

CONTRACT COLECTIV DE MUNCA UNIC LA NIVEL NATIONAL pe anii 2007-2010

Incheiat conform art. 10 si 11 din Legea nr. 130/1996, republicata, inregistrat la Ministerul Muncii, Solidaritatii Sociale si Familiei cu nr. 2.895 din 21 din 29 decembrie 2006, publicata in Monitorul Oficial al Romaniei, Partea a V-a, nr. 5cc din 29 ianuarie 2007

CAPITOLUL 1

Dispozitii generale

- Art. 1.** - (1) Partile contractante, reprezentate conform anexei nr. 7, recunosc si accepta pe deplin ca sunt egale si libere in negocierea Contractului colectiv de munca unic la nivel national si se obliga sa respecte in totalitate prevederile acestuia.
- (2) Angajatorul recunoaste libera exercitare a dreptului sindical, conform conventiilor internationale pe care Romania le-a ratificat, Constitutiei Romaniei si legislatiei nationale, precum si libertatea de opinie a fiecarui salariat.
- Art. 2.** - (1) Contractul colectiv de munca unic la nivel national cuprinde drepturile si obligatiile angajatorilor*) si ale salariatilor cu privire la conditiile generale de munca prevazute de legislatia in vigoare, precum si cele convenite in procesul de negociere.
- (2) In ceea ce priveste conditiile specifice de munca, stabilite conform legii, drepturile si obligatiile partilor se vor stabili prin contractele colective de munca si, dupa caz, prin acorduri privind relatiile de serviciu, la nivel de ramura, grup de unitati*), unitati si institutii.
- (3) La angajare si la stabilirea drepturilor individuale, angajatorii vor respecta dispozitiile legale in vigoare privind aplicarea principiului egalitatii de tratament fata de toti salariatii, fara discriminari pe baza de criterii de sex, orientare sexuala, caracteristici genetice, varsta, apartenenta nationala, rasa, culoare, etnie, religie, optiune politica, origine sociala, handicap, situatie sau responsabilitate familiala, apartenenta ori activitate sindicala.
- (4) Principiul platii egale pentru munca egala implica, pentru aceeasi munca sau pentru o munca pentru care este atribuita o valoare egala, eliminarea, cu privire la toate elementele si conditiile de remunerare, a oricarei discriminari pe criteriul sexului.
- Art. 3.** - (1) Clauzele contractelor colective de munca produc efecte dupa cum urmeaza:
- a) pentru toti salariatii incadrati in unitatile din tara, indiferent de forma de capital social (de stat sau privat, roman sau strain/mixt), in cazul contractelor colective de munca la nivel national;
 - b) pentru toti salariatii incadrati in toate unitatile din ramura de activitate pentru care s-a incheiat contractul colectiv de munca, indiferent de forma de capital social (de stat sau privat, roman sau strain/mixt);
 - c) pentru toti salariatii incadrati la angajatorii care fac parte din grupul de unitati pentru care s-a incheiat contractul colectiv de munca la acest nivel, indiferent de forma de capital social (de stat sau privat, roman sau strain/mixt);
 - d) pentru toti salariatii angajatorului, in cazul contractelor colective de munca incheiate la nivel de unitate, indiferent de forma de capital social (de stat sau privat, roman sau strain/mixt).
- (2) Contractele colective de munca se pot incheia si pentru salariatii institutiilor publice. Prin aceste contracte nu pot fi negociate clauze referitoare la drepturile a caror acordare si al caror quantum sunt stabilite prin dispozitii legale.
- (3) In cazul in care, din diferite motive, partile au incheiat contracte colective de munca la un nivel inferior inaintea contractelor la nivel superior, cele de la nivelurile inferioare se vor adapta contractelor colective de la nivel superior, acolo unde prevederile minimale ale acestora nu au fost atinse.
- Art. 4.** - (1) Presentul contract se incheie pe o perioada de patru ani, cu posibilitatea revizuirii anuale.
- (2) Daca nici una dintre parti nu denunta contractul cu 30 de zile inainte de expirarea perioadei pentru care a fost incheiat, valabilitatea acestuia se prelungeste pana la incheierea unui nou contract, dar nu mai mult de 12 luni.
- Art. 5.** - (1) Orice cerere de modificare a prezentului contract va face obiectul unei negocieri.
- (2) Cererea de modificare se aduce la cunostinta, in scris, celeilalte parti cu cel putin 30 de zile inainte de data propusa pentru inceperea negocierilor.
- (3) Partile convin ca in perioada negocierilor, atat in cazul in care se fac modificari, cat si in cazul denuntarii contractului, la nivelurile de negociere sa nu declanseze greve, iar la nivel de unitate sau grup de unitati sa nu se efectueze concedieri din motive neimputabile salariatilor.
- Art. 6.** - Suspendarea si incetarea contractului au loc potrivit legii.

Art. 7. - (1) Pentru rezolvarea problemelor ce apar in aplicarea prevederilor prezentului contract precum si pentru monitorizarea aplicarii lui, partile convin sa instituie o comisie de aplicare si monitorizare a Contractului colectiv de munca unic la nivel national.

(2) Competenta, componenta, organizarea si functionarea comisiei prevazute la alin. (1) sunt stabilite prin regulamentul din anexa nr. 1 la prezentul contract.

Art. 8. - (1) Drepturile salariatilor prevazute in prezentul contract colectiv de munca nu pot sa reprezinte cauza reducerii altor drepturi colective sau individuale care au fost stabilite prin contractele colective de munca incheiate la nivel de ramura, grupuri de unitati si unitati inaintea incheierii Contractului colectiv de munca unic la nivel national.

(2) in situatiile in care, in privinta drepturilor ce decurg din prezentul contract colectiv de munca, intervin reglementari legale mai favorabile, acestea vor face parte de drept din contract.

(3) Partile se obliga ca, in perioada de aplicare a prezentului contract colectiv de munca, sa nu promoveze si sa nu sustina proiecte de acte normative a caror adoptare ar conduce la diminuarea drepturilor ce decurg din contractele colective de munca, oricare ar fi nivelul la care acestea au fost incheiate.

(4) Partile convin sa se informeze reciproc si sa faca demersurile necesare pentru respectarea prevederilor legale, in vederea consultarii organizatiilor sindicale si patronale semnatare, in toate cazurile in care se initiaza acte normative ce privesc relatiile de munca.

Art. 9. - (1) in scopul salarizarii si acordarii celorlalte drepturi prevazute in prezentul contract pentru personalul institutiilor finantate de la bugetul de stat, syndicatele si ministerele vor purta negocieri cu guvernul pentru stabilirea fondurilor aferente acestei categorii de personal si pentru constituirea surselor, inainte de adoptarea bugetului de stat, precum si in vederea modificarii ulterioare a acestuia.

(2) Partile contractante vor purta negocieri in vederea includerii drepturilor respective in actele normative prin care se reglementeaza astfel de drepturi, cu incadrarea in prevederile bugetare aprobate sau cu identificarea altor resurse pentru acoperirea cheltuielilor suplimentare.

(3) Pe baza fondurilor aprobate in conditiile prevazute la alin. 1, partile vor negocia utilizarea acestora pentru stabilirea salariilor si a celorlalte drepturi de personal la institutiile publice.

CAPITOLUL 2

Timpul de munca

Art. 10. - (1) Durata normala a timpului de munca este de 8 ore pe zi sau de 40 de ore pe saptamana.

(2) Munca prestata in afara duratei normale a timpului de munca saptamanal, prevazuta la alin. 1, este considerata munca suplimentara.

(3) Prin negocieri la nivel de unitate, pentru a pune de acord programul cu cerintele productiei, se poate stabili un program saptamanal de 36 pana la 44 de ore, cu conditia ca media lunara sa fie de 40 de ore pe saptamana, iar programul stabilit sa fie anuntat cu o saptamana inainte.

(4) in cazul tinerilor in varsta de pana la 18 ani, durata timpului de munca este de 6 ore pe zi si de 30 de ore pe saptamana.

(5) in functie de specificul unitatii sau al muncii prestate, se poate opta si pentru o repartizare inegala a timpului de munca, cu respectarea duratei normale a timpului de munca de 40 de ore pe saptamana.

(6) in cazurile in care durata normala a timpului de munca se stabileste potrivit prevederilor alin. 5, durata timpului de munca zilnic nu poate depasi 10 ore.

(7) La locurile de munca unde, datorita specificului activitatii, nu exista posibilitatea incadrarii in durata normala a timpului zilnic de lucru pot fi stabilite forme specifice de organizare a timpului de lucru, dupa caz, in tura, tura continua, turnus, program fractionat; locurile de munca la care se aplica aceste forme specifice de organizare, precum si modalitatile concrete de organizare si evidenta a muncii prestate se stabilesc prin contractul colectiv de munca la nivel de ramura, grupuri de unitati sau unitati.

(8) Durata maxima legala a timpului de munca nu poate depasi 48 de ore pe saptamana, inclusiv orele suplimentare. Prin exceptie, durata timpului de munca va putea fi prelungita peste 8 ore pe zi si peste 48 de ore pe saptamana, care include si orele suplimentare, cu conditia ca media orelor de munca, calculata pe o perioada de referinta de trei luni, sa nu depaseasca 48 de ore pe saptamana.

(9) Pentru ramurile de activitate si sectoarele de activitate consemnate in anexa nr. 6 se pot negocia, la nivel de ramuri, perioade de referinta mai mari de trei luni, dar care sa nu depaseasca 12 luni.

(10) La solicitarea comuna sau a uneia dintre partile negociatoare ale contractului colectiv de munca la nivel de ramura, Comisia paritara constituita la nivelul Contractului colectiv de munca unic la nivel national se va intruni in regim de urgenta si se va pronunta asupra cererii de extindere a perioadei de referinta, prevazuta de art. 111 din Codul muncii, pentru ramuri sau sectoare ce nu sunt prevazute in anexa nr. 6 si pentru care s-au prezentat solicitari.

(11) Cand munca se efectueaza in schimburi, durata timpului de munca va putea fi prelungita peste 8 ore pe

zi si peste 48 de ore pe saptamana, cu conditia ca media orelor de munca, calculata pe o perioada maxima de 3 saptamani, sa nu depaseasca 8 ore pe zi sau 48 de ore pe saptamana.

Art. 11. - (1) Pentru unele activitati, locuri de munca si categorii de personal, prevazute in contractele colective de munca de la unitati, timpul de munca poate fi partial, corespunzator unor fractiuni de norma.

(2) La cerere, salariatii incadrati cu timp de munca partial vor putea fi incadrati cu timp de munca normal, daca exista posturi vacante si daca intrunesc conditiile ocuparii acestor posturi.

Art. 12. - (1) Salariatii care isi desfasoara activitatea in locuri de munca cu conditii deosebite beneficiaza de reducerea duratei normale a timpului de munca sub 8 ore pe zi, in conditiile prevazute de lege, si nu pot fi solicitati sa efectueze ore suplimentare, cu exceptia cazurilor justificate de prevederi exprese ale regulamentelor specifice activitatii respective sau a unor situatii aparute fortuit.

(2) Durata reducerii timpului normal de munca si categoriile de personal care beneficiaza de acest program se stabilesc prin contractul colectiv de munca la nivel de ramura, grupuri de unitati si unitati.

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

(2) In toate cazurile in care se dovedeste ca este posibil, cei care angajeaza si sindicatelor vor purta negocieri pentru a fixa orare flexibile de lucru si modalitati de aplicare a acestora.

(3) Stabilirea orelor flexibile de lucru nu afecteaza drepturile prevazute in contractul colectiv de munca.

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

(2) Salariatii pot fi chemati sa presteze ore suplimentare numai cu consimtamantul lor.

(3) Pentru prevenirea sau inlaturarea efectelor unor calamitati naturale, ale unor accidente ori ale altor cazuri de forta majora, salariatii au obligatia de a presta munca suplimentara ceruta de cel care angajeaza.

Art. 15. - (1) Munca suplimentara se compenseaza prin ore libere platite in urmatoarele 30 de zile, dupa efectuarea acesteia.

(2) In aceste conditii, salariatul beneficiaza de salariul corespunzator pentru orele prestate peste programul normal de lucru.

Art. 16. - (1) Munca prestata in intervalul dintre orele 22 si 6, cu posibilitatea abaterii cu o ora in plus sau in minus fata de aceste limite, este lucru in timpul noptii.

(2) Durata normala a timpului de munca pentru salariatul in regim de noapte nu poate depasi o medie de 8 ore pe zi, calculata pe o perioada de referinta de maximum 3 luni calendaristice, cu respectarea prevederilor legale privind repausul saptamanal.

(3) Pentru persoanele al caror program de lucru se desfasoara pe timpul noptii, durata timpului de munca este mai mica cu o ora decat durata timpului de munca prestata in timpul zilei, fara diminuarea salariului de baza si a vechimii in munca.

(4) Prevederile alin. (2) nu se aplica salariatilor care lucreaza in locuri de munca cu conditii deosebite, unde durata timpului de munca este mai mica de 8 ore.

(5) Angajatorul care, in mod frecvent, utilizeaza munca de noapte este obligat sa informeze despre aceasta inspectoratul teritorial de munca.

(6) Salariatii care urmeaza sa desfasoare cel putin 3 ore de munca de noapte sunt supusi unui examen medical gratuit inainte de inceperea activitatii si dupa aceea, periodic.

(7) Conditii de efectuare a examenului medical si periodicitatea acestuia se stabilesc prin regulament aprobat prin ordin comun al ministrului muncii, solidaritatii sociale si familiei si al ministrului sanatatii.

(8) Salariatii care desfasoara munca de noapte si au probleme de sanatate recunoscute ca avand legatura cu aceasta vor fi trecuti la o munca de zi pentru care sunt apti.

(9) Tinerii care nu au implinit varsta de 18 ani nu pot presta munca de noapte.

(10) Femeile gravide, lauzele si cele care alapteaza nu pot fi obligate sa presteze munca de noapte.

Art. 17. - (1) Salariatii care renunta la concediul legal pentru ingrijirea copilului in varsta de pana la doi ani beneficiaza de reducerea duratei normale a timpului de lucru cu 2 ore pe zi, fara sa le fie afectate salariul de baza si vechimea in munca. La cererea lor se poate acorda program decalat, cu alte ore de incepere a programului de lucru, daca activitatea unitatii permite.

(2) Femeile care au in ingrijire copii de pana la 6 ani pot lucra cu 1/2 norma, daca nu beneficiaza de cresa sau camin, fara a le fi afectate drepturile ce decurg din calitatea de salariat. Timpul in care au fost incadrate in aceste conditii se considera, la calculul vechimii in munca, timp lucrat cu o norma intreaga.

(3) Angajatorii au obligatia de a acorda salariatelor gravide dispensa pentru consultatii prenatale in limita a maximum 16 ore pe luna, fara a le fi afectate drepturile salariale.

(4) Salariata in cauza este obligata sa prezinte adeverinta medicala privind efectuarea controalelor pentru care s-a in voit.

(5) Procedura de aplicare a prevederilor alineatelor precedente se stabileste prin contractele colective de

munca la nivel de unitate.

Art. 18. - in durata normala a timpului de munca nu intra timpii consumati cu echiparea-dezechiparea la inceputul si sfarsitul programului.

CAPITOLUL 3

Sanatatea si securitatea in munca

Art. 19. - (1) Partile se obliga sa depuna toate eforturile pentru aplicarea riguroasa a sistemului institutionalizat prin legislatia in vigoare, in vederea ameliorarii permanente a conditiilor de munca.

(2) in scopul realizarii obiectivului prevazut la alineatul precedent, partile contractante vor asigura includerea in contractele colective a masurilor prevazute de Legea nr. 319/2006.

(3) La stabilirea masurilor vizand conditiile de munca, partile implicate vor tine seama de urmatoarele:

- a) masurile incluse in contractul colectiv de munca sa fie de natura sa realizeze cel putin asigurarea conditiilor de munca la nivelul parametrilor minimali prevazuti in norme; daca acest lucru nu este posibil la un moment dat, se vor stabili programe pe termen scurt sau mediu pentru realizare, pana la asigurarea parametrilor minimali salariatii beneficiind de compensari banesti sau de alta natura;
- b) masurile privind ameliorarea conditiilor de munca vor fi stabilite impreuna cu reprezentantii sindicali, incheindu-se anexe speciale la contractele colective de munca.

(4) Patronatele si sindicatele pot organiza, in comun, la nivelul ramurilor, grupurilor de unitati si unitatilor, servicii de securitate si sanatate in munca.

Art. 20. - (1) Organizarea activitatii prin stabilirea unei structuri organizatorice rationale, repartizarea tuturor salariatilor pe locuri de munca cu precizarea atributiilor si raspunderilor lor, precum si exercitarea controlului asupra modului de indeplinire a obligatiilor de serviciu de catre salariati sunt de competenta exclusiva a celor care angajeaza.

(2) Normarea muncii se aplica tuturor categoriilor de salariati - muncitori, tehnicieni, ingineri, economisti, cadre de alta specialitate si lucratori din activitatea administrativa - atat pentru cei salarizati in acord, cat si pentru cei salarizati in regie. Normele de munca se exprima - in functie de caracteristicile procesului de productie sau ale altor activitati ce se normeaza - sub forma de norme de timp, norme de productie, norme de personal, sfere de atributii sau sub alte forme corespunzatoare specificului fiecarei munci. Normele de munca se elaboreaza de catre patroni, cu acordul organizatiilor sindicale corespunzatoare. (3) Normele de munca aprobate de conducatorul unitatii constituie anexa la contractul colectiv de munca si se fac cunoscute salariatilor cu cel putin 5 zile inainte de aplicare.

Art. 21. - (1) Activitatea de normare a muncii se refera la toate categoriile de salariati, potrivit specificului activitatii fiecareia, si se bazeaza pe tehnicile normarii muncii; aceasta se desfasoara ca un proces continuu, in permanenta concordanta cu schimbarile ce au loc in organizarea si nivelul de dotare tehnica a muncii.

(2) in toate situatiile in care normele de munca nu asigura un grad complet de ocupare, conduc la o solicitare excesiva sau, dupa caz, nu corespund conditiilor pentru care au fost elaborate, se impune reexaminarea lor. Aceasta poate fi ceruta atat de patron, cat si de sindicate, in caz de divergenta in ceea ce priveste calitatea normelor de munca se va recurge la o expertiza tehnica ce va fi stabilita de comun acord. Concluziile expertizei tehnice sunt obligatorii pentru ambele parti.

(3) Reexaminarea normelor de munca nu va putea conduce la diminuarea salariului de baza negociat.

(4) Cheltuielile ocazionate de solutionarea divergentelor cu privire la modificarea normelor de munca vor fi suportate de patroni pentru prima solicitare a sindicatelor.

Art. 22. - Angajatorul are obligatia sa asigure permanent conditiile tehnice si organizatorice avute in vedere la elaborarea normelor de munca, iar salariatii trebuie sa realizeze norma de munca sau, dupa caz, sarcinile ce decurg din functia sau postul detinut.

Art. 23. - Locurile de munca se clasifica in locuri de munca normale, locuri de munca cu conditii deosebite si locuri de munca cu conditii speciale, stabilite potrivit reglementarilor legale.

Art. 24. - (1) Pentru prestarea activitatii in locurile de munca cu conditii grele, periculoase, nocive, penibile sau altele asemenea, salariatii au dreptul, dupa caz, la sporuri la salariul de baza, durata redusa a timpului de lucru, alimentatie de intarire a rezistentei organismului, echipament de protectie gratuit, materiale igienico-sanitare, concedii suplimentare, prevazute de contractele colective de munca la nivel de ramura, grupuri de unitati, unitati si institutii; duratele de reducere a varstei pentru pensionare sunt cele prevazute in lege.

(2) Salariatii incadrati in categoriile prevazute la alin. (1) vor fi supusi obligatoriu unui examen medical efectuat de medicul de medicina muncii, in conditiile si la termenele ce se vor stabili prin contractul colectiv de munca la nivel de unitate si institutie.

(3) in cazul in care una sau mai multe din conditiile deosebite se regasesc pentru toti salariatii unei unitati, unei sectii, unui atelier sau ai unui loc de munca se vor stabili pentru acestia prin negociere salarii de baza la

caror quantum nu va fi mai mic decat suma salariului de baza si a sporurilor negociate.

(4) La locurile de munca cu conditii specifice, unde numai o parte dintre salariatii lucreaza in astfel de conditii, acestia vor beneficia de sporuri.

Art. 25. - (1) in cazul in care conditiile de munca se normalizeaza, salariatii vor beneficia pentru refacerea capacitatii de munca inca doua luni, daca au beneficiat anterior de acestea, de spor pentru nocivitate si alimentatie de protectie a organismului.

(2) De drepturile prevazute la alin. (1) beneficiaza si salariatii care au lucrat cel putin sase luni in conditiile alin. (1) si isi schimba locul de munca din motive ce nu le sunt imputabile, daca drepturile de aceeasi natura la noul loc de munca sunt mai mici.

Art. 26. - in toate cazurile in care conditiile de munca s-au inrautatit, determinand reclassificarea locurilor de munca, salariatii vor beneficia de drepturile aferente noii clasificari incepand cu data schimbarii conditiilor de munca.

Art. 27. - (1) Partile sunt de acord ca nici o masura privind sanatatea si securitatea in munca nu este eficienta daca nu este cunoscuta, insusita si aplicata in mod constient de salariatii.

(2) Angajatorul va asigura, pe cheltuiuala sa, cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea si perfectionarea profesionala a salariatilor cu privire la normele de sanatate si securitate in munca. Prin contractele colective de munca la nivel de unitati se vor prevedea masuri specifice, periodicitatea, metodologia, obligatiile si raspunderile, precum si controalele proprii, in conformitate cu dispozitiile Legii nr. 319/2006, reglementarile elaborate de Ministerul Muncii, Solidaritatii Sociale si Familiei si cu normele proprii. Timpul aferent acestor activitati, inclusiv orele de instructaj, se include in timpul de munca si este salarizat.

(3) La angajarea unui salariat sau la schimbarea locului de munca sau a felului muncii, acesta va fi instruit si testat efectiv cu privire la riscurile ce le presupune noul sau loc de munca si la normele privind sanatatea si securitatea in munca, pe care este obligat in procesul muncii sa le cunoasca si sa le respecte.

(4) in cazurile in care, in procesul muncii, intervin schimbari ce impun aplicarea unor norme noi de sanatate si securitate in munca, salariatii vor fi instruiti in conditiile prevazute la alineatul precedent.

Art. 28. - (1) Contravaloarea echipamentului de protectie se suporta integral de catre angajator.

(2) Contravaloarea echipamentului de lucru se suporta potrivit prevederilor legale si celor din contractele colective de munca de la celelalte niveluri.

(3) in toate cazurile in care, in afara echipamentului de lucru prevazut de lege, patronul cere o anumita vestimentatie speciala, ca echipament de lucru, contravaloarea acesteia se suporta integral de catre angajator.

Art. 29. - Prin contractele colective de munca la nivel de unitate sau institutie se vor stabili parametrii de microclimat care vor fi urmariti la fiecare loc de munca, in vederea luarii masurilor de protectie a muncii specifice, precum si programele de control al realizarii masurilor stabilite.

Art. 30. - (1) in vederea mentinerii si imbunatatirii conditiilor de desfasurare a activitatii, patronul va lua urmatoarele masuri de amenajare ergonomica a locului de munca:

- a) asigurarea conditiilor de mediu (iluminat, microclimat, zgomot, vibratii, temperatura, aerisire, umiditate);
- b) amenajarea anexelor sociale ale locurilor de munca (vestiare, bai, grupuri sanitare, sali de repaus);
- c) diminuarea pana la eliminarea treptata a emisiilor poluante.

(2) Masurile concrete, in sensul prevederilor alin. (1), se stabilesc in contractele colective de munca din unitati si institutii.

(3) Salariatii sunt obligati sa pastreze in bune conditii amenajarile efectuate de patron, sa nu le deterioreze si sa nu le descompleteze ori sa sustraga componente ale acestora.

Art. 31. - (1) Patronul va organiza la angajare si, ulterior, o data pe an, examinarea medicala a salariatilor, in scopul de a constata daca sunt apti pentru desfasurarea activitatii in posturile pe care ar urma sa le ocupe sau pe care le ocupa, precum si pentru prevenirea imbolnavirilor profesionale. Examinarea medicala este gratuita, iar cheltuielile ocazionate de examinare se vor suporta conform legii. Conditiiile concrete urmeaza sa fie stabilite la nivel de unitate, cu consultarea sindicatelor.

(2) in cazul in care dispozitiiile legale speciale sau ale contractului colectiv de munca prevad examinari medicale la termene mai scurte, determinate de conditiile deosebite de la locurile de munca, se vor aplica aceste prevederi.

(3) Salariatii sunt obligati sa se supuna examenelor medicale in conditiile organizarii potrivit prevederilor alin. (1). Refuzul salariatului de a se supune examenelor medicale constituie abatere disciplinara.

(4) Examinarea medicala a salariatilor la angajare si, ulterior, o data pe an se face de catre unitatile sanitare de specialitate acreditate de patronat si de Ministerul Sanatatii.

Art. 32. - La cererea uneia dintre parti, medicii de medicina muncii si inspectorii de munca vor fi consultati la modificarea duratei timpului de lucru si la acordarea de concedii suplimentare.

Art. 33. - (1) Partile vor asigura un regim de protectie speciala a muncii femeilor si a tinerilor in varsta de pana la 18 ani, cel putin la nivelul drepturilor specifice reglementate de legislatia muncii si de prevederile prezentului contract.

(2) Salariatele gravide, incepand cu luna a V-a de sarcina, precum si cele care alapteaza nu vor fi repartizate la munca de noapte, nu vor fi chemate la ore suplimentare, nu vor fi trimise in deplasare si nu vor putea fi detasate decat cu acordul lor.

(3) La solicitarea Comitetului de sanatate si securitate in munca, angajatorul are obligatia sa evalueze riscurile pe care le presupune locul de munca al salariatei care anunta ca este insarcinata, precum si al salariatei care alapteaza si sa le informeze cu privire la acestea.

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

Art. 34. - Patronul nu va refuza angajarea sau, dupa caz, mentinerea in munca a persoanelor cu handicap, in cazurile in care acestea sunt apte pentru indeplinirea obligatiilor de serviciu aferente posturilor existente.

Art. 35. - In cazul recomandarilor medicale, patronul va asigura trecerea salariatilor in alte locuri de munca si, dupa caz, recalificarea acestora, in functie de posibilitatile fiecarei unitati, care vor fi stabilite impreuna cu sindicatele.

Art. 36. - (1) In vederea imbunatatirii conditiilor de munca, in fiecare unitate cu cel putin 50 de salariati se va constitui un Comitet de sanatate si securitate in munca, in conformitate cu prevederile legale.

(2) Comitetul de sanatate si securitate in munca este constituit din reprezentantii desemnati de sindicatele reprezentative din unitate, pe de o parte, si angajator sau reprezentantii sai desemnati, in numar egal cu cel al reprezentantilor lucrarilor, pe de alta parte.

(3) Reprezentantii in comitetele de sanatate si securitate in munca desemnati de sindicatele reprezentative din unitate sau, acolo unde acestea nu exista, alesi de catre salariati, poarta denumirea de lucratori delegati ai salariatilor cu raspunderi specifice in domeniul sanatatii si securitatii in munca sau lucratori desemnati.

(4) Lucratorii delegati prevazuti la alineatul precedent vor fi alesi pentru un mandat de 2 ani, cu posibilitatea prelungirii. Acestia pot fi retrasi sau inlocuiti in aceleasi conditii in care au fost desemnati.

(5) Daca intr-o unitate apare un sindicat reprezentativ, lucratorii delegati in Comitetul de sanatate si securitate in munca vor fi desemnati de acesta.

(6) Timpul de munca afectat activitatii in comitetele de sanatate si securitate in munca se considera timp de lucru efectiv prestat si va fi prevazut in contractul colectiv de munca la nivel de unitate.

(7) Activitatea comitetelor de sanatate si securitate in munca se va desfasura in baza reglementarilor-cadru in vigoare si a regulamentelor proprii.

Art. 37. - in scopul prevenirii si diminuarii nivelului stresului la locul de munca, angajatorul impreuna cu semnatarii contractului colectiv de munca vor depune eforturile necesare in vederea transpunerii la nivelul unitatii a standardelor de management pentru gestionarea stresului la locul de munca, astfel:

(1) in ceea ce priveste continutul muncii:

a) la fundamentarea normelor de munca pentru salariati se va avea in vedere numarul de ore de munca, stabilit prin lege si contractele colective de munca aplicabile;

b) se va urmari ca nivelul de competenta, aptitudinile si abilitatile salariatilor sa corespunda cerintelor locului de munca;

c) conditiile locului de munca trebuie sa fie adaptate ergonomiei, salariatilor;

d) salariatii vor fi informati si consultati si vor avea la dispozitie toate informatiile necesare, care sa le permita sa inteleaga care sunt responsabilitatile lor, conform fisei postului.

(2) in ceea ce priveste controlul asupra muncii efectuate:

a) angajatorul va incuraja salariatul sa-si utilizeze capacitatile si initiativele la locul de munca;

b) impreuna cu sindicatele sau, dupa caz, cu reprezentantii salariatilor, angajatorul va stabili un sistem de stimulente pentru ca salariatii sa fie motivati in indeplinirea cat mai buna a sarcinilor de serviciu.

(3) in ceea ce priveste gestionarea activitatii la locul de munca, prin contractele colective de munca aplicabile se vor stabili intervalele de timp si modalitatile practice de informare a salariatilor privind modificarile aparute sau in curs de aparitie, legate de conditiile de munca.

(4) in ceea ce priveste relatiile de munca, prin grija Comitetului de sanatate si securitate in munca si a Comisiei paritare, se vor analiza informatiile legate de rele practici la locurile de munca si se vor dispune masuri corective.

CAPITOLUL 4

Salarizarea si alte drepturi banesti

Art. 38. - (1) Pentru munca prestata in conditiile prevazute in contractul individual de munca, fiecare salariat are dreptul la un salariu in bani convenit la incheierea contractului de munca.

(2) La unitatile producatoare de produse agricole, o parte din salariu se poate plati si in natura. Plata in natura, stabilita prin negocieri colective in unitati, nu poate depasi 30% din salariu.

(3) Plata in natura a unei parti din salariu, in conditiile stabilite la art. 160 din Codul muncii, este posibila numai daca este prevazuta expres in contractul colectiv de munca aplicabil sau in contractul individual de munca.

(4) Salariul cuprinde salariul de baza, indemnizatiile, sporurile, precum si alte adaosuri.

Art. 39. - (1) Formele de organizare a muncii si de salarizare ce se pot aplica sunt urmatoarele:

- a) in regie sau dupa timp;
- b) in acord;
- c) pe baza de tarife sau cote procentuale din veniturile realizate;
- d) alte forme specifice unitatii.

(2) Organizarea muncii si salarizarea in acord pot avea loc intr-una din urmatoarele forme:

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

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

(4) Formele de organizare a muncii si de salarizare ce urmeaza sa se aplice fiecarei activitati se stabilesc prin contractul colectiv de munca la nivel de unitate sau, dupa caz, institutie.

Art. 40. - (1) Se stabilesc urmatarii coeficienti minimi de ierarhizare, pentru urmatoarele categorii de salariatii:

a) muncitori:

- 1. necalificati = 1,
- 2. calificati = 1,2;

b) personal administrativ incadrat in functii pentru care conditia de pregatire este:

- 1. liceala = 1,2,
- 2. postliceala = 1,25;

c) personal de specialitate incadrat pe functii pentru care conditia de pregatire este:

- 1. scoala de maistri = 1,3,
- 2. studii superioare de scurta durata = 1,5;

d) personal incadrat pe functii pentru care conditia de pregatire este cea de studii superioare = 2.

(2) Coeficientii de salarizare de la alin. (1) se aplica la salariul minim negociat pe unitate.

(3) Salarizarea personalului incadrat conform alin. (1) se va stabili tinand cont si de standardele ocupationale corespunzatoare ocupatiei respective.

(4) Salariul de baza minim brut negociat pentru un program complet de lucru de 170 de ore, in medie, este de 440 lei, adica 2,59 lei/ora, incepand cu 1 ianuarie 2007.

Art. 41. - (1) Partile contractante sunt de acord ca in perioada urmatoare sa actioneze pentru includerea unor sporuri in salariul de baza, care sa reprezinte retributia pentru munca prestata si conditiile de la locul de munca, astfel incat salariul de baza sa aiba pondere majoritara in salariu.

(2) Sporurile se acorda numai la locurile de munca unde acestea nu sunt cuprinse in salariul de baza.

(3) Sporurile minime ce se acorda in conditiile prezentului contract sunt:

- a) pentru conditii deosebite de munca, grele, periculoase sau penibile, 10 % din salariul de baza;
- b) pentru conditii nocive de munca, 10% din salariul minim negociat la nivel de unitate;
- c) pentru orele suplimentare si pentru orele lucrate in zilele libere si in zilele de sarbatori legale ce nu au fost compensate corespunzator cu ore libere platite se acorda un spor de 100% din salariul de baza;
- d) pentru vechime in munca, minimum 5% pentru 3 ani vechime si maximum 25% la o vechime de peste 20 de ani, din salariul de baza;
- e) pentru lucrul in timpul noptii, 25% din salariul de baza;
- f) pentru exercitarea si a unei alte functii se poate acorda un spor de pana la 50% din salariul de baza al functiei inlocuite; cazurile in care se aplica aceasta prevedere si cuantumul se vor stabili prin negocieri la contractele colective de munca la nivel de ramura, grupuri de unitati sau unitati.

(4) Sporurile prevazute la alin. (3), lit. a) si b), nu se includ in salariul de baza si nu se mai acorda dupa normalizarea conditiilor de munca in conformitate cu dispozitiile art. 25 din prezentul contract.

(5) Prin contractul colectiv de munca la nivel de ramura, grupuri de unitati si unitati pot fi negociate si alte categorii de sporuri (spor de izolare, spor pentru folosirea unei limbi straine, daca aceasta nu este cuprinsa in obligatiile postului etc.).

Art. 42. - (1) Adaosurile la salariul de baza sunt:

- a) adaosul de acord;

b) premiile acordate din fondul de premiere, calculate intr-o proportie de minimum 1,5% din fondul de salarii realizat lunar si cumulat;

c) alte adaosuri convenite la nivelul unitatilor si institutiilor.

(2) Alte venituri sunt:

a) cota-parte din profit ce se repartizeaza salariatilor, care este de pana la 10% in cazul societatilor comerciale si de pana la 5% in cazul regiilor autonome;

b) tichetele de masa, tichetele cadou, tichetele de cresa si alte instrumente similare acordate conform prevederilor legale si intelegerii partilor.

(3) Conditii de diferentiere, diminuare sau anulare a participarii la fondul de stimulare din profit sau la fondul de premiere, precum si perioada pentru care se acorda cota de profit salariatilor, care nu poate fi mai mare de un an, se stabilesc prin contractul colectiv de munca la nivel de unitate si, dupa caz, institutie.

Art. 43. - (1) Angajatorul va asigura conditiile necesare realizarii de catre fiecare salariat a sarcinilor ce ii revin in cadrul programului zilnic de munca stabilit.

(2) In situatia in care angajatorul nu poate asigura pe durata zilei de lucru, partial sau total, conditiile necesare realizarii sarcinilor de serviciu, el este obligat sa plateasca salariatilor salariul de baza pentru timpul cat lucrul a fost intrerupt.

(3) In cazuri exceptionale, cand din motive tehnice sau din alte motive activitatea a fost intrerupta, salariatii vor primi 75% din salariul de baza individual avut, cu conditia ca incetarea lucrului sa nu se fi produs din vina lor si daca in tot acest timp au ramas la dispozitia unitatii. Prin negocieri la nivelul unitatii sau institutiei se va stabili modul concret de realizare a prevederii de a ramane la dispozitia unitatii, prezenti in incinta unitatii in asteptarea reluarii activitatii sau la domiciliu, de unde sa poata fi convocati de unitate.

(4) In cazurile prevazute la alin. (3), salariatii beneficiaza si de celelalte drepturi prevazute de lege pentru astfel de situatii.

(5) In cazul in care din motive obiective este necesara reducerea sau intreruperea temporara a activitatii, pentru maximum 15 zile pe an, cu obligativitatea reluarii ei, unitatea, cu acordul sindicatelor, poate acorda concediu fara plata.

Art. 44. - Plata salariilor se face periodic, la datele ce se stabilesc prin contractul colectiv de munca la nivelul unitatii sau institutiei.

Art. 45. - Salariatii unitatilor trimisi in delegatie in tara sau strainatate vor beneficia de urmatoarele drepturi:

a) decontarea cheltuielilor de transport, de asigurare si a costului cazarii, potrivit conditiilor stabilite prin contractele colective de munca la celelalte niveluri;

b) diurna de deplasare, al carei quantum se stabileste prin negociere la nivel de ramura, grupuri de unitati sau unitate; nivelul minim al diurnei este cel stabilit prin actele normative ce se aplica la institutiile publice.

Art. 46. - Salariatii unitatilor trimisi in detasare beneficiaza de drepturile de delegare prevazute la art. 45. in cazul in care detasarea depaseste 30 de zile consecutive, in locul diurnei zilnice se plateste o indemnizatie egala cu 50% din salariul de baza zilnic. Aceasta indemnizatie se acorda proportional cu numarul de zile ce depaseste durata neintrerupta de 30 de zile.

Art. 47. - Persoanele detasate isi mentin toate drepturile pe care le-au avut la data detasarii, cu exceptia celor privind igiena si protectia muncii, chiar daca la locul de munca unde sunt detasate acestea nu se mai regasesc. Daca la locurile de detasare, drepturile echivalente au niveluri mai mari sau se acorda si alte drepturi, persoanele detasate beneficiaza de acestea, inclusiv de toate drepturile privind protectia si igiena muncii, corespunzatoare noului loc de munca.

Art. 48. - (1) Toate drepturile banesti convenite salariatilor se platesc inaintea oricaror obligatii banesti ale unitatii.

(2) in caz de faliment sau lichidare judiciara, salariatii au calitatea de creditori privilegiati, iar drepturile lor banesti constituie creante privilegiate, urmand sa fie platite integral, inainte de a-si revendica cota-parte ceilalti creditori.

Art. 49. - Angajatorii vor tine o evidenta in care sa se mentioneze activitatea desfasurata in baza contractului individual de munca si drepturile de care salariatii au beneficiat si le vor elibera dovezi despre acestea.

Art. 50. - Salariatii care se pensioneaza pentru limita de varsta primesc o indemnizatie egala cu cel putin doua salarii de baza avute in luna pensionarii.

Art. 51. - in afara de ajutoarele prevazute de lege, la care au dreptul, salariatii vor beneficia si de urmatoarele ajutoare:

a) in cazul decesului salariatului, un ajutor acordat familiei, de cel putin doua salarii medii lunare pe unitate;

b) daca decesul a survenit din cauza unui accident de munca, a unui accident in legatura cu munca sau a

unei boli profesionale, cuantumul ajutorului acordat familiei va fi de cel puțin 3 salarii medii pe unitate;
c) un salariu mediu pe unitate, platit de aceasta mamei, pentru nasterea fiecarui copil; daca mama nu este salariată, sotul acesteia beneficiaza de plata unui salariu mediu pe unitate;
d) un salariu mediu pe unitate platit de unitate la decesul sotului sau sotiei ori la decesul unei rude de gradul I aflate in intretinerea salariatului.

CAPITOLUL 5

Concedii si zile libere

Art. 52. - (1) in fiecare saptamana, salariatul are dreptul, de regula, la 2 zile consecutive de repaus saptamanal.

(2) Repausul saptamanal se acorda, de regula, sambata si duminica.

(3) in cazul in care activitatea de la locul de munca, in zilele de sambata si duminica, nu poate fi intrerupta, prin contractul colectiv de munca la nivel de unitate se vor stabili conditiile in care zilele de repaus saptamanal sa fie acordate si in alte zile ale saptamanii sau cumulativ pe o perioada mai mare.

Art. 53. - (1) Zilele de sarbatoare legale in care nu se lucreaza sunt:

- 1 si 2 ianuarie;

- prima si a doua zi de Paste;

- 1 Mai;

- 1 Decembrie;

- prima si a doua zi de Craciun;

- 2 zile pentru fiecare dintre cele doua sarbatori religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decat cele crestine, pentru persoanele apartinand acestora.

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

Art. 54. - (1) in cazurile in care durata zilnica a timpului de munca este mai mare de 6 ore, salariatii au dreptul la pauza de masa si la alte pauze in conditiile stabilite prin contractele colective de munca si/sau regulamentele interne aplicabile.

(2) Repausul pentru luarea mesei nu poate fi mai mic de 15 minute. Repausul pentru luarea mesei, cu o durata de 15 minute, se include in programul de lucru.

(3) Tinerii in varsta de pana la 18 ani beneficiaza de o pauza de masa de cel puțin 30 de minute in cazul in care durata zilnica a timpului de munca este mai mare de 4 ore si jumătate.

Art. 55. - Salariatii pot solicita, in mod justificat, decalarea programului de lucru. Angajatorul va analiza cererea si va aproba aceasta in functie de posibilitati.

Art. 56. - (1) Salariatii au dreptul in fiecare an calendaristic la un concediu de odihna platit, de minimum 21 de zile lucratoare.

(2) Fac exceptie de la prevederile alin. (1):

a) salariatii care au varsta sub 18 ani au dreptul, in fiecare an calendaristic, la un concediu platit de 24 de zile lucratoare;

b) salariatii nou-angajati, pentru primul an de activitate in scris in cartea de munca, au dreptul la un concediu de odihna platit cu o durata minima de 20 de zile lucratoare.

Art. 57. - (1) in fiecare an calendaristic, salariatii incadrati in grade de invaliditate au dreptul la un concediu de odihna suplimentar cu o durata de 3 zile, iar salariatii nevazatori, cu o durata de 6 zile.

(2) Salariatii care isi desfasoara activitatea in conditii deosebite beneficiaza de concedii de odihna suplimentare de minimum 3 zile pe an.

Art. 58. - Prin contractele colective de munca la celelalte niveluri se vor stabili criteriile pe baza carora salariatii sa beneficieze de concedii de odihna anuale si de concedii de odihna suplimentare mai mari.

Art. 59. - (1) Pe durata concediului de odihna, salariatii vor primi o indemnizatie ce reprezinta media zilnica a veniturilor din ultimele trei luni anterioare lunii in care este efectuat concediul, multiplicata cu numarul de zile de concediu.

(2) Indemnizatia de concediu nu poate fi mai mica decat salariul de baza, sporul de vechime si indemnizatia pentru functia de conducere, luate impreuna, corespunzator numarului de zile de concediu.

(3) Prin contractele colective de munca de la celelalte niveluri se poate stabili ca, in raport cu posibilitatile economico-financiare ale unitatii, pe langa indemnizatia de concediu, sa se plateasca si o prima de vacanta.

(4) Indemnizatia de concediu si, dupa caz, prima de vacanta se platesc inainte de plecarea in concediu.

(5) Orice conventie prin care se renunta total sau in parte la dreptul la concediul de odihna este interzisa.

Art. 60. - (1) Concediul anual de odihna va putea fi fractionat la solicitarea salariatului; una din fractiuni va trebui sa fie de cel puțin 15 zile lucratoare. Cealalta parte va trebui acordata si luata pana la sfarsitul anului in curs.

(2) Cand din motive neimputabile salariatului, acesta nu si-a efectuat integral concediul de odihna pe anul in curs, restul de concediu se va acorda pana la sfarsitul anului urmator, in perioada solicitata de salariat.

Art. 61. - (1) Salariatii au dreptul la zile libere platite pentru evenimente deosebite in familie sau pentru alte situatii, dupa cum urmeaza:

- a) casatoria salariatului - 5 zile;
- b) casatoria unui copil - 2 zile;
- c) nasterea unui copil - 5 zile + 10 zile daca a urmat un curs de puericultura;
- d) decesul sotului, copilului, parintilor, socrilor - 3 zile;
- e) decesul bunicilor, fratilor, surorilor - 1 zi;
- f) donatorii de sange - conform legii;
- g) la schimbarea locului de munca in cadrul aceleiasi unitati, cu mutarea domiciliului in alta localitate - 5 zile.

(2) Salariatii au dreptul la 30 de zile concediu fara plata, acordat o singura data, pentru pregatirea si sustinerea lucrarii de diploma in invatamantul superior. Acest concediu se poate acorda si fractionat, la cererea salariatului.

(3) Pentru rezolvarea unor situatii personale, salariatii au dreptul la concedii fara plata.

Art. 62. - (1) in afara concediului legal platit pentru ingrijirea copiilor in varsta de pana la doi ani, salariata mama poate beneficia de inca un an concediu fara plata.

(2) Pe perioada in care salariata se afla in concediul prevazut la alin. (1), nu i se va putea desface contractul de munca, iar in postul sau nu vor putea fi angajate alte persoane, decat cu contract de munca pe durata determinata.

Art. 63. - (1) La nivelul unitatii, din fondul pentru cheltuieli sociale constituit conform prevederilor legale, vor fi suportate cheltuielile pentru reducerea costului biletelor de tratament si odihna recuperatorie in statiunile balneoclimaterice, in care este inclus si transportul pe calea ferata (tren personal, clasa a II-a).

(2) in limita acestor fonduri, unitatea va suporta cota-parte din costul biletelor pentru salariatii si membrii lor de familie, in raport cu salariul de baza si in functie de sezon, potrivit prevederilor cuprinse in anexa nr. 2, cu conditia ca biletele sa fie procurate cu acordul organizatiilor sindicale si sa prevada efectuarea sejurului intr-o unitate apartinand sistemului sindical, ministerelor sau unitatilor in cauza.

(3) Pentru alte situatii decat cele prevazute in alineatul precedent, unitatea va suporta cheltuielile pentru toate biletele procurate cu acordul sindicatului ori daca, in cazul biletelor de tratament, exista recomandarea expresa a medicului pentru o anumita statiune care nu apartine sistemului sindical, ministerelor sau unitatii in cauza.

(4) Costul biletelor de tratament se suporta in conformitate cu prevederile legislatiei in materia asigurarilor de sanatate.

Art. 64. - Beneficiarii biletelor de tratament balnear si de odihna din institutiile publice vor suporta o contributie baneasca diferentiata in functie de salariul de baza si de sezon, contributie calculata conform legii.

Art. 65. - Contravaloarea biletelor acordate salariatilor trimisi in statiuni pentru recuperare in urma unor accidente de munca si tratarea unor boli profesionale se suporta in conditiile legii, angajatorul efectuand, la nevoie, cheltuieli in avans in acest scop, urmand sa le recupereze de la asigurator potrivit dispozitiilor legale in vigoare.

Art. 66. - (1) in cazul in care salariata se afla in concediu de maternitate, unitatea va compensa, pe o anumita perioada, diferenta dintre salariul de baza individual avut si indemnizatia legala la care are dreptul.

(2) Perioada pe durata careia se acorda compensarea va fi stabilita prin contractele colective de munca la nivel de unitate, dar nu mai putin de 6 saptamani.

(3) Diferentele de salarii vor fi acordate din fondul de salarii.

Art. 67. - in caz de deces al mamei, drepturile ce s-ar fi cuvenit acesteia pentru cresterea copilului pana la doi ani se vor acorda tatalui, daca acesta are copilul in ingrijire.

Art. 68. - in cazul decesului mamei, tatal copilului, la cererea sa, va beneficia de concediul fara plata neutilizat de mama pana la data decesului acesteia, cu drepturile prevazute la art. 62.

CAPITOLUL 6

Contractul individual de munca

Art. 69. - (1) Contractul individual de munca este contractul in temeiul caruia o persoana fizica, denumita salariat, se obliga sa presteze munca pentru si sub autoritatea unui angajator, persoana fizica sau juridica, in schimbul unei remuneratii denumite salariu.

(2) in vederea stabilirii concrete a drepturilor si obligatiilor salariatilor, angajarea se face prin incheierea contractului individual de munca (CIM)

Art. 70. - (1) incheierea CIM se face pe baza conditiilor stabilite de lege, cu respectarea drepturilor fundamentale ale cetateanului si numai pe criteriul aptitudinilor si competentei profesionale.

(2) Angajatorul se obliga sa aduca la cunostinta salariatilor posturile disponibile si conditiile de ocupare a lor.

(3) In cazul in care angajarea se face prin concurs, daca un salariat si o persoana din afara unitatii obtin aceleasi rezultate, salariatul are prioritate la ocuparea postului.

(4) Salariatul caruia i-a incetat calitatea de pensionar de invaliditate, ca urmare a redobandirii capacitatii de munca, va fi reintegrat, pe cat posibil, in functia avuta la data pierderii capacitatii de munca.

(5) Prevederile alin. (1) si (2) se aplica si pentru salariatii institutiilor bugetare.

Art. 71. - (1) incheierea CIM se va face pe perioada nedeterminata. Daca salariatul solicita asistenta din partea organizatiei sindicale, aceasta se poate acorda.

(2) Contractele individuale de munca se pot incheia si pe durata determinata, in cazurile si in conditiile prevazute de lege.

(3) CIM va cuprinde cel putin clauzele prevazute in anexa nr. 3.

(4) Contractele individuale de munca se incheie in scris, cate un exemplar pentru fiecare parte, prin grija celui care angajeaza.

Art. 72. - (1) CIM se poate modifica in ceea ce priveste felul muncii, locul muncii si drepturile salariale prin acordul partilor sau din initiativa uneia dintre parti, in cazurile prevazute de Codul muncii.

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

(3) Delegarea si detasarea salariatilor se fac in conditiile prevazute de lege, cu drepturile prevazute in prezentul contract.

Art. 73. - Executarea CIM se suspenda in cazurile prevazute de lege in mod expres, precum si pe perioada exercitarii unei functii eligibile remunerate de organizatia in care salariatul isi desfasoara activitatea pe timpul mandatului.

Art. 74. - (1) incetarea CIM poate avea loc - in conditiile prevazute de lege - printr-unul din urmatoarele moduri:

a) de drept;

b) ca urmare a acordului partilor, la data convenita de acestea;

c) ca urmare a vointei unilaterale a uneia dintre parti, in cazurile si conditiile limitative prevazute de lege.

(2) in cazurile in care unitatea este obligata, potrivit legii, sa acorde un preaviz la desfacerea contractului de munca, durata preavizului va fi de 20 de zile lucratoare.

(3) in perioada preavizului, salariatii au dreptul sa absenteze patru ore pe zi de la programul unitatii, pentru a-si cauta un loc de munca, fara ca aceasta sa afecteze salariul si celelalte drepturi. Orele absente se pot acorda prin cumul, in conditiile stabilite de angajator.

Art. 75. - (1) Sub sanctiunea nulitatii absolute, nici o sanctiune nu poate fi dispusa mai inainte de efectuarea unei cercetari disciplinare prealabile.

(2) Pentru cercetarea abaterii disciplinare si propunerea sanctiunii, angajatorul constituie o comisie. Din comisie va face parte fara drept de vot, in calitate de observator, si un reprezentant al organizatiei sindicale al carei membru este salariatul cercetat.

(3) Comisia il va convoca in scris pe salariatul cercetat, cu cel putin 5 zile lucratoare inainte. Convocarea va indica cel putin motivul, data, ora si locul intrevederii.

(4) in cadrul cercetarii se vor stabili faptele si urmarile acestora, imprejurarile in care au fost savarsite, precum si orice date concludente pe baza carora sa se poata stabili existenta sau inexistenta vinovatiei. Ascultarea si verificarea apararilor salariatului cercetat sunt obligatorii.

(5) Neprezentarea salariatului la convocarea facuta in conditiile prevazute la alin. (4) fara un motiv obiectiv da dreptul angajatorului sa dispuna sanctionarea, fara efectuarea cercetarii disciplinare prealabile.

(6) Activitatea de cercetare a abaterii disciplinare impune stabilirea urmatoarelor aspecte:

a) imprejurarile in care fapta a fost savarsita;

b) gradul de vinovatie a salariatului;

c) consecintele abaterii disciplinare;

d) comportarea generala in serviciu a salariatului;

e) eventualele sanctiuni disciplinare suferite anterior de catre acesta.

(7) Salariatul are dreptul sa cunoasca toate actele si faptele cercetarii si sa solicite in aparare probele pe care le considera necesare.

(8) Comisia propune aplicarea sau neaplicarea unei sanctiuni disciplinare dupa finalizarea cercetarii.

(9) Lucrarile comisiei de disciplina se consemneaza intr-un registru de procese-verbale.

(10) La stabilirea sanctiunii se va tine seama de cauzele si gravitatea faptei, de imprejurarile in care fapta a fost comisa, de gradul de vinovatie a salariatului, de eventualele sanctiuni disciplinare suferite anterior de catre acesta.

11) in baza propunerii comisiei de disciplina angajatorul va emite decizia de sanctionare.

Art. 76. - (1) CIM nu poate fi desfacut din initiativa celui care angajeaza, in cazurile in care prin lege sau prin contractul colectiv de munca au fost prevazute asemenea interdictii.

(2) Desfasurarea activitatii sindicale, precum si apartenenta la un sindicat nu pot constitui motive pentru desfacerea CIM din initiativa unitatii.

(3) Pe o perioada de minimum 6 luni de la reluarea activitatii, considerata perioada de readaptare, salariatii care au beneficiat de concediu de maternitate si/sau de concediu legal platit pentru ingrijirea copilului in varsta de pana la 2 ani nu vor putea fi concediati pentru motivul de necorespondere profesionala prevazut de Codul muncii.

Art. 77. - (1) Salariatul poate fi concediat pentru motive de necorespondere profesionala, cu respectarea procedurii de evaluare prealabila, stabilita prin prezentul contract colectiv de munca.

(2) Evaluarea salariatului pentru necorespondere profesionala se face de catre o comisie numita de catre angajator. Din comisie va face parte si un reprezentant al sindicatului, desemnat de acesta, al carui membru este salariatul in cauza.

(3) Comisia va convoca salariatul si ii va comunica acestuia in scris, cu cel putin 15 zile inainte:

a) data, ora exacta si locul intrunirii comisiei;

b) modalitatea in care se va desfasura examinarea.

(4) Examinarea va avea ca obiect activitatile prevazute in fisa postului salariatului in cauza.

(5) in cazul introducerii de noi tehnologii, examinarea salariatului se va referi la acestea numai in masura in care salariatul in cauza a facut obiectul formarii profesionale in respectiva materie.

(6) Necoresponderea profesionala poate fi sustinuta de comisie prin dovezi de indeplinire necorespunzatoare a sarcinilor profesionale, prin examinare scrisa, orala, practica si alte probe.

(7) in cazul in care salariatul isi pierde aptitudinile profesionale din motive medicale, angajatorul ii va asigura, in limitele disponibile, un alt loc de munca. in situatia in care nu dispune de astfel de posibilitati, angajatorul va apela la autoritatea publica locala pentru ocuparea fortei de munca, in vederea solutionarii.

(8) in cazul in care, in urma examinarii, salariatul este considerat necorespunzator profesional de catre comisie, acesta are dreptul de a contesta hotararea comisiei in termen de 10 zile de la comunicare.

(9) Daca salariatul nu a formulat contestatia in termenul prevazut la alin. (8) sau daca dupa formularea contestatiei si reexaminarea hotararii comisiei, aceasta este mentinuta, angajatorul poate emite si comunica decizia de desfacere a contractului individual de munca al salariatului, pentru motive de necorespondere profesionala. Decizia astfel emisa va contine rezultatul cercetarii prealabile a salariatului in cauza.

Art. 78. - (1) La incetarea contractului individual de munca din motive ce nu tin de persoana salariatului, angajatorii vor acorda acestuia o compensatie de cel putin un salariu lunar, in afara drepturilor cuvenite la zi.

(2) Prevederile alin. (1) sunt aplicabile atunci cand incetarea contractului individual de munca a intervenit ca urmare a unor motive ce nu tin de persoana salariatului.

Art. 79. - In cazul in care unitatea este pusa in situatia de a efectua concedieri colective, partile convin asupra respectarii urmatoarelor principii:

a) angajatorul va pune la dispozitia sindicatului justificarea tehnico-economica in legatura cu masurile privind posibilitatile de redistribuire a personalului, modificarea programului de lucru, organizarea de cursuri de calificare, recalificare sau reorientare profesionala etc.;

b) justificarea tehnico-economica, impreuna cu obiectiile si propunerile sindicatului, va fi supusa spre analiza si avizare consiliului de administratie sau, dupa caz, adunarii generale;

c) in cazul in care angajatorul intentioneaza sa efectueze concedieri colective, acesta are obligatia de a initia, in timp util si in scopul ajungerii la o intelegere, in conditiile prevazute de lege, consultari cu sindicatul sau, dupa caz, cu reprezentantii salariatilor, cu privire cel putin la:

- metodele si mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numarului de salariati care vor fi concediati;

- atenuarea consecintelor concedierii prin recurgerea la masuri sociale care vizeaza, printre altele, sprijin pentru recalificarea sau reconversia profesionala a salariatilor concediati.

Prin sintagma timp util se intelege:

- la intreprinderile cu un efectiv sub 100 de salariatii, cu 15 zile inainte de notificarea prevazuta la art. 711 din Codul muncii, cu modificarile ulterioare;
- la intreprinderile cu 101-250 de salariatii, cu 20 de zile inainte de notificarea prevazuta la art. 711 din Codul muncii, cu modificarile ulterioare;
- la intreprinderile cu peste 250 de salariatii, cu 30 de zile inainte de notificarea prevazuta la art. 711 din Codul muncii, cu modificarile ulterioare.

Art. 80. - (1) in situatia in care disponibilizarile de personal nu pot fi evitate, conducerea unitatii va comunica in scris fiecarui salariat al carui post urmeaza a fi desfiintat daca i se ofera sau nu un alt loc de munca ori cuprinderea intr-o forma de recalificare profesionala in vederea ocuparii unui post in aceeaasi unitate.

(2) in cazurile in care salariatilor nu li se pot oferi alte locuri de munca ori acestia refuza locul de munca oferit sau cuprinderea intr-o forma de recalificare, conducerea unitatii le va comunica in scris termenul de preaviz, in conditiile prevazute in prezentul contract colectiv de munca.

(3) Pentru situatia in care se efectueaza concedieri colective, partile vor negocia acordarea de compensatii banesti cu respectarea prevederilor legale si/sau ale contractelor colective de munca aplicabile.

(4) La stabilirea numarului efectiv de salariatii concediati colectiv vor fi luati in calcul si acei salariatii carora le-au incetat contractele individuale de munca din initiativa angajatorului, din motive ce nu au legatura cu persoana salariatului, cu conditia existentei a cel putin 5 concedieri de aceasta natura, cu cel putin 30 de zile inaintea expirarii perioadei prevazute la art. 79, lit. c), din prezentul contract.

Art. 81. - (1) La aplicarea efectiva a reducerii de personal, dupa reducerea posturilor vacante de natura celor desfiintate, masurile vor afecta in ordine:

- a) CIM ale salariatilor care cumuleaza doua sau mai multe functii, precum si ale celor care cumuleaza pensia cu salariul;
- b) CIM ale persoanelor care indeplinesc conditiile de varsta standard si stagiul de cotizare si nu au cerut pensionarea in conditiile legii;
- c) CIM ale persoanelor care indeplinesc conditiile de pensionare la cererea lor.

(2) La luarea masurii de desfacere a CIM pentru motive ce nu tin de persoana salariatului vor fi avute in vedere urmatoarele criterii minimale:

- a) daca masura ar putea afecta doi sotii care lucreaza in aceeaasi unitate, se desface contractul de munca al sotului care are venitul cel mai mic, fara ca prin aceasta sa se poata desface contractul de munca al unei persoane care ocupa un post nevizat de reducere;
- b) masura sa afecteze, mai intai, persoanele care nu au copii in intretinere;
- c) masura sa afecteze numai in ultimul rand pe femeile care au in ingrijire copii, barbatii vaduvi sau divortati care au in ingrijire copii, pe intretinatorii unici de familie, precum si pe salariatii, barbati sau femei, care mai au cel mult 3 ani pana la pensionare la cererea lor.

(3) in cazul in care masura desfacerii CIM ar afecta un salariat care a urmat o forma de calificare sau de perfectionare a pregatirii profesionale si a incheiat cu unitatea un act aditional la contractul de munca, prin care s-a obligat sa presteze o activitate intr-o anumita perioada de timp, administratia nu-i va putea pretinde acestuia despagubiri pentru perioada ramasa nelucrata pana la implinirea termenului, daca masura desfacerii contractului de munca nu-i este imputabila.

(4) in ipoteza in care doua sau mai multe persoane salariate sunt in aceeaasi situatie, disponibilizarea se va face cu consultarea sindicatelor.

Art. 82. - (1) Unitatea care isi extinde sau isi reia activitatea intr-o perioada de 9 luni de la luarea masurilor de desfacere a contractului individual de munca pentru motivele ce nu tin de persoana salariatului are obligatia sa incunostinteze in scris despre aceasta organizatiile sindicale si sa faca publica masura.

(2) Salariatii notificati in acest sens au la dispozitie un termen de maximum 10 zile lucratoare de la data primirii comunicarii, pentru a-si manifesta expres consimtamantul cu privire la locul de munca oferit.

CAPITOLUL 7

Formarea profesionala

Art. 83. - (1) Partile inteleg:

- a) prin termenul de formare profesionala - orice procedura prin care o persoana dobandeste o calificare atestata printr-un certificat sau o diploma, eliberate conform legii;
- b) prin termenul de formare profesionala continua - procedura prin care o persoana, avand deja o calificare ori o profesie, dobandeste noi competente cognitive si functionale (deprinderi);
- c) prin comitete sectoriale de formare profesionala - structuri de dialog social autonom, care dezvolta, actualizeaza si valideaza calificarile din ramura respectiva de activitate.

(2) Formarea profesionala si formarea profesionala continua cuprind si teme din domeniul relatiilor de munca,

convenite între sindicate și angajatori.

(3) Partile semnate convin să participe la elaborarea și utilizarea, pentru ramura lor de activitate, a sistemului de formare și evaluare bazat pe competențe, să completeze și să elaboreze standardele ocupationale.

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

(5) Partile semnate convin să acorde întregul sprijin solicitat de către CNFPA - ca autoritate națională a calificărilor - pentru elaborarea sistemului de standarde ocupationale, 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.

(6) 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 ocupationale" și a clasificărilor elaborate de comitetele sectoriale.

(7) Partile convin să acorde întregul sprijin pentru înființarea comitetelor sectoriale pentru formare profesională la nivelul ramurilor, așa cum acestea sunt stabilite de legislația în vigoare.

(8) Partile convin să acorde sprijin membrilor lor, pentru dezvoltarea activității comitetelor sectoriale, precum și pentru dezvoltarea în sistem de parteneriat, la nivelul ramurilor de activitate, a unor activități proprii de formare profesională, inclusiv prin sprijinirea proiectelor destinate atragerii de fonduri necesare.

(9) 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.

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

Art. 84. - (1) La încheierea contractelor colective de muncă la nivel de unitate, pentru partea privind formarea profesională se va ține seama cel puțin de următoarele:

a) identificarea posturilor pentru care este necesară formarea profesională, a cailor 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 profesională a salariaților se suportă de către unitate;

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

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

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

e) salariații care au încheiat acte adiționale la contractul individual de muncă și au beneficiat de un curs sau un stagiu de formare profesională mai mare de 60 de zile, cu scoaterea integrală din activitate, dacă părăsesc unitatea din motive imputabile lor înainte de împlinirea unui termen de 3 ani de la data absolvirii cursurilor, sunt obligați să suporte cheltuielile ocazionate de aceasta, cu excepția cazurilor prevăzute de art. 81, alin. (3), proporțional cu perioada nelucrată din perioada stabilită conform actului adițional la contractul individual de muncă.

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

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

CAPITOLUL 8

Alte prevederi privind drepturile și obligațiile partilor

Art. 85. - (1) Cu privire la medierea conflictelor de muncă prevăzute de Legea nr. 168/1999, dacă partile convin printr-un proces-verbal semnat să înceapă medierea, în termen de 48 de ore, fiecare parte va propune o listă de candidați din lista de mediatori numiți de ministrul muncii, solidarității sociale și familiei la nivelul județului unde are sediul unitatea în care s-a declanșat conflictul de interes.

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

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

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

timpul concilierii, precum si la rezultatele acesteia;

b) in maximum 8 zile de la numire, mediatorul este obligat sa convoace ambele parti implicate; partile implicate vor avea un numar egal de reprezentanti la mediere, de regula acelasi numar ca si la conciliere, si aceleasi persoane, daca este posibil;

c) la fiecare intalnire se va incheia un proces-verbal care va fi semnat de mediator si de partile aflate in conflict;

d) medierea nu poate dura mai mult de 30 de zile de la data la care mediatorul a fost numit si a acceptat medierea; in caz contrar, medierea inceteaza si se trece la urmatoarea etapa legala de solutionare a conflictului.

Art. 86. - (1) Consiliul de administratie si/sau organele asimilate acestuia are/au obligatia de a invita reprezentantii sindicatului sa participe la sedintele sale, in conditiile prevazute de lege. Participarea se face cu statut de observator, cu drept de opinie, dar fara drept de vot.

(2) Incunostintarea reprezentantilor sindicali se va face cu cel putin 72 de ore inainte de sedinta. Reprezentantilor sindicali li se va comunica ordinea de zi si li se va asigura accesul la documentele privind problemele profesionale, economice, sociale sau culturale puse in discutie.

Art. 87. - (1) Pentru fundamentarea actiunilor prevazute la art. 30 din Legea nr. 54/2003 angajatorul va pune la dispozitia sindicatelor ori va asigura acestora accesul la informatiile si documentele necesare, reprezentantii sindicali avand obligatia de a pastra confidentialitatea datelor ce le-au fost transmise cu acest caracter.

(2) Angajatorii si sindicatele isi vor comunica reciproc si in timp util hotararile privind toate problemele importante in domeniul relatiilor de munca.

Art. 88. - (1) Reprezentantii alesi ai organizatiilor sindicale cu personalitate juridica, care lucreaza nemijlocit in unitate in calitate de salariat, au dreptul la reducerea programului lunar de lucru cu pana la 5 zile platite pentru activitati sindicale, fara a li se diminua drepturile salariale care li s-ar fi convenit in conditii normale.

(2) Numarul celor care pot beneficia de prevederile alin. (1), precum si numarul de zile cumulate pe an se stabilesc prin contractul colectiv de munca aplicabil.

Art. 89. - (1) Unitatile vor asigura in incinta lor, gratuit, pentru activitatea sindicatelor, spatiul si mobilierul necesare, precum si acces la echipamentul de birotica al unitatii (fax, copiator si altele cu caracter administrativ); prin contractele colective de munca se vor stabili conditiile de acces la utilizarea acestora.

(2) Baza materiala cu destinatie cultural-sportiva, proprietatea unitatilor ori proprietatea sindicatelor din unitatile respective, va putea fi folosita, fara plata, pentru actiuni organizate de sindicate sau patronat, in conditiile prevazute in contractul colectiv de munca.

Art. 90. - (1) in fiecare an calendaristic, confederatiile sindicale semnatare vor asigura pregatirea pentru actiuni sindicale si relatii de munca a unui numar de cel mult 9.500 de membri de sindicat din toate ramurile, pe durate de pana la 15 zile.

(2) Patronatul va permite salariatilor sa urmeze cursurile de pregatire prevazute la alin. (1), in conditiile stabilite prin contractele colective de munca incheiate la celelalte niveluri.

(3) Modalitatile de incadrare in numarul prevazut la alin. (1) se stabilesc de catre partile semnatare, prin comisia paritara.

Art. 91. - (1) in aplicarea prevederilor art. 24 din Legea nr. 54/2003 - Legea sindicatelor, la cererea organizatiilor sindicale, angajatorii vor retine si vor vira sindicatului cotizatia de sindicat pe statele lunare de plata. Concomitent se va efectua si deducerea fiscala a cotizatiei din venitul lunar al membrului de sindicat, conform prevederilor legale.

(2) Retinerea si deducerea fiscala a cotizatiei se fac pe baza cererii organizatiei sindicale, la care se ataseaza lista membrilor de sindicat si semnatura acestora de acceptare a retinerii. Lista se inainteaza angajatorului la inceputul fiecarui an de catre sindicat si va fi actualizata ori de cate ori este nevoie, de catre acesta.

Art. 92. - (1) Angajatorii nu vor angaja salariat permanenti, temporari sau cu program partial, in perioada declansarii sau desfasurarii conflictelor colective de munca, pe locurile de munca ale salariatilor aflati in conflict.

(2) in situatia declansarii unor conflicte de munca, inclusiv a grevei, potrivit legii, sindicatele si conducerea unitatii au obligatia ca pe durata acestora sa protejeze patrimoniul unitatii si sa asigure functionarea neintrerupta a utilajelor si instalatiilor tehnologice, a caror oprire ar putea constitui un pericol pentru viata sau sanatatea oamenilor ori ar putea cauza pagube.

Art. 93. - Angajatorii se obliga ca in contractele de asociere cu parteneri straini, pentru activitati pe teritoriul Romaniei, sa prevada o clauza prin care partea straina se obliga sa respecte drepturile prevazute in contractele colective de munca.

Art. 94. - In situatia in care angajatorii incheie contracte cu parteneri straini, potrivit carora salariatii din societatea comerciala sau din regia autonoma vor executa unele lucrari in strainatate, conditiile de munca, salarizarea, precum si celelalte drepturi si obligatii ale acestor salariati vor fi stabilite prin negocieri colective, care se vor desfasura in conditiile prevazute de lege si cu respectarea clauzelor cuprinse in contractul incheiat cu partenerul extern, negocieri colective ce devin anexa la contractul colectiv de munca la nivel de unitate.

Art. 95. - Confederatiile sindicale semnatare recunosc dreptul angajatorilor de a stabili, in conditiile legii, raspunderea disciplinara sau patrimoniala a salariatilor care se fac vinovati de incalcarea normelor de disciplina a muncii sau care aduc prejudicii unitatii.

Art. 96. - (1) Partile convin sa faca eforturi in vederea promovarii unui climat normal de munca in unitati, cu respectarea prevederilor legii, ale contractelor colective de munca, ale regulamentului intern, precum si a drepturilor si intereselor salariatilor si membrilor de sindicat.

(2) Pentru crearea si mentinerea unui mediu de lucru care sa incurajeze respectarea demnitatii fiecarei persoane, prin contractul colectiv de munca la nivel de unitate vor fi stabilite proceduri de solutionare pe cale amiabila a plangerilor individuale ale salariatilor, inclusiv a celor privind cazurile de violenta sau hartuire sexuala, in completarea celor prevazute de lege.

(3) Definitia hartuirii sexuale este cea reglementata de lege.

(4) Plangerile salariatilor in justitie nu pot constitui motiv de desfacere a contractului individual de munca.

(5) In situatiile in care apar divergente in legatura cu executarea prevederilor contractelor colective, unitatile si sindicatele vor incerca solutionarea acestora mai intai in comisiile paritare la nivel de unitate, iar pentru rezolvarea problemelor ramase in divergenta se vor putea adresa comisiei paritare la nivel de ramura.

Art. 97. - (1) In contractele colective de munca la nivel de unitati se vor prevedea cheltuieli cu caracter social, precum:

a) suportarea cheltuielilor prevazute de art. 63;

b) construirea, amenajarea si intretinerea de crese si gradinite pentru copiii salariatilor, precum si de cantine-bufet pentru salariati;

c) construirea, amenajarea si intretinerea de oficii si grupuri sanitare la locurile de munca, la capacitate corespunzatoare, cu dotare specifica, cel putin la nivelul prevazut de normele generale de sanatate si securitate in munca;

d) construirea de locuinte;

e) aniversari, sarbatori religioase, zile dedicate copilului si femeii.

(2) Costul acestor actiuni se suporta din fondul social constituit potrivit legii.

(3) Utilizarea fondului social pentru destinatiile prevazute la alin. (1) se face de catre administratie, cu consultarea sindicatelor.

(4) Fondurile neutilizate intr-un an se reporteaza pentru anul urmator.

CAPITOLUL 9

Dispozitii finale

Art. 98. - (1) In aplicarea prevederilor art. 11, alin. (3) din Legea nr. 130/1996, republicata, privind contractul colectiv de munca, unitatile vor prevedea in bugetele de venituri si cheltuieli sumele necesare contributiilor pentru constituirea fondurilor destinate activitatilor in domeniul pregatirii, negocierii si aplicarii contractelor colective de munca, la toate nivelurile.

(2) Sumele prevazute conform alin. (1) se vor calcula luand ca baza suma de 1 leu/salariat/an, raportate la numarul mediu de salariati din anul precedent.

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

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

b) 1/3 din suma totala se vireaza de contribuabil la federatia patronala reprezentativa de ramura care a negociat contractul colectiv pentru ramura din care face parte unitatea; lista ramurilor este prezentata in anexa nr. 4; din suma astfel constituita, federatiile patronale vor vira 50% in contul federatiilor sindicale reprezentative semnatare ale contractelor colective de ramura; semnatarii contractului colectiv de munca pe ramura pot conveni ca, pe viitor, contributia unitatilor de 1/3, prevazuta mai sus, sa fie virata intr-un cont colector si distribuita 50% pentru partea patronala si 50% pentru partea sindicala, pe baza unui protocol semnat de ambele parti;

c) 1/3 din suma totala se vireaza de unitate in contul colector "Fondul de negociere a Contractului colectiv de munca unic la nivel national", deschis la Banca ABN-AMRO BANK ROMANIA - S.A., cu nr.

RO61ABNA4100264100090820, pentru negocierile colective la nivel national, care va fi destinat astfel:

- 50% pentru partea sindicala reprezentativa la nivel national, semnatara a Contractului colectiv de munca

unic la nivel national;

- 50% pentru partea patronala reprezentativa la nivel national, semnata a Contractului colectiv de munca unic la nivel national;

d) fondul destinat partilor semnatare, conform lit. c), va fi repartizat fiecarei confederatii reprezentative la nivel national, semnatare a Contractului colectiv de munca unic la nivel national, in raport cu volumul implicarii in negocierile colective, cu numarul de salariati pe ramura, negociat in cadrul fiecareia, asa cum va fi stabilit de catre fiecare parte pe baza de protocol;

e) mecanismele de distributie a fondurilor de catre banca vor fi stabilite de comisia paritara;

f) fondurile destinate negocierilor colective se vor constitui si vira in termen de 60 de zile de la data publicarii in Monitorul Oficial al Romaniei a prezentului contract colectiv de munca.

(4) Unitatile economice care negociaza si semneaza contracte colective de munca, dar nu sunt afiliate unor structuri patronale reprezentative de ramura, vor constitui fondurile destinate negocierilor colective conform prevederilor de la alin. (1), (2) si (3) si le vor vira catre federatia patronala semnatare a contractului colectiv de munca la nivel de ramura care a stat la baza negocierii propriului contract colectiv de munca si catre contul national, conform alin. 3, lit. c).

(5) in cazul in care, potrivit legii, se negociaza si se incheie contracte colective de munca la nivelul unor grupuri de unitati, cheltuielile ocazionate cu aceste negocieri se vor suporta din fondurile constituite la nivelul unitatilor din grupul respectiv.

(6) Fondurile destinate negocierilor colective la unitatile bugetare se vor constitui la nivelul fiecarei unitati care incheie contract colectiv de munca, cu respectarea prevederilor alin. (3).

(7) Fondurile destinate negocierilor colective vor fi colectate intr-un cont distinct. Patronatele si sindicatele vor urmari si sprijini constituirea, defalcarea si virarea pe destinatii a fondurilor destinate negocierii contractelor colective de munca.

(8) Patronatele si sindicatele vor gestiona si utiliza fondurile destinate negocierilor colective, constituite in baza prevederilor prezentului articol, in conformitate cu prevederile legale, pe baza unor programe de actiuni aprobate de organele proprii de conducere si pe raspunderea fiecaruia.

(9) in aplicarea dispozitiilor acestui articol, in contabilitatea agentilor economici vor fi respectate prevederile metodologice comunicate de Ministerul Finantelor Publice, conform anexei nr. 5.

(10) Contractele colective de munca la toate nivelurile vor cuprinde prevederile acestui articol.

Art. 99. - Angajatorii recunosc dreptul reprezentantilor organizatiilor sindicale de a verifica la locul de munca modul in care sunt respectate drepturile salariatilor prevazute in contractul colectiv de munca.

Art. 100. - (1) Ramurile de activitate pentru care se vor incheia contracte colective de munca sunt cele prevazute in anexa nr. 4.

(2) Drepturile prevazute in prezentul contract colectiv de munca sunt considerate minime, de la nivelul carora incepe negocierea contractelor colective de munca la celelalte niveluri, cu exceptia celor care sunt stabilite in quantum fix sau maxim.

(3) in situatiile in care nu se incheie contracte colective de munca pe ramura sau grupuri de unitati, prevederile prezentului contract colectiv de munca la nivel national sunt considerate niveluri minime, in conformitate cu prevederile art. 3, de la care incepe negocierea contractelor colective de munca la nivel de unitati.

(4) Executarea contractului colectiv de munca este obligatorie pentru parti.

Art. 101. - Drepturile prevazute in contractele individuale de munca nu pot fi sub nivelul celor stabilite prin contractele colective de munca.

Art. 102. - Prevederile contractelor individuale de munca existente la data intrarii in vigoare a contractelor colective de munca vor fi puse de acord cu prevederile acestora din urma.

Art. 103. - in contractele colective de munca incheiate la nivel de unitate de catre sindicate in numele salariatilor, partile contractante vor conveni, printr-o clauza expresa, ca salariatii asupra carora se intind efectele contractului colectiv de munca negociat, altii decat membrii de sindicat, sa plateasca o contributie pentru desfasurarea negocierilor colective, care sa nu fie mai mica de 0,6% din salariu, dar care sa nu depaseasca valoarea contributiei sindicale. Aceasta contributie urmeaza a forma un fond separat utilizat exclusiv pentru pregatirea si desfasurarea negocierilor colective.

Art. 104. - (1) Angajatorul si sindicatele se vor informa reciproc, in situatia in care detin informatii, in legatura cu modificarile ce urmeaza sa se produca in forma de proprietate a unitatii, cu consecintele previzibile asupra salariatilor si cu masurile ce se au in vedere pentru limitarea efectelor disponibilizarilor de personal determinate de aceste modificari.

(2) Ambele parti vor sustine participarea asociatiilor de salariati la privatizarea unitatilor in conditiile de preferinta prevazute in lege.

(3) in toate situatiile de reorganizare sau, dupa caz, de privatizare a unitatilor, drepturile si obligatiile prevazute de prezentul contract colectiv de munca se transmit noilor subiecte de drept rezultate din aceste operatiuni juridice.

Art. 105. - Imputernicitii organelor de conducere a organizatiilor patronale, precum si ai confederatiilor sindicale semnatare vor verifica, la sesizarea uneia dintre parti, modul in care sunt respectate drepturile salariatilor prevazute in contractul colectiv de munca; angajatorii vor asigura intrarea acestora in unitate, in conformitate cu regulamentul intern, si protectia in unitate, pe durata verificarii, cu respectarea normativelor in vigoare.

Art. 106. - Regulamentul intern se intocmeste de catre angajator impreuna cu sindicatele, conform legii.

Art. 107. - Partile semnatare sunt de acord ca prevederile referitoare la sanatate si securitate in munca, salarizare, formare profesionala, anexa nr. 2 si anexa nr. 4, fara ca aceasta enumerare sa fie limitativa, sa se renegotieze anual, dar nu mai tarziu de luna octombrie a fiecarui an de valabilitate a prezentului contract colectiv de munca.

Art. 108. - Prezentul contract colectiv de munca a fost semnat astazi, 20.12.2006, la Bucuresti, si produce efecte incepand cu data inregistrarii lui de catre una dintre parti, in conditiile prevazute de art. 25, alin. (3), din Legea nr. 130/1996, republicata, si va fi adus la cunostinta salariatilor prin afisarea in unitati, in locurile convenite cu organizatiile sindicale.

PARTILE SEMNATARE ORGANIZATIILE PATRONALE

Confederatia Patronala din Industria Romaniei - CONPIROM
Confederatia Nationala a Patronatului Roman - C.N.P.R.
Consiliul National al intreprinderilor Private Mici si Mijlocii - C.N.I.P.M.M.R.
Uniunea Generala a Industriasilor din Romania - U.G.I.R.
Uniunea Generala a Industriasilor din Romania - U.G.I.R. 1903
Consiliul National al Patronilor din Romania - Co.N.P.R.
Patronatul National Roman - P.N.R.
Federatia "Patronatul Roman" - P.R.
Asociatia Romana a Antreprenorilor de Constructii - A.R.A.C.O.
Confederatia Patronala a Industriei, Serviciilor si Comertului - C.P.I.S.C.
Uniunea Nationala a Patronatelor cu Capital Privat din Romania - U.N.P.C.P.R.

INSTITUTIILE BUGETARE

Ministerul Sanatatii Publice
Ministerul Educatiei si Cercetarii
Ministerul Culturii si Cultelor

ORGANIZATIILE SINDICALE

C.N.S.LR. FRATIA
C.N.S. "Cartel ALFA"
Blocul National Sindical - B.N.S.
Confederatia Sindicatelor Democratice - C.S.D.R.
Confederatia Sindicala Nationala "Meridian"

*) In sensul prezentului contract:

- termenul angajator desemneaza pe cel care angajeaza - persoana juridica sau fizica autorizata potrivit legii, care administreaza, utilizeaza capital, indiferent de natura acestuia, si care foloseste forta de munca salariata;
- termenul unitate desemneaza societatile comerciale, alte organizatii cu scop lucrativ, institutiile publice si orice persoana juridica ce angajeaza salariati;
- companiile nationale si regiile autonome sunt definite prin lege grupuri de unitati;
- termenul de acorduri privind relatiile de serviciu desemneaza actele incheiate in baza negocierilor derulate intre reprezentantii institutiilor publice si reprezentantii functionarilor publici.