești ale salariaților se vor plăti înaintea oricăror altor obligații ale unității.

Articolul 60

În caz de faliment sau lichidare judiciară, salariații au calitatea de creditori privilegiați, iar drepturile lor bănești constituie creanțe privilegiate, urmând să fie plătite integral.

Capitolul V

Timpul de muncă și timpul de odihnă

Articolul 61

Timpul de muncă reprezintă timpul pe care salariatul îl folosește pentru îndeplinirea sarcinilor de muncă.

Articolul 62

Pentru salariații cu normă întreagă durata normală a timpului de lucru este, de regulă, de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână.

Articolul 63

În cazul tinerilor în vârstă de până la 18 ani durata timpului de muncă este de 6 ore pe zi, și de 30 de ore pe săptămână.

Articolul 64

- (1) Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii este de regulă uniformă de 8 ore pe zi timp de 5 zile cu 2 zile de repaus.
- (2) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare. În contractul colectiv de muncă la nivel de unitate durata timpului de muncă poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână care includ și orele suplimentare, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pentru o perioadă de referință cuprinsă între 3-12 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână.

Articolul 65

- (1) La locurile de muncă unde datorită specificului activității nu există posibilitatea încadrării în durata normală a timpului zilnic de lucru, se pot stabili forme specifice de organizare a timpului de lucru, după caz, în tură, tură continuă, turnus, program fracționat respectiv fracțiuni de normă de 4 până la 6 ore.
- (2) Activitatea desfășurată în turnus, tură și tură continuă se consideră program normal de muncă.

Articolul 66

- (1) Salariații care lucrează în condiții deosebite și speciale stabilite conform [Legii nr. 19/2000](#), [Hotărârii Guvernului nr. 261/2001](#) și [Legii nr. 226/2006](#) pot beneficia de o reducere a timpului de lucru sub 8 ore/zi.
- (2) Categoriile de personal care beneficiază de reducerea timpului de lucru, precum și stabilirea programului de muncă redus în condițiile prevăzute la alin. (1), sunt reglementate prin contractele colective la nivel de unitate.

Articolul 67

- (1) Salariații încadrați în posturi cu fracțiuni de normă beneficiază de toate drepturile ce decurg din contractele colective de muncă de care beneficiază salariații cu program normal de lucru.
- (2) Drepturile salariale ale salariaților prevăzuți la alin. (1) se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat, raportat la drepturile stabilite pentru program normal de lucru.
- (3) La cerere, salariații prevăzuți la alin. (1) vor fi încadrați în program normal de lucru dacă există posturi vacante și dacă întrunesc condițiile pentru ocuparea acestor posturi.

Articolul 68

- (1) În cazul în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 6 ore, salariații au dreptul la pauză de masă și la alte pauze în condițiile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern. Tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de o pauză de masă de cel puțin 30 de minute, în cazul în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 4 ore și jumătate. Pauzele, cu excepția dispozițiilor contrare din contractul colectiv de muncă aplicabil și din regulamentul intern nu se vor include în durata zilnică normală a timpului de muncă.
- (2) Salariații au dreptul între 2 zile de muncă la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive. Prin excepție, în cazul muncii în schimburi, acest repaus nu poate fi mai mic de 8 ore între schimburi.

Articolul 69

Femeile care au în îngrijire copii în vârstă de până la 7 ani beneficiază conform Codului muncii de dreptul de a lucra cu jumătate de normă, cu plata corespunzătoare, fără a li se diminua celelalte drepturi ce decurg din calitatea de salariat, cum ar fi concediul de odihnă, alocația de stat pentru copii, vechimea în muncă.

Articolul 70

- (1) Stabilirea programului de lucru se realizează de comun acord cu sindicatul prin regulamentul intern.
- (2) Munca suplimentară va fi reglementată și retribuită conform art. 117, 118, 119, 120 și 121 din Codul muncii și anume:

- a)** munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă este considerată muncă suplimentară;
- b)** munca suplimentară nu poate fi efectuată fără acordul salariatului, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident;
- c)** la solicitarea angajatorului salariații pot efectua muncă suplimentară fără a depăși 48 de ore pe săptămână inclusiv orele suplimentare;
- d)** efectuarea muncii suplimentare peste limita stabilită potrivit prevederilor pct. c) este interzisă;
- e)** munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 30 de zile după efectuarea acesteia;
- f)** în aceste condiții salariatul beneficiază de salariul corespunzător pentru orele prestate peste programul normal de lucru;
- g)** în cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul prevăzut la pct. e), în luna următoare, munca suplimentară va fi plătită salariatului prin adăugarea unui spor la salariu corespunzător duratei acesteia. Sporul pentru munca suplimentară acordat este de 100% din salariul de bază.

Articolul 71

- (1)** Se consideră muncă desfășurată în timpul nopții munca prestată în intervalul dintre orele 22 și 6.
- (2)** Salariații care prestează cel puțin 3 ore de muncă pe noapte beneficiază fie de program de muncă redus cu o oră față de durata normală a zilei de muncă, fără ca aceasta să ducă la scăderea salariului de bază, fie de un spor de salariu de minimum 25% din salariul de bază pentru fiecare oră de muncă de noapte prestată.
- (3)** Salariații care desfășoară muncă de noapte și au probleme de sănătate recunoscute ca având legătură cu aceasta vor fi trecuți la o muncă de zi pentru care sunt apti.
- (4)** Tinerii care nu au împlinit vârsta de 18 ani și salariale gravide precum și cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte.
- (5)** La cererea întemeiată a salariatelor gravide, angajatorul va permite efectuarea de controale medicale în timpul programului de lucru, fără a le afecta drepturile salariale, conform recomandărilor medicului care urmărește evoluția sarcinii.
- (6)** Salariata în cauză este obligată să prezinte adeverință medicală privind efectuarea controalelor pentru care s-a învoit.
- (7)** Procedura de aplicare a prevederilor alineatelor precedente se stabilește prin contractele colective de muncă la nivel de unitate.

Articolul 72

- (1)** Salariații au dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu de odihnă plătit, de minimum 21 de zile lucrătoare.
- (2)** De la prevederile alin. (1) efectuarea concediului în anul următor este permisă numai în cazurile expres prevăzute de lege sau în cazurile prevăzute în contractul colectiv de muncă la nivel de unitate.

Articolul 73

- (1)** Pentru perioada concediului de odihnă salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu care nu poate fi mai mică decât valoarea totală a drepturilor salariale cuvenite pentru perioada respectivă.
- (2)** Indemnizația de concediu de odihnă reprezintă media zilnică a drepturilor salariale prevăzute la alin. (1) din ultimele 3 luni anterioare celei în care este efectuat concediul, multiplicată cu numărul de zile de concediu.
- (3)** Indemnizația de concediu de odihnă se plătește de către angajator cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu.

Articolul 74

Pe lângă indemnizația de concediu pot fi atribuite prime de vacanță, al căror nivel se va stabili prin negocierea contractului colectiv de muncă pe unitate.

Articolul 75

Salariații care își desfășoară activitatea în condiții grele, periculoase, nocive și penibile beneficiază de un concediu suplimentar negociat la nivel de unitate.

Articolul 76

- (1)** Salariații au dreptul la zile libere plătite pentru evenimente deosebite în familie sau pentru alte situații, după cum urmează:
 - a)** căsătoria angajatului - 5 zile;
 - b)** căsătoria unui copil - 2 zile;
 - c)** nașterea unui copil - 5 zile;
 - d)** decesul soțului/soției, copilului - 5 zile;
 - e)** decesul părinților, socrilor, fraților, surorilor - 3 zile;
 - f)** decesul bunicii - 1 zi;

- g) donatorii de sânge - conform legii;
- h) la schimbarea locului de muncă, în cadrul aceleiași unități, cu mutarea domiciliului în altă localitate - 5 zile;
- i) pentru pregătirea și susținerea lucrării de diplomă în învățământul superior, seral și fără frecvență, 30 de zile calendaristice, concediu acordat o singură dată.
- (2) Prin contractele colective de muncă la nivel de unitate pot fi acordate, pentru motive întemeiate, și alte concedii fără plată.

Articolul 77

- (1) Sunt zile nelucrătoare zilele de repaus săptămânal și zilele de sărbători legale și religioase, după cum urmează:
- a) 1 și 2 ianuarie;
- b) a doua zi de Paște, conform confesiunilor religioase, o singură dată pe an;
- c) 1 Mai;
- d) 1 Decembrie;
- e) 25 și 26 Decembrie;
- (2) Se stabilește ca ziua salariaților din Industria Materialelor de Construcții să fie în ultima sâmbătă din luna iulie a anului. Cu această ocazie, angajatorul poate acorda recompense salariaților.
- (3) Prin contractele colective de muncă la nivel de societate se pot stabili și alte zile nelucrătoare decât cele prevăzute la alin. (1).

Capitolul VI

Alte măsuri de protecție și facilități, acordate salariaților

Articolul 78

- (1) În cazul în care unitatea este în situația de a opera reduceri de personal ca urmare a restrângerii de activitate, re tehnologizării, restructurării, reorganizării, închiderii operaționale parțiale sau totale a unității sau lichidării, licențierea se va face:
- în conformitate cu prevederile art. 20 alin. (1) din prezentul contract pentru concedieri individuale;
 - în conformitate cu prevederile Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 98/1999 modificată prin [Legea nr. 312/2001](#) pentru concedierile colective.
- (2) În cazurile specificate la alin. (1) părțile convin asupra următoarelor principii:
- a) conducătorul unității va anunța în scris pe reprezentanții aleși ai salariaților cu privire la numărul și structura posturilor ce urmează să fie reduse;
- b) angajatorul va pune la dispoziția reprezentanților salariaților elementele ce stau la baza reducerii numărului de salariați și eventualele posibilități de redistribuire a acestora; nominalizarea salariaților care vor fi disponibilizați se face cu consultarea sindicatului în scopul punerii de acord. În cazul redistribuirii personalului, angajatorul va comunica în scris salariatului noul loc de muncă, inclusiv sarcinile care îi revin;
- c) comunicarea reducerii de personal se va face:
- cu 90 de zile înainte, în cazul în care unitatea își schimbă sediul în altă localitate;
 - cu 60 de zile înainte, dacă reducerea se face ca urmare a re tehnologizării sau se datorează restrângerii de activitate;
- d) în cadrul termenelor prevăzute la litera c), precum și pe durata preavizului reglementat prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate, patronul va face demersurile necesare pe lângă A.J.O.F.M. și D.M.P.S. în vederea:
- asigurării de locuri de muncă salariaților disponibilizați;
 - asigurării înscrierilor salariaților disponibilizați la cursurile de calificare, recalificare în meserii deficitare.

Articolul 79

- (1) În cazul încetării contractelor individuale de muncă, ca urmare a concedierilor colective, salariații disponibilizați vor beneficia de plăți compensatorii minime conform art. 22 din prezentul contract.
- (2) În cazul în care, prin decizia organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică și /sau psihică a angajatului, fapt ce nu permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat, angajatorul poate dispune concedierea acordând minimum 3 salarii medii nete pe unitate.

Articolul 80

- (1) Dacă desfacerea contractului individual de muncă în condițiile prevăzute la articolul precedent nu poate fi evitată, angajatorul se obligă să comunice în scris termenul de preaviz, conform legislației în vigoare.
- (2) Reducerea numărului de personal ca urmare a restrângerii activității va ține seama de criteriul competenței profesionale și numai după desființarea posturilor vacante, de aceeași natură cu cele care se reduc, respectând ordinea următoare:

- a) încetarea cumulului de funcții (funcțiile care fac obiectul cumulului vor fi desființate sau, după caz, disponibilizate);
- b) contractele de muncă individuale ale celor care îndeplinesc condiții de pensionare;
- c) contractele de muncă ale celor care au o altă sursă de venit impozabilă;
- d) contractele de muncă ale celor care nu au copii în întreținere.

Articolul 81

La luarea măsurii de desfacere a contractului de muncă pentru reduceri de personal vor fi avute în vedere următoarele criterii minimale:

- a) dacă măsura ar putea afecta doi soți care lucrează în aceeași unitate, se desface contractul de muncă al soțului care are venitul cel mai mic, fără ca prin aceasta să se poată desface contractul de muncă al unei persoane care ocupă un post nevizat de reducere;
- b) măsura să afecteze, mai întâi, persoanele care nu au copii în întreținere;
- c) măsura să afecteze numai în ultimul rând pe femeile care au în îngrijire copii, pe bărbații văduvi sau divorțați care au în îngrijire copii, pe unicii întreținători de familie, precum și salariații, bărbați sau femei, care mai au cel mult 3 ani până la pensionarea la cerere;
- d) măsura să nu afecteze pe cei care, potrivit legii și prezentului contract, beneficiază de protecție.

Articolul 82

- (1) Pe perioada concediilor pentru îngrijirea copilului până la împlinirea vârstei de 2 ani, și în cazul copilului cu handicap până la împlinirea vârstei de 3 ani, salariatului mamă/tată nu i se poate desface contractul de muncă.
- (2) Prevederile alin. (1) nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare sau a falimentului angajatorului, în condițiile legii.

Articolul 83

- (1) Dacă salariatul se află în incapacitate temporară de muncă, survenită ca urmare a unui accident de muncă sau în legătură cu munca, ori a contactării unei boli profesionale, angajatorul are obligația de a achita o indemnizație a cărei baze de calcul se stabilește conform prevederilor [art. 99 din Legea nr. 19/2000](#), cu modificările și completările ulterioare, plătită în totalitate din fondurile unității.
- (2) Salariații care, în urma unor accidente de muncă, au nevoie de proteze ortopedice, auditive, oculare etc. beneficiază de plată integrală a acestora din fondurile prevăzute de [Legea nr. 571/2003](#) Codul fiscal, art. 21 (3) lit. c).

Articolul 84

- (1) Contravaloarea biletelor de tratament pentru salariații care au contactat în unitate boli profesionale sau au suferit accidente de muncă, inclusiv costul biletelor C.F.R. sunt suportate integral de unitate, o singură dată pe an.
- (2) În limitele fondurilor sociale constituite, conform [Legii nr. 571/2003](#) Codul fiscal, se poate suporta contravaloarea biletelor de odihnă și tratament, altele decât cele prevăzute la alin. (1), în proporție minimă de 50%, pentru salariații proprii și membrii de familie ai acestora.
- (3) Părțile convin ca, prin negociere la nivel de unitate, contractele colective să prevadă condițiile concrete de acordare a tichetelor de masă conform Legii nr. 142/1998 precum și numărul lunar sau anual de tichete care se acordă salariaților.

Articolul 85

- (1) La solicitarea Comitetului de sănătate și securitate a muncii, angajatorul are obligația să evalueze riscurile pe care le presupune locul de muncă al salariații care anunță că este însărcinată, precum și al salariații care alăptează, și să le informeze cu privire la acestea.
- (2) Alte drepturi specifice sau alte cuantumuri ale drepturilor reglementate de legislația muncii vor fi stabilite prin contractele colective de muncă de la unități.

Articolul 86

- (1) În afara concediului pentru creșterea copilului până la împlinirea vârstei de 2 ani și, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani, salariații mamă poate beneficia, la cerere, de concediu fără plată de încă un an de zile.
- (2) În perioada în care salariații se află în concediul prevăzut la alin. (1), nu li se poate desface contractul de muncă, iar pe postul lor pot fi angajate alte persoane cu contract individual de muncă pe perioadă determinată.
- (3) Salariații care au copii în vârstă de până la 2 ani și care renunță la concediul legal plătit, beneficiază de prevederile Codului muncii.
- (4) În caz de deces al mamei, salariații a unității, drepturile ce s-ar cuveni acesteia pentru creșterea copilului până la împlinirea vârstei de 2 ani și în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani se vor acorda, la cerere, tatălui salariat al unității, dacă are copilul în îngrijire.

(5) Pentru participarea efectivă a soțului la îngrijirea nou-născutului, prin contractele la nivel de unitate pot fi prevăzute și alte avantaje suportate de către angajator, altele decât cele prevăzute de [Legea nr. 210/1999](#).

(6) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:

- a) pe durata incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificat medical conform legii;
- b) pe durata concediului pentru carantină;
- c) pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;
- d) pe durata concediului de maternitate;
- e) pe durata concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;
- f) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
- g) pe durata îndeplinirii serviciului militar;
- h) pe durata exercitării unei funcții eligibile într-un organism sindical, cu excepția situației în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate, săvârșite de către acel salariat;
- i) pe durata efectuării concediului de odihnă.

Articolul 87

Salariații care se pensionează pentru limită de vârstă primesc, din fondurile proprii ale angajatorului, o indemnizație egală cu cel puțin un salariu de bază avut în luna pensionării.

Articolul 88

Nu pot fi obligate la restituirea cheltuielilor de școlarizare persoanele cărora li s-a desfășurat contractul de muncă din motive neimputabile lor și care au urmat cursuri de pregătire sau perfecționare profesională, plătite de unitate.

Articolul 89

Pe lângă facilitățile stabilite de lege, salariații pot beneficia, din fondurile proprii ale angajatorului, și de următoarele ajutoare minime:

- pentru nașterea unui copil, se acordă un ajutor egal cu un salariu minim negociat la nivelul unității;
- pentru decesul soțului, al soției sau al unui copil nesalariat, un ajutor egal cu de două ori salariul minim negociat pe unitate;
- în cazul decesului salariatului, familiei i se acordă un ajutor egal cu de trei ori salariul minim negociat pe unitate.

Articolul 90

La nivel de unitate se constituie un fond social conform prevederilor legale.

Din acest fond social se suportă acțiuni cu caracter social, precum:

- amenajarea și întreținerea de creșe, grădinițe, cantine, bufete, oficii și grupuri sociale;
- activități cultural-sportive;
- contravaloarea biletelor de odihnă și tratament;
- finanțarea zilei materialelor de construcții;
- alte acțiuni sociale.

Utilizarea fondului social pentru destinațiile prevăzute mai sus se va face de administrație împreună cu sindicatele. Fondurile neutilizate se reportează în anul următor.

Articolul 91

Spațiile de locuit nou repartizate unităților, precum și cele devenite libere vor fi distribuite salariaților de o comisie mixtă patronat-sindicat conform criteriilor ce vor fi reglementate prin contracte colective de muncă la nivel de unitate.

Articolul 92

Angajatorul poate trece în patrimoniul sindicatelor spațiile și imobilele cu dotările existente, care au fost utilizate pentru activități socio-economice și cultural-sportive și care pot fi disponibilizate.

Capitolul VII

Formarea profesională

Articolul 93

(1) Părțile înțeleg:

- a) prin termenul de formare profesională - orice procedură prin care un salariat dobândește o calificare atestată printr-un certificat sau o diplomă, eliberate conform legii;
- b) prin termenul de formare profesională continuă - activitatea ce asigură dezvoltarea competențelor profesionale inițiale ori dobândirea de noi competențe;

c) prin Comitete Sectoriale de Formare Profesională - structuri de dialog ale partenerilor sociali și ale Consiliului Național de Formare Profesională a Adulților (CNFPA), care funcționează în conformitate cu prevederile legii.

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

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

(4) Părțile semnatare convin să acorde întregul sprijin solicitat de CNFPA - ca Autoritate Națională a Calificărilor - pentru elaborarea sistemului de standarde ocupaționale, bazat pe competențe, și a calificărilor care vor fi validate și introduse în Registrul național al calificărilor. Sistemul va fi utilizat la evaluarea și certificarea calificării salariaților.

(5) Formarea profesională a lucrătorilor se organizează pentru ocupații, meserii, specialități și profesii - numite la modul general - ocupații, cuprinse în "Clasificarea Ocupațiilor din România" - COR, pe baza "standardelor ocupaționale" și a clasificărilor elaborate de comitetele sectoriale.

(6) Părțile convin să acorde întregul sprijin pentru înființarea Comitetelor Sectoriale pentru Formare Profesională la nivelul ramurilor, așa cum acestea sunt stabilite de legislația în vigoare.

(7) Pe perioada în care participă la programe de formare profesională finanțate de către angajatori, lucrătorii primesc drepturile stabilite prin contractele colective de muncă aplicabile, pentru program normal de lucru.

(8) Planul de formare profesională convenit între părți face parte din CCM aplicabil.

Articolul 94

La încheierea contractelor colective de muncă la nivel de unitate, părțile convin, în ceea ce privește formarea profesională, să țină cont de următoarele principii:

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

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

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

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

e) salariații care au încheiat acte adiționale la contractul individual de muncă în vederea formării profesionale vor putea fi obligați să suporte cheltuielile ocazionate de aceasta, cu excepția cazurilor prevăzute la art. 88, dacă părăsesc unitatea din motive imputabile lor, înainte de împlinirea termenului prevăzut în contractul de școlarizare de la data absolvirii cursurilor.

f) salariații care au beneficiat de un curs de formare profesională mai mare de 60 de zile, conform art. 194 alin. (2) litera b) și alin. (3) din Codul muncii nu pot avea inițiativa încetării contractului individual de muncă o perioadă de cel puțin 3 ani de la data absolvirii cursurilor.

g) alte obligații ce revin angajatorului și angajatului și trebuie respectate sunt stipulate în Codul muncii.

Articolul 95

Promovarea în muncă se face pe criteriul competenței profesionale, prin concurs, examen sau evaluare.

Capitolul VIII

Alte prevederi în legătură cu drepturile și obligațiile părților

Articolul 96

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

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

Articolul 97

(1) Consiliul de administrație are obligația de a invita reprezentanții sindicatului să participe la ședințele sale, în condițiile prevăzute de lege.

Participarea se face cu statut de observator, cu drept de opinie, dar fără drept de vot.

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

(3) Hotărârile consiliului de administrație privitoare la articolul 30 (3) din [Legea nr. 54/2003](#) vor fi comunicate în scris organelor sindicale în termen de 48 de ore de la data ședinței.

Articolul 98

(1) Angajatorul pune la dispoziția sindicatului reprezentativ informațiile necesare pentru fundamentarea acțiunilor prevăzute la [art. 30 alin. \(2\), din Legea nr. 54/2003](#).

(2) Pentru fundamentarea acțiunilor prevăzute la alin. (1) angajatorul va pune la dispoziția sindicatelor ori va asigura accesul acestora la informațiile și documentele necesare, reprezentanții sindicali având obligația de a păstra confidențialitatea datelor ce le-au fost transmise cu acest caracter.

Articolul 99

(1) Reprezentanții sindicatului vor beneficia de reducerea programului de muncă la nivelul maxim prevăzut de [Legea nr. 54/2003](#) cu privire la sindicate.

(2) Numărul reprezentanților sindicatului care vor beneficia de reducerea programului de lucru se va stabili prin contractul colectiv de muncă la nivelul unității.

(3) Reprezentanților aleși în organele de conducere ale sindicatelor li se asigură protecția legii contra oricăror forme de condiționare, constrângere sau limitare a exercitării funcțiilor lor conform prevederilor din [art. 10 \(1\), \(2\), \(3\) ale Legii nr. 54/2003](#).

Articolul 100

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

(2) Sumele prevăzute conform alin. (1) se vor calcula luând ca bază suma de 15.000 lei salariat/an.

(3) Sumele prevăzute conform alin. (1) și (2) din prezentul articol se vor distribui astfel:

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

b) 1/3 din suma totală se va vira Federației patronale PATROMAT, semnată a prezentului contract în contul 2511.A01.0.2921526.0074.ROL.1 cod IBAN nr. RO80RNCB0074029215260001 deschis la BCR Sectorul 3, cod fiscal 4314847;

c) 1/3 din suma totală se va vira Federației Generale a Sindicatelor FAMILIA, semnată a prezentului contract în cod IBAN nr. RO09RNCB0090000535370001 deschis la BCR Sucursala Lipscani, cod fiscal 3376655;

d) fondurile destinate negocierilor colective se vor constitui și vira în termen de o lună de la data înregistrării la Ministerul Muncii, Familiei și Egalității de Șanse a prezentului contract colectiv de muncă.

(4) Unitățile economice care negociază și semnează contracte colective de muncă, dar nu sunt afiliate unor structuri patronale reprezentative de ramură, vor constitui fondurile destinate negocierilor colective conform prevederilor alin. (1),

(2) și le vor vira către Federația patronală PATROMAT semnată a contractului colectiv de muncă la nivel de ramură, care a stat la baza negocierii propriului contract colectiv de muncă.

(5) Federația Generală a Sindicatelor FAMILIA va sprijini Federația patronală PATROMAT în vederea aplicării prevederilor alineatului precedent.

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

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

(8) În aplicarea prevederilor prezentului articol, în contabilitatea agenților economici vor fi aplicate prevederile metodologice de operațiuni contabile comunicate de Ministerul Finanțelor Publice.

(9) Contractele colective de muncă la nivel de unitate vor cuprinde obligatoriu prevederile acestui articol.

Articolul 101

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

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

Articolul 102

(1) În aplicarea prevederilor [Legii nr. 571/2003](#) Codul fiscal, [art. 61 \(1\) lit. a\)](#) și a [Legii nr. 54/2003](#) Legea sindicatelor art. 24, patronul va accepta reținerea cotizației sindicale lunare pe statul de plată și virarea acesteia în contul sindicatului.

Cotizațiile de sindicat pot fi încasate numai cu acordul fiecărui membru de sindicat, pe baza listelor nominale semnate și actualizate de către organizația sindicală.

Contractele colective de unitate vor prevedea persoanele și modalitatea concretă de actualizare a tabelelor nominale pe baza cărora se face reținerea.

(2) La nivel de unitate, dacă partenerii sociali convin, sumele reținute cu titlu de cotizație sindicală vor fi vărsate în contul Federației Generale a Sindicatelor FAMILIA, respectiv al sindicatului de unitate, în condițiile stabilite de aceștia.

Articolul 103

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

Articolul 104

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

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

Articolul 105

Angajatorul recunoaște dreptul sindicatului de a asista salariații, la solicitarea acestora, la negocierea contractului individual de muncă.

Articolul 106

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

Articolul 107

Angajatorii și sindicatele își vor comunica reciproc și în timp util hotărârile lor privind toate problemele importante din domeniul relațiilor de muncă.

Articolul 108

Angajatorul recunoaște dreptul federației semnatare de a asigura asistență sau, la cerere, reprezentarea sindicatelor afiliate, în ceea ce privește negocierea contractelor de muncă la nivel de unitate, soluționarea litigiilor de muncă ori de câte ori există premise privind încălcarea drepturilor membrilor de sindicat.

Articolul 109

(1) Federația sindicală semnată recunoaște dreptul angajatorilor de a stabili, în condițiile legii, răspunderea disciplinară sau patrimonială a salariaților care se fac vinovați de încălcarea normelor de disciplină a muncii sau aduc prejudicii unității, și de a lua măsurile legale care se impun.

(2) Federația sindicală semnată recunoaște dreptul angajatorilor de a stabili normele de disciplină a muncii și de disciplină tehnologică.

(3) Angajatorii și sindicatele se recunosc ca parteneri de dialog social permanent.

Sindicatele sunt de acord să acționeze pentru a preveni în unități comportamente care sunt de natură să aducă prejudicii unităților sau să afecteze autoritatea conducerii în exercitarea atribuțiilor în conformitate cu legea, cu regulamentul intern și cu prevederile contractului colectiv de muncă.

Articolul 110

Regulamentul intern se întocmește de către angajator la nivel de societate cu consultarea sindicatelor sau a reprezentanților salariaților, după caz și cuprinde cel puțin categoriile de dispoziții din articolul 258 din Codul muncii prezentate în Anexa nr. 5.

Articolul 111

(1) Regulamentul intern se aduce la cunoștință prin grija angajatorului și își produce efectele față de salariați din momentul încunoștințării acestora.

(2) Obligația de informare a salariaților cu privire la conținutul regulamentului intern trebuie îndeplinită de angajator.

(3) Modul concret de informare a fiecărui salariat cu privire la conținutul regulamentului intern se stabilește prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau, după caz, prin conținutul regulamentului intern.

(4) Regulamentul intern se afișează la sediul angajatorului.

Articolul 112

(1) Orice salariat interesat poate sesiza angajatorul cu privire la dispozițiile regulamentului intern, în măsura în care face dovada încălcării unui drept al său.

(2) Controlul legalității dispozițiilor cuprinse în regulamentul intern este de competența instanțelor judecătorești, care pot fi sesizate în termen de 30 de zile de la data comunicării de către angajator a modului de soluționare a sesizării formulate potrivit alin. (1).

Capitolul IX Dispoziții finale

Articolul 113

(1) De prevederile prezentului contract beneficiază salariații din societățile comerciale nominalizate de federația sindicală și patronală semnată, conform [art. 13 alin. \(1\) din Legea nr. 130/1996](#).

(2) Unitățile unde se vor aplica prevederile contractelor colective de muncă se stabilesc de federația patronală PATROMAT și federația sindicală FAMILIA.

(3) Prevederile prezentului contract colectiv de muncă la nivel de ramură sunt considerate minime, de la nivelul cărora încep negocierile contractelor colective de muncă la celelalte niveluri.

(4) Contractele colective de muncă la nivel de unitate, încheiate înaintea prezentului contract, vor fi adaptate potrivit clauzelor acestuia.

(5) Contractele individuale de muncă încheiate de membrii sindicatelor afiliate federației semnate nu pot prevedea clauze sub nivelul celor prevăzute în prezentul contract.

Articolul 114

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

(2) Ambele părți vor susține participarea asociațiilor de salariați la privatizarea unităților în condițiile dreptului de preferință prevăzut de lege.

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

Articolul 115

În scopul protejării forței de muncă, părțile convin ca angajarea cetățenilor străini și români să se facă în aceleași condiții și în limitele convenite prin contractele colective de muncă la nivel de ramură și de unitate și numai cu acordul sindicatului.

Articolul 116

Părțile sunt de acord cu conținutul contractului colectiv de muncă la nivel de ramură și se obligă să-l respecte întocmai.

Articolul 117

Părțile semnate, federația PATROMAT și federația FAMILIA, recunosc dreptul reciproc de participare la soluționarea divergențelor, a litigiilor și a conflictelor de muncă apărute în perioada aplicării prezentului contract colectiv de muncă la nivel de ramură.

Articolul 118

Prezentul contract s-a încheiat în 3 exemplare, câte un exemplar pentru fiecare parte, și un exemplar ce se va depune la Ministerul Muncii, Familiei și Egalității de Șanse, toate exemplarele având aceeași valabilitate.

Articolul 119

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

Reprezentanții Patronatului Reprezentanții salariaților

Federația Generală a Sindicatelor FAMILIA

1. Mihai Rohan 1. Ramona Veleanu

- Președintele Federației - Vicepreședinte
patronale PATROMAT

2. Anca Mărginean 2. Ana Lupu

- Director PATROMAT - Secretar federal Materiale

de Construcții

3. Verginia Popescu

- Director PREFAROM

4. Adriana Oprea

- Consilier A.P.P. AGREGATE

Anexa 1

LISTA SOCIETĂȚILOR COMERCIALE ȘI A SINDICATELOR
care beneficiază de prevederile contractului colectiv de muncă unic
la nivelul Ramurii Industriei Materialelor de Construcții

Font 7

PATROMAT	FGS FAMILIA
SOMACO BUCUREȘTI	
- sucursala: Adjud	SOMACO ADJUD
Doaga	
Buzău	SOMACO BUZĂU
Constanța	
Galați	SOMACO GALAȚI
Iași	PREFABRICATE IAȘI
Roman	SOMACO ROMAN
Turnu Severin	
	Sind. Jud. Familia Materiale de Construcții Constanța (SOMACO CONSTRUCT - S.R.L. Constanța)
SOCERAM BUCUREȘTI	
Sucursala: Bucov	
Doicești	SOCERAM DOICEȘTI
Pătărlagele	
Sătuc	
Țândărei	
Jimbolia	
Urziceni	CERAMICA URZICENI
GRANITUL BUCUREȘTI	GRANITUL BUCUREȘTI
PROGRESUL BUCUREȘTI	PROGRESUL BUCUREȘTI
VEST BUCUREȘTI	
PRECON - S.A. JILAVA	
ELPRECO CRAIOVA	ELPRECO CRAIOVA
	BCA ELPRECO CRAIOVA
PREFAB BUCUREȘTI	
SIMCOR MANAGEMENT ORADEA	SIMCOR ORADEA
MACOFIL TÂRGU-JIU	
MATCON BISTRIȚA	
PENTA-CO BUCUREȘTI	

BENZOT - MIERCUREA-CIUC	
BEN HAR GROUP MIERCUREA-CIUC	
TAZMAR - S.A. MIERCUREA-CIUC	
MATIZOL PLOIEȘTI	MATIZOL PLOIEȘTI
IZOLATORUL BUCUREȘTI	IZOLATORUL BUCUREȘTI
CERAMICA IAȘI	CERAMICA IAȘI
	CEMA SIBIU (S.C. Wienerberger Sisteme de Caramizi - S.R.L. și Tondach România - S.R.L. Sibiu)
HITROM VASLUI	HITROM VASLUI
CARPAT AGREGATE BUCUREȘTI	
GRANDEMAR CLUJ	
SOCIETATEA DE CONSTRUCȚII HIDROTEHNICE S.C.H. CONSTANȚA	
CARB BRAȘOV	
LAFARGE AGREGATE BETOANE BUCUREȘTI	
	Sind. Jud. Familia Lemn CĂLĂRAȘI (ROMPLY CĂLĂRAȘI)
	APULUM ALBA IULIA
	SANEX CLUJ
	MACON DEVA
	CEMACON ZALĂU
	CERCON ARIEȘUL CÂMPIA TURZII
	ZONOCERAM PIATRA-NEAMȚ
	TERACOTA MEDIAȘ
AGREMIN TÂRGOVIȘTE	AGREMIN TÂRGOVIȘTE
ARDEALUL MOISENI	
MARMURA BUCUREȘTI	MARMURA BUCUREȘTI
MARMOSIM SIMERIA	PRELUCRĂTORI MARMURĂ SIMERIA
MARMI VEST T & D - S.R.L.	CERO CLUJ
	CERAMICA CRINUL TIMIȘOARA
	Sind. Jud. Familia Materiale de Construcții Timiș
MARCAREX - S.R.L. VIȘEU DE SUS	FAIMAR BAIA MARE
MARCOMTRANS PITEȘTI	Sind. Jud. Familia Ceramică Fină Sticla Cluj
MARMO G&C MOGOȘOAIA	PREFATIM TIMIȘOARA
	MARMURA VAȘCĂU
MARMURAR - S.R.L. RUȘCHIȚA	Sindicatul Județean Materiale de Construcții Buzău
MICROSIM - S.A. SIMERIA	
	NORDAGREG SATU MARE
DORECO - S.R.L. RUSCA MONTANA	CERAMICA SIGHIȘOARA
DECOMAR PRODCOM - S.R.L. SIMERIA	MARMURA TULCEA

	AMIC TULCEA
TINEL ART MARLEM RAP OLT	FAMILIA KOVASZNA
TITAN MAR BUCUREȘTI	IZOMAT ȘIMLEUL SILVANIEI
ORNAMENT MARMOR RUȘCHIȚA	
SABIANDI VOISLOVA	
	Sind. Jud. Familia Materiale de Construcții Mureș (CARE TÂRNĂVENI)
	CERAMICA ROMAN (Cersanit - S.A. Roman)
	CESAROM (Lasselsberger - S.A. București)
	Sindicatul Ceramiștilor (Roca Obiecte Sanitare - S.R.L. București)
	PREBET AIUD
	DUNAPREF GIURGIU
	ECOBLOCK BASARABI
	Sind. Jud. Familia Materiale de Construcții Iași (Roxema - S.R.L.)
	CERAMICA DOROHOI
	Sind. Jud. Familia Materiale de Construcții Călărași

FEDERAȚIA PATRONALĂ
PATROMAT

FEDERAȚIA GENERALĂ A SINDICATELOR
FAMILIA

Anexa 2

REGULAMENTUL

de organizare și funcționare a Comisiei paritare la nivel de ramură

Articolul 1

(1) Comisia paritară la nivel de ramură va fi compusă din reprezentanți ai federației sindicale semnatare și un număr egal de reprezentanți ai patronatului, desemnați în acest scop.

(2) Activitatea comisiei constituite conform alin. (1) se desfășoară pe durata aplicării contractului colectiv de muncă.

(3) În maximum 10 zile de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă, părțile semnatare vor nominaliza componența comisiei.

Articolul 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 părților semnatare.

Articolul 3

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

Articolul 4

Hotărârea adoptată potrivit art. 2 are putere obligatorie pentru părțile contractante.

Articolul 5

Secretariatul comisiei va fi asigurat de patronat.

Anexa 3

Clauze minimale ale contractului individual de muncă

- a)** identitatea părților;
- b)** locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri;
- c)** sediul, sau după caz, domiciliul angajatorului;
- d)** atribuțiile postului;
- e)** riscurile specifice postului;
- f)** data de la care contractul urmează să-și producă efectele;

- g)** în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau al unui contract de muncă temporară, durata acestora;
- h)** durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul;
- i)** condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia;
- j)** salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum și periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul;
- k)** durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și ore/săptămână;
- l)** indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului;
- m)** durata perioadei de probă.

Anexa 4

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Încheiat și înregistrat sub nr. în registrul general de evidență a salariaților*)

A. Părțile contractului

Angajator - persoană juridică/fizică cu sediul/domiciliul în, înregistrată la registrul comerțului/autoritatea administrației publice din sub nr., cod fiscal, telefon, reprezentată legal prin, în calitate de și

salariatul/salariața - domnul/doamna, domiciliat/domiciliată în localitatea, str. nr., județul, posesor/posesoare al/a buletinului/cărții de identitate /pașaportului seria, nr., eliberat/eliberată nr. din data, am încheiat prezentul contract individual de muncă în următoarele condiții asupra cărora am convenit:

B. Obiectul contractului

C. Durata contractului:

- a)** nedeterminată, salariatul/salariața urmând să înceapă activitatea la data de
- b)** determinată, de luni, pe perioada cuprinsă între data de și data de/pe perioada suspendării contractului individual de muncă al titularului de post.

D. Locul de muncă

1. Activitatea se desfășoară la
2. În lipsa unui loc de muncă fix, salariatul va desfășura activitatea astfel:

E. Felul muncii

Funcția/meseria conform Clasificării ocupațiilor din România

F. Atribuțiile postului

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

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/inegal).
3. 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).

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 de 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 lucrătoare, conform [Legii nr. 53/2003](#) - Codul muncii sau contractului colectiv de muncă;
- d) în cazul în care salariatul urmează să-și desfășoare activitatea în străinătate, informațiile prevăzute la [art. 18 alin. \(1\) din Legea nr. 53/2003](#) - Codul muncii, se vor regăsi și în contractul individual de muncă;
- e) alte clauze.

M. Drepturi și obligații generale ale părților

1. Salariatul are în principal următoarele drepturi:

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

2. Salariatului îi revin în principal următoarele obligații:

- a) obligația de a realiza norma de muncă, sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce-i revin conform fișei postului;
- b) obligația de a respecta disciplina muncii;
- c) obligația de fidelitate față de angajator în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu;
- d) obligația de a respecta măsurile de prevenire și 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/ramuri /național, înregistrat sub nr. /..... la Direcția Generală de Muncă și Solidaritate Socială, a județului /municipiului /Ministerului 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 pe baza art. din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii,
în urma îndeplinirii procedurilor legale.

Angajator

Anexa 5

DISPOZIȚII ALE REGULAMENTULUI INTERN

- a)** reguli privind protecția, igiena și securitatea în muncă în cadrul unității;
- b)** reguli privind respectarea principiului nediscriminării și a înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității;
- c)** drepturile și obligațiile angajatorului și ale salariaților;
- d)** procedura de soluționare a cererilor sau a reclamațiilor individuale ale salariaților;
- e)** reguli concrete privind disciplina muncii în unitate;
- f)** abaterile disciplinare și sancțiunile aplicabile;
- g)** reguli referitoare la procedura disciplinară;
- h)** modalități de aplicare a altor dispoziții legale sau contractuale specifice