

## CONTRACT MUNCĂ Nr. 2929/19 din 9 ianuarie 2006

Contract colectiv de muncă la nivelul ramurii industriei sticlei, geamurilor, ceramicii, firelor și fibrelor de sticlă pentru perioada 2006 - 2010, înregistrat la Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei cu nr. 2929/19/9.01.2006

EMITENT: MINISTERUL MUNCII, SOLIDARITĂȚII SOCIALE ȘI FAMILIEI

PUBLICAT ÎN: MONITORUL OFICIAL, PARTEA A V-A, NR. 1 din 9 ianuarie 2007

Părțile contractante:

1. patronii, reprezentați de Organizația Patronală din Industria Sticlei, Geamurilor, Ceramicii Fine STICEF, în baza sentinței civile nr. 15/26 mai 1997 pronunțate de Tribunalul București,

2. salariații, reprezentați de Federația Sindicatelor din Industria de Sticlărie, Geamuri, Ceramică, Fire și Fibre de Sticlă STICEROM, în baza sentinței civile nr. 57/1 iunie 1990 pronunțate de Judecătoria Mediaș;

au încheiat prezentul Contract colectiv de muncă la nivelul ramurii industriei sticlei, geamurilor, ceramicii, firelor și fibrelor de sticlă pentru perioada 2006 - 2010.

### CAP. 1

#### Dispoziții generale

#### ART. 1

Părțile contractante recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în negocierea Contractului colectiv de muncă la nivelul ramurii industriei sticlei, geamurilor, ceramicii, firelor și fibrelor de sticlă și se obligă să respecte prevederile acestuia în totalitate.

#### ART. 2

Contractul colectiv de muncă la nivelul ramurii industriei sticlei, geamurilor, ceramicii, firelor și fibrelor de sticlă cuprinde drepturile și obligațiile generale ale patronilor și salariaților, în ceea ce privește condițiile specifice fiecărei unități; obligațiile părților se vor stabili prin contractele de muncă la nivel de societăți comerciale și institute.

#### ART. 3

Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică în societățile comerciale și în institutele din ramura industriei sticlei, geamurilor, ceramicii, firelor și fibrelor de sticlă, indiferent de forma de organizare, de forma de proprietate, de modul de finanțare, și constituie baza minimă de negociere a contractelor colective de muncă la nivel inferior.

#### ART. 4

Prezentul contract colectiv de muncă se încheie pentru o perioadă de cinci ani, cu excepția drepturilor bănești, care vor fi negociate cel puțin o dată pe an. Dacă

nici una dintre părți nu denunță contractul cu 30 de zile înainte de expirarea perioadei pentru care a fost încheiat, valabilitatea acestuia se prelungește, automat, până la încheierea unui nou contract, care poate surveni în orice moment după expirare, la solicitarea uneia dintre părți, dar nu mai mult de 12 luni.

#### ART. 5

Modificarea prezentului contract se poate face în cadrul termenului de valabilitate numai prin acordul ambelor părți.

La negocierea modificărilor contractului colectiv de muncă la nivel de ramură se vor respecta procedurile de la negocierea inițială a contractului colectiv de muncă la nivel de ramură și legislația în vigoare.

Părțile pot cere, în scris, una alteia, modificarea prezentului contract colectiv de muncă la nivel de ramură în perioada de aplicabilitate a acestuia.

Cererile de modificare vor fi depuse de către reprezentanții patronilor la Federația STICEROM, iar de către reprezentanții salariaților, la organizația patronală de ramură.

Orice cerere de modificare a prezentului contract va face obiectul unei negocieri. Cererea trebuie să fie justificată și să vizeze activitatea ramurii.

Negocierea modificărilor se face de către reprezentanții desemnați de fiecare parte, care stabilesc și durata negocierii. Negocierea modificărilor se va face la data convenită de comun acord, dar nu mai târziu de 30 de zile de la data solicitării.

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

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

Modificările aduse contractului colectiv de muncă produc aceleași efecte ca și contractul colectiv de muncă, de la data înregistrării lor.

#### ART. 6

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

#### ART. 7

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

Componenta, organizarea și funcționarea comisiei paritare se stabilesc prin regulamentul cuprins în [anexa nr. 2](#), care face parte integrantă din prezentul contract.

Comisia paritară poate verifica la unități, la solicitarea ambelor părți din unitatea respectivă, modul în care sunt respectate drepturile și obligațiile salariaților, prevăzute în contractele colective de muncă.

#### ART. 8

Obiectul prezentului contract colectiv de muncă la nivel de ramură îl constituie stabilirea drepturilor minime ale salariaților și a obligațiilor corelative, cu privire la:

- încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă;
- condițiile de muncă și protecția muncii;
- salarizarea și drepturile salariale;
- timpul de muncă și timpul de odihnă;
- unele măsuri de protecție specială și acordarea de facilități;
- formarea profesională;
- drepturile sindicatelor ca organizații și ca reprezentante ale salariaților.

#### ART. 9

(1) Prevederile prezentului contract colectiv de muncă la nivel de ramură nu pot să constituie cauza reducerii unor drepturi colective sau individuale, care au fost recunoscute anterior la negocierile la nivel de societate comercială.

(2) Dacă prin reglementări sau prin acorduri anterioare au fost prevăzute drepturi mai mari pentru salariați, se vor aplica aceste reglementări sau acorduri, afară dacă, prin lege, se dispune în mod expres altfel.

(3) În situația în care, în legătură cu drepturile ce decurg din prezentul contract colectiv de muncă la nivel de ramură intervin reglementări legale mai favorabile, acestea se vor aplica prioritar.

(4) Părțile se obligă ca, în perioada de aplicare a prezentului contract colectiv de muncă la nivel de ramură, să nu promoveze și să nu susțină proiecte de acte normative a căror adoptare ar conduce la diminuarea drepturilor ce decurg din contractul colectiv de muncă la nivel de ramură, oricare ar fi nivelul la care acestea s-au încheiat.

(5) Inițierea acestor acte normative care vizează raporturile de muncă se va face, în toate cazurile, cu acordul organizațiilor sindicale.

Patronii se obligă să pună la dispoziția salariaților, potrivit cu specificul activității lor și cu criteriile avute în vedere la stabilirea normelor de muncă specifice, instalații, utilaje, aparate, unelte, materii prime, materiale, documentații și echipament de protecție și de lucru, și să ia măsurile pentru asigurarea corespunzătoare a stării acestora, în vederea utilizării depline a capacităților de protecție și a folosirii complete și eficiente a timpului de lucru.

Interpretarea clauzelor contractului se face prin consens. Dacă nu se realizează consensul, clauzele se interpretează potrivit dreptului comun, iar dacă și după aceasta există îndoială, se interpretează în înțelesul mai favorabil salariaților.

(6) Drepturile și îndatoririle patronilor și ale salariaților vor ține cont de prezentul contract colectiv de muncă la nivel de ramură și de condițiile specifice economice, tehnice, geografice, sociale etc. ale fiecărei societăți comerciale.

#### CAP. 2

##### Contractul individual de muncă

#### ART. 10

În vederea stabilirii concrete a drepturilor și obligațiilor salariaților, angajarea se va face prin încheierea contractului individual de muncă (CIM).

#### ART. 11

(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) Patronul se obligă să aducă la cunoștința salariaților posturile disponibile și condițiile de ocupare a lor.

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

#### ART. 12

Încheierea contractului individual de muncă se face pe o perioadă nedeterminată.

Contractul individual de muncă se poate încheia și pe o perioadă determinată, în cazurile și în condițiile prevăzute de lege.

Contractul individual de muncă va cuprinde cel puțin clauzele prevăzute în [anexa nr. 3](#).

Contractul individual de muncă se încheie în scris, câte un exemplar pentru fiecare parte, prin grija angajatorului.

Pe perioada grevelor nu se pot face disponibilizări și angajări în sectoarele aflate în grevă.

#### ART. 13

Contractul individual de muncă se poate modifica în ceea ce privește felul muncii, locul muncii și drepturile salariale, prin acordul părților și din inițiativa uneia dintre părți, în cazurile prevăzute de lege.

Delegările și detașările salariaților se fac în condițiile prevăzute de lege, cu acordarea drepturilor minime convenite prin contractul colectiv de muncă pe unitate.

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

#### ART. 14

Executarea contractului individual de muncă se suspendă în cazurile prevăzute de lege, precum și pe perioada exercitării unei funcții eligibile, remunerate de organizația în care salariatul își desfășoară activitatea pe timpul mandatului.

#### ART. 15

Încetarea contractului individual de muncă poate avea loc în condițiile prevăzute de lege, prin unul din următoarele moduri:

a) de drept;

- b) acordul părților;
- c) din inițiativa uneia dintre părți.

În cazurile în care unitatea este obligată, potrivit legii, să acorde un preaviz la desfacerea contractului individual de muncă, durata acestuia va fi de 30 (treizeci) de zile calendaristice.

În perioada preavizului, salariații au dreptul să absenteze 4 ore pe zi de la programul unității, pentru a-și căuta un loc de muncă, fără ca aceasta să-i afecteze salariul. Orele absente se pot acorda prin cumul, în condițiile stabilite de patron.

În cazul în care unui salariat i se desface contractul individual de muncă fără preaviz, acesta are dreptul la o indemnizație egală cu salariul de bază pe o lună, avut la data desfacerii contractului de muncă.

Desfacerea contractului individual de muncă se face cu consultarea sindicatului.

#### ART. 16

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

Desfășurarea în condițiile legii a activității sindicale nu poate constitui motiv pentru desfacerea contractului individual de muncă din inițiativa unității.

#### ART. 17

(1) La desfacerea contractului individual de muncă din motive neimputabile salariatului, patronul va acorda acestuia o compensație, în afara drepturilor convenite la zi. Cuantumul și condițiile de acordare se stabilesc la nivel de societăți.

Prevederile alineatului precedent se aplică atunci când desfacerea contractului individual de muncă a intervenit din următoarele motive:

- a) unitatea își reduce personalul prin desființarea unor posturi de natura celui ocupat de cel în cauză, ca urmare a reorganizării;
- b) unitatea își încetează activitatea;
- c) unitatea se mută în altă localitate și are posibilitatea să-și asigure pe plan local forța de muncă necesară;
- d) unitatea se mută în altă localitate și salariatul nu acceptă să o urmeze;
- e) salariatul nu corespunde sub aspect profesional postului în care a fost încadrat, din motive neimputabile acestuia, și nu i s-a oferit trecerea într-o muncă corespunzătoare;
- f) în postul ocupat de către salariat este reintegrat, pe baza hotărârii organelor competente, cel care a deținut anterior acel post.

(2) În situația în care organele competente din unități au aprobat măsuri de reducere a activității ori de reorganizare a procesului de producție, care ar determina desfaceri de contracte de muncă, administrația este obligată să comunice în scris organizațiilor sindicale numărul total al posturilor ce ar urma să fie reduse și structura acestora.

Concomitent, patronul va informa sindicatul asupra motivelor ce stau la baza reducerii numărului de salariați, precum și asupra unor eventuale posibilități de redistribuire a acestora. Anunțul se va face astfel:

- cu 90 de zile calendaristice înainte, în cazul schimbării sediului unității în altă localitate;

- cu 60 de zile înainte, dacă reducerea se datorează restrângerii de activitate, re tehnologizării sau altor cauze.

(3) În perioada prevăzută la alin. 1, administrația este obligată să întreprindă simultan următoarele acțiuni:

a) să identifice și să valorifice posibilitățile de redistribuire a salariaților în cadrul unității sau al instituției;

b) să identifice posibilitățile de diminuare a duratei programului de lucru, în vederea evitării reducerii de personal sau a scăderii numărului celor cărora ar urma să li se desfacă contractul de muncă;

c) dacă organizează cursuri de calificare sau recalificare profesională, să includă la aceste cursuri, cu prioritate, persoanele cărora ar urma să li se desfacă contractul de muncă.

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

a) termenul de preaviz, în condițiile prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă la nivel de ramură;

b) dacă îi oferă sau nu un alt loc de muncă ori cuprinderea într-o formă de recalificare profesională.

#### ART. 18

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

a) contractele individuale de muncă ale salariaților care cumulează două sau mai multe funcții, precum și ale celor care cumulează pensia cu salariul;

b) contractele individuale de muncă ale persoanelor care îndeplinesc condițiile de pensionare, la cererea unității;

c) contractele individuale de muncă ale persoanelor care îndeplinesc condițiile de pensionare, la cererea lor.

(2) La luarea măsurii de desfacere a contractului individual de muncă pentru reducerea de posturi, 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 cu venitul de muncă cel mai mic, fără ca, prin aceasta, să se desfacă contractul de muncă al unei persoane care ocupă un post nevizat de reducere;

b) măsura să afecteze mai întâi persoanele care nu au copii în întreținere;

c) măsura să afecteze numai în ultimul rând femeile care au în îngrijire copii, bărbații văduvi sau divorțați care au în îngrijire copii, unicii întreținători de familie, precum și salariații, bărbați sau femei, care mai au cel mult trei ani până la pensionare, la cererea lor.

În cazul în care măsura desfacerii contractului individual de muncă ar afecta un salariat care a urmat o formă de calificare sau de perfecționare a pregătirii profesionale și a încheiat cu unitatea un act adițional la contractul de muncă, prin

care se obligă să presteze o anumită activitate într-o perioadă de timp, administrația nu-i va pretinde acestuia despăgubiri pentru perioada rămasă nelucrată până la îndeplinirea termenului, dacă măsura desfacerii contractului de muncă nu-i este imputabilă.

În ipoteza în care două sau mai multe persoane salariate sunt în aceeași situație, disponibilizarea se va face cu consultarea sindicatelor.

#### ART. 19

În cazul în care unitatea își extinde sau își reia activitatea într-o perioadă de 12 luni de la desfacerea contractului individual de muncă pentru motivele prevăzute la [art. 17](#) - 18, aceasta va angaja cu prioritate salariații cărora li s-a desfășurat contractul individual de muncă pentru acest motiv și au pregătirea profesională necesară.

Unitatea care își extinde sau își reia activitatea într-o perioadă de 12 luni de la luarea măsurilor de desfacere a contractului individual de muncă, pentru motivele prevăzute la [art. 17](#) - 18, are obligația să încunoștințeze în scris despre aceasta organizațiile sindicale și să facă publică măsura. Unitatea va reangaja salariații cărora li s-a desfășurat contractul de muncă pentru motivele prevăzute la [art. 17](#) - 18, care au pregătirea necesară pentru ocuparea posturilor vacante și care s-au prezentat în termen de 15 zile de la data anunțului.

### CAP. 3

#### Timpul de muncă

#### ART. 20

Durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi, 5 zile pe săptămână. La locurile de muncă cu condiții deosebite și speciale se pot prevedea, la nivel de unitate, programe de lucru sub 8 ore/zi, conform legii; în cazul în care se negociază prin contractul colectiv de muncă pe unitate unele locuri de muncă la care se va trece de la programul redus la programul normal de lucru, aceasta se va face cu mărirea corespunzătoare a salariului de bază și a sporurilor aferente.

#### ART. 21

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; locurile de muncă la care se aplică aceste forme specifice de organizare, precum și modalitățile concrete de organizare și de evidență a muncii prestate se stabilesc prin contractul colectiv de muncă la nivel de ramură sau de unități, fără ca prin aceasta să fie afectate drepturile minime garantate prin prezentul contract colectiv de muncă.

#### ART. 22

Pentru unele activități, locuri de muncă și categorii de personal, prevăzute în contractul colectiv de muncă la nivel de unități, se pot stabili programe de lucru parțiale corespunzătoare unor fracțiuni de normă, cu o durată a timpului de muncă

de 6, 4 sau 2 ore/zi. Drepturile salariaților care lucrează în astfel de situații se acordă proporțional cu timpul lucrat.

La cerere, salariații cu program parțial de lucru vor fi încadrați în program normal, dacă există posturi vacante și dacă întrunesc condițiile ocupării acestor posturi.

Femeile care au copii în vârstă de până la 6 ani, pe care îi îngrijesc, pot lucra 6 sau 4 ore/zi.

Timpul cât au fost încadrate în aceste condiții se consideră la calcularea vechimii în muncă timp lucrat cu o normă întreagă.

#### ART. 23

Orele de începere și terminare a programului vor fi stabilite prin regulamentul de ordine interioară întocmit cu acordul sindicatului.

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

Stabilirea orarelor flexibile de lucru nu afectează drepturile prevăzute în contractul colectiv de muncă.

#### ART. 24

Orele prestate la solicitarea patronului peste programul normal de lucru stabilit în unitate sunt ore suplimentare.

Salariații pot fi chemați să presteze ore suplimentare numai cu consimțământul lor. Orele suplimentare vor fi efectuate cu respectarea Codului muncii și cu acordul sindicatelor din unitate.

Pentru prevenirea și înlăturarea efectelor unor calamități naturale sau a altor cazuri de forță majoră, salariații au obligația de a presta muncă suplimentară, cerută de cel care angajează.

Orele care nu au putut fi compensate până la sfârșitul lunii se plătesc sub formă de spor.

#### ART. 25

Munca prestată în intervalul dintre orele 22.00 și 6.00, cu posibilitatea abaterii cu o oră în plus sau în minus față de aceste limite, este lucru în timpul nopții.

Pentru persoanele al căror program de lucru se desfășoară pe timpul nopții, durata timpului de muncă este mai mică cu o oră decât durata timpului de muncă prestat în timpul zilei, fără diminuarea salariului de bază și a vechimii în muncă. Prevederile alineatului precedent nu se aplică salariaților care lucrează în locuri de muncă cu condiții speciale și deosebite, unde durata timpului de muncă este mai mică de 8 ore.

La unitățile unde procesul muncii este neîntrerupt sau condițiile specifice ale muncii o impun, programul de lucru din timpul nopții poate fi egal cu cel din timpul zilei. Munca prestată în timpul nopții în cadrul unui asemenea program se plătește sub formă de spor, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin jumătate din programul de lucru; de acest spor beneficiază și salariații care lucrează în condiții deosebite, unde durata timpului de muncă este mai mică de 8 ore pe zi.

#### ART. 26

Salariata care renunță la concediul legal pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la doi ani beneficiază de reducerea duratei normale a timpului de lucru cu două ore pe zi, fără să-i fie afectate salariul de bază și vechimea în muncă.

Femeile care au în îngrijire copii de până la 7 ani pot lucra cu jumătate de normă, fără să li se afecteze drepturile ce decurg din calitatea de salariat.

#### ART. 27

În durata normală a timpului de muncă nu intră timpii consumați cu echiparea-dezechiparea la începutul și sfârșitul programului.

#### ART. 28

Conducerea societății comerciale va crea condiții pentru asigurarea repausului săptămânal, de regulă în zilele de sâmbătă și duminică, iar în locurile de muncă cu foc continuu repausul se va acorda prin rotație, în cursul săptămânii, conform programului întocmit lunar de conducătorii secțiilor respective, cu condiția ca, cel puțin o dată la două luni, fiecărei persoane să i se asigure zilele de repaus săptămânal, sâmbăta și duminica.

Zilele libere săptămânale, de regulă sâmbăta și duminica, și sărbătorile legale se vor considera zile nelucrătoare.

Lucrul în timpul acestor zile se va contabiliza separat și va fi plătit cu un spor, fără pierderea dreptului la zilele libere stabilite prin grafic.

#### ART. 29

Sărbătorile pentru care se acordă zile libere sunt cele stabilite la nivel național prin reglementări legale și negocieri colective, și anume:

- 1 și 2 ianuarie;
- prima și a doua zi de Paște;
- 1 Mai;
- 1 Decembrie;
- 25 și 26 Decembrie;
- Ziua Sticlarului și Ceramistului - prima duminică din luna iunie.

#### ART. 30

Repausul pentru luarea mesei nu poate fi mai mic de 15 minute și este inclus în durata timpului de lucru.

#### ART. 31

Salariații pot solicita, în mod justificat, decalarea programului de lucru; administrația va analiza cererea și o va soluționa după caz.

#### CAP. 4

##### Condiții de muncă și protecția muncii

#### ART. 32

În contractele colective de muncă la nivel de societăți comerciale se vor prevedea proceduri de consultare între reprezentanții sindicali și cei care

angajează, referitoare la orice măsuri care ar urma să fie luate pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă.

La stabilirea măsurilor vizând condițiile de muncă, părțile implicate vor ține seama de următoarele:

a) măsurile preconizate să vizeze, mai întâi, ameliorarea reală a condițiilor de muncă și numai dacă acest lucru nu este posibil la un moment dat să se procedeze la compensări bănești sau de altă natură;

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

#### ART. 33

Organizarea activității, prin stabilirea unei structuri organizatorice raționale, repartizarea tuturor salariaților pe locuri de muncă cu precizarea atribuțiilor și a răspunderilor lor, elaborarea de norme de muncă fundamentate din punct de vedere tehnic, precum și exercitarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligațiilor de serviciu de către salariați sunt de competența exclusivă a celor care angajează.

#### ART. 34

Patronul va asigura organizarea rațională a muncii pentru fiecare loc de muncă. Pe această bază 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 atribuție și a zonei de servire, menite să asigure utilizarea integrală și eficientă a timpului de lucru.

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

Normele de muncă aprobate de conducătorul unității, cu acordul sindicatului, constituie anexe la contractul colectiv de muncă.

#### ART. 35

Activitatea de normare a muncii se referă la toate categoriile de salariați, potrivit specificului activității fiecăreia, 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.

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 patron, 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.

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

Cheltuielile ocazionate de soluționarea divergențelor cu privire la modificarea normelor de muncă vor fi suportate de patron, pentru prima solicitare a sindicatului.

#### ART. 36

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

(2) În cazul în care un salariat nu realizează sistematic (trei luni sau mai multe din ultimele șase luni) normele de muncă din motive neimputabile unității, angajatorul poate desface contractul individual de muncă angajatului ca necorespunzător pentru postul pe care-l ocupă, în condițiile legii.

#### ART. 37

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

(2) Locurile de muncă în condiții deosebite și locurile de muncă în condiții speciale sunt cele cu condiții grele, periculoase, nocive, penibile sau alte asemenea, stabilite prin lege sau prin contracte colective de muncă la nivel de societăți comerciale.

#### ART. 38

Pentru prestarea activității în locurile de muncă prevăzute la [art. 37](#), alin. 2, salariații au dreptul, după caz, la sporuri la salarii de bază, la durată redusă a timpului de lucru, la alimentație de întărire a rezistenței organismului, la echipament de protecție gratuit, la materiale igienico-sanitare, la concedii suplimentare prevăzute de contractele colective de muncă la nivelul societății comerciale, iar duratele de reducere a vârstei pentru pensionare sunt cele prevăzute de lege.

Categoriile de salariați prevăzute la acest articol vor fi supuse, 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 societate comercială.

#### ART. 39

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

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

De drepturile prevăzute în alineatul precedent beneficiază și salariații care au lucrat cel puțin 6 luni în condițiile de la [art. 38](#) și își schimbă locul de muncă din motive ce nu le sunt imputabile, dacă drepturile de aceeași natură la locul de muncă sunt mai mici.

#### ART. 40

În afara prevederilor normelor generale, republicane și departamentale, de protecția muncii, pe care părțile le consideră a fi minimale, în contractul colectiv de muncă la nivel de societăți comerciale pot fi incluse clauze suplimentare privind protecția muncii.

#### ART. 41

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

#### ART. 42

Părțile sunt de acord că nici o măsură de protecție a muncii nu este eficientă dacă nu este cunoscută, însușită și aplicată în mod conștient de salariați.

Patronul 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 unități se vor prevedea măsuri specifice, periodicitatea, metodologia, obligațiile și răspunderile, precum și controalele proprii în conformitate cu reglementările elaborate de Ministerul Muncii și Protecției Sociale și cu normele proprii. Timpul afectat acestor activități, inclusiv orele de instructaj, se include în timpul de muncă și este salarizat.

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 recunoască și să le respecte.

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 în alineatul precedent.

#### ART. 43

Contravaloarea echipamentului de protecție se suportă integral de către patron. Contravaloarea echipamentului de lucru se suportă potrivit prevederilor legale și celor din contractele colective de muncă de la societățile comerciale.

În toate cazurile în care, în afara echipamentului de lucru prevăzut de lege, patronul cere o anumită vestimentație specială ca echipament de lucru, contravaloarea acestuia se suportă integral de către patron.

#### ART. 44

Conducerea societăților comerciale va asigura:

- a) normalizarea condițiilor de muncă potrivit programului de măsuri elaborat de comisia de igienă și securitate a muncii de la nivelul unității;
- b) dotarea cu echipament de protecție și de lucru;
- c) achiziționarea de mașini, utilaje și instalații care să lucreze cu degajări de noxe sub limitele admise;
- d) asigurarea cu personal și calificarea acestuia pentru toate locurile de muncă;
- e) elaborarea de studii privind reducerea concentrațiilor de noxe;

f) acordarea de sporuri pentru condiții nocive, până la diminuarea totală a noxelor;

g) acordarea de concediu suplimentar pentru salariații care lucrează în locuri de muncă în condiții deosebite și speciale;

h) acordarea antidotului salariaților care au acest drept (lapte, apă minerală sau carbogazoasă, alimente etc.), stabilit prin contractele colective de muncă la nivelul societăților comerciale;

i) instruirea personalului privind normele de tehnica securității și protecției muncii;

j) acordarea grupelor de muncă pentru pensionare, conform legislației în vigoare;

k) întocmirea normativului intern pentru asigurarea și acordarea echipamentului de protecție și de lucru corespunzător fiecărei activități, aceasta și prin grija comitetului de igienă și securitate a muncii;

l) dotarea cu materiale sanitare corespunzătoare a truselor de prim-ajutor, necesare fiecărui loc de muncă;

m) acolo unde sunt posibilități și este necesar, se vor asigura spații și dotări minime pentru dispensarele medicale proprii.

#### ART. 45

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

#### ART. 46

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

- asigurarea condițiilor de mediu (iluminat, microclimat, zgomot, vibrații, temperatură, aerisire, umiditate);

- amenajarea anexelor sociale ale locurilor de muncă (vestiare, băi, grupuri sanitare, săli de repaus);

- diminuarea până la eliminarea treptată a emisiunilor poluante.

(2) Măsuri concrete, în sensul prevederilor alin. 1, se stabilesc în contractele colective de muncă din unități. Salariații sunt obligați să păstreze în bune condiții amenajările efectuate de patron, să nu le deterioreze și să nu le descompleteze ori să sustragă componente ale acestora.

#### ART. 47

(1) Patronul 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.

(2) Examinarea medicală este gratuită și cheltuielile ocazionate de examinare se vor suporta conform legii. Condițiile concrete urmează să fie stabilite la nivel de unitate.

(3) Salariații sunt obligați să se supună examenelor medicale organizate potrivit prevederilor alineatului precedent.

În cazul în care dispoziții legale speciale sau ale contractului colectiv de muncă prevăd examene medicale la termene mai scurte, determinate de condițiile deosebite și speciale de la locurile de muncă, se vor aplica aceste prevederi.

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

La cererea uneia dintre părți, medicii de medicina muncii și inspectorii de protecția muncii vor fi consultați la acordarea de concedii suplimentare, antidot, stabilirea condițiilor nocive.

#### ART. 48

Părțile vor asigura un regim de protecție specială a muncii femeilor și tinerilor în vârstă de până la 18 ani, cel puțin la nivelul drepturilor specifice reglementate de legislația muncii și de prevederilor prezentului contract.

Alte drepturi specifice sau alte quantumuri ale drepturilor reglementate de legislația muncii pot fi stabilite prin contractele colective de muncă la societățile comerciale.

Salariatele gravide, începând cu luna a cincea de sarcină, precum și cele care alăptează nu vor putea fi repartizate la munca de noapte.

#### ART. 49

Patronul nu va refuza angajarea sau, după caz, menținerea în muncă a persoanelor handicapate, în cazurile în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligațiilor de serviciu aferente posturilor existente.

#### ART. 50

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

#### ART. 51

În vederea îmbunătățirii condițiilor de muncă, în fiecare unitate se va constitui un comitet de securitate și sănătate în muncă (C.S.S.M.), având atribuțiile prevăzute de lege.

Comitetul de securitate și sănătate în muncă va fi constituit paritar, cel puțin din 4 persoane. Timpul de muncă afectat activității în comitetul de securitate și sănătate în muncă se consideră timp de lucru efectiv prestat. Activitatea acestui comitet se va desfășura în baza regulamentelor proprii.

#### ART. 52

În vederea preîntâmpinării accidentelor de muncă, a îmbolnăvirilor profesionale și pentru a-și putea desfășura în bune condiții activitatea la locurile de muncă, salariații vor respecta următoarele îndatoriri:

- a) să folosească timpii de repaus și timpii de odihnă zilnici, pentru a veni la lucru în plenitudinea forței de muncă;
- b) să respecte cu strictețe disciplina muncii în societatea comercială, normele tehnice privind exploatarea utilajelor, a mașinilor, a instalațiilor etc., pe care le au în supraveghere și pe care își desfășoară activitatea pentru realizarea producției;
- c) să preia schimburile din mers și să predea schimbul cu utilaje, scule, dispozitive în bună stare de funcționare și să sesizeze șefului ierarhic superior toate constatările privind eventualele defecte ale acestora;
- d) să folosească și să întrețină echipamentul de protecție și de lucru, iar în caz de deteriorare, imputabilă sau neimputabilă, să ceară înlocuirea acestuia;
- e) să raporteze, ori de câte ori este cazul, situațiile periculoase ce pot determina accidente de muncă;
- f) să respecte întocmai prevederile contractului colectiv de muncă, ale regulamentului de organizare și funcționare și ale regulamentului de ordine interioară ale societății comerciale;
- g) să se prezinte la serviciu apt de muncă, să nu introducă sau să consume în incinta unității băuturi alcoolice.

#### ART. 53

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

#### ART. 54

Organizația Patronală STICEF împreună cu Federația Sindicală STICEROM vor întocmi o listă cu factorii de risc existenți în ramura industriei sticlei, geamurilor, ceramicii, firelor și fibrelor de sticlă, precum și cu bolile pe care le pot genera.

#### CAP. 5

Salarizarea și alte drepturi bănești

#### ART. 55

(1) Pentru munca prestată în condițiile prevăzute în contractul individual de muncă, fiecare salariat are dreptul la un salariu în bani, convenit la încheierea acestuia. Salariul cuprinde salariul de bază, adaosurile și sporurile la acesta.

(2) Tichetele de masă se vor acorda în condițiile legii.

#### ART. 56

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

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

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

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

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

Forma de organizare a muncii și de salarizare ce urmează să se aplice fiecărei activități se stabilește prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate.

#### ART. 57

Drepturile bănești ce li se cuvin salariaților societăților comerciale sunt:

- a) salariul de bază negociat;
- b) adaosul prin acord;
- c) spor pentru condiții grele de muncă;
- d) spor de periculozitate;
- e) spor pentru condiții nocive;
- f) spor pentru condiții de lucru penibile;
- g) spor pentru depășirea sistematică a programului normal de lucru;
- h) spor pentru executarea unor funcții suplimentare;
- i) spor de conducător de formație;
- j) spor pentru timpul lucrat în timpul nopții;
- k) spor pentru timpul lucrat în zilele de sâmbătă și duminică;
- l) spor pentru vechime în muncă;
- m) spor pentru utilizarea cel puțin a unei limbi străine, unde necesitățile o impun;
- n) spor de fidelitate.

Sporurile prevăzute mai sus se acordă numai la locurile de muncă unde acestea nu sunt cuprinse în salariul de bază.

Părțile contractante sunt de acord ca în perioada următoare să acționeze pentru includerea unor sporuri în salariul de bază, care reprezintă retribuirea pentru munca prestată și condițiile de la locul de muncă, astfel încât salariul de bază să aibă pondere majoritară în salariu.

#### ART. 58

Sporurile ce se acordă în condițiile prezentului contract sunt:

- a) pentru condiții de muncă deosebite, grele, periculoase sau penibile - minimum 10% din salariul de bază;
- b) pentru condiții nocive de muncă - 10% din salariul minim negociat la nivel de unitate;
- c) pentru orele suplimentare și pentru orele lucrate în zilele libere și în zilele de sărbători legale - 100% spor la salariul de bază, până la 120 ore/salariat/an; ceea ce depășește 120 ore/salariat/an se plătește cu un spor de 50% din salariul de bază;
- d) pentru vechime în muncă, salariații beneficiază de un spor de vechime de minimum 5% pentru o vechime de 3 ani și pentru o vechime de peste 20 de ani - de minimum 25% din salariul de bază; tranșele se negociază la nivel de unitate;

- e) pentru lucrul în timpul nopții, sporul la salariul de bază va fi de 25%;
  - prin contractele de muncă la nivel de societăți comerciale se pot negocia și alte sporuri, în funcție de specificul concret al activității și al locurilor de muncă;
- f) pentru exercitarea și a altei funcții se poate acorda un spor de până la 50% din salariul de bază al funcției înlocuite; cazurile în care se aplică această prevedere și quantumul se vor stabili prin negocieri la contractele colective de muncă din unități;
- g) sporurile de conducător de formație, de până la 10%, se vor acorda personalului pe bază de decizie a conducătorului societății;
- h) pentru timpul lucrat în zilele nelucrătoare (sâmbăta și duminica) și în zilele de sărbători legale se acordă spor fără pierderea dreptului la zilele libere stabilite prin grafic;
- i) spor pentru utilizarea cel puțin a unei limbi străine, unde necesitățile o impun; acesta este de 10% la salariul de bază, corespunzător timpului efectiv lucrat în program normal de lucru;
- j) quantumul sporului de fidelitate minim în industria sticlei, geamurilor, ceramicii, firelor și fibrelor de sticlă este de 20 RON lei/lună, condițiile de acordare fiind negociate în fiecare societate comercială.

#### ART. 59

- (1) Patronul va asigura condițiile necesare realizării de către fiecare salariat a sarcinilor ce îi revin în cadrul programului zilnic de muncă stabilit.
- (2) În situația în care patronul nu poate asigura pe durata zilei de lucru, parțial sau total, condițiile necesare realizării sarcinilor de serviciu, el este obligat să plătească salariaților salariul de bază pentru timpul cât lucrul a fost întrerupt.
- (3) În cazuri excepționale, când din motive tehnice sau din alte motive activitatea a fost întreruptă, salariații vor primi 75% din salariul de bază individual avut, cu condiția ca încetarea lucrului să nu se fi produs din vina lor și dacă în tot acest timp au rămas la dispoziția unității. Prin negocieri la nivelul unității sau al instituției se va stabili modul concret de realizare a prevederii de a rămâne la dispoziția unității, prezenți în incinta unității în așteptarea reluării activității, sau de a rămâne la domiciliu, de unde să poată fi convocați de unitate.
- (4) În cazurile prevăzute la alin. 3, salariații beneficiază și de celelalte drepturi prevăzute de lege pentru astfel de situații.
- (5) În cazul în care din motive obiective este necesară reducerea sau întreruperea temporară a activității, pentru maximum 15 zile pe an, cu obligativitatea reluării ei, unitatea, cu acordul sindicatelor, poate acorda concediu fără plată.

#### ART. 60

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

#### ART. 61

În timpul delegării, salariatul delegat își păstrează felul muncii și salariul de bază, răspunde, potrivit legii, disciplinar și material, în cazul săvârșirii unor abateri

disciplinare sau a unor fapte păgubitoare, și beneficiază de următoarele drepturi de delegare:

1. diurnă (indemnizație de delegare);
2. decontarea cheltuielilor de cazare și transport.

Diurna este de minimum 20 RON lei/zi, corectată obligatoriu cu coeficientul maxim de indexare la zi.

În cazul în care delegarea durează mai mult de 30 de zile consecutiv, în locul diurnei zilnice se plătește o indemnizație egală cu 65% din salariul mediu. Această indemnizație se acordă proporțional cu numărul de zile ce depășește durata neîntreruptă de 30 de zile. Pentru stabilirea diurnei se are în vedere numărul de zile calendaristice, fiecare 24 de ore considerându-se o zi de delegare; în cazul în care delegarea durează o singură zi, salariatul delegat are dreptul la diurnă dacă între ora plecării și ora sosirii oficiale sunt 12 ore. De asemenea, se ia în considerare și ultima zi dintr-o delegare care a durat mai mult, dacă depășește 12 ore. Delegarea se consideră începută la ora plecării oficiale și încetează la ora sosirii oficiale a mijlocului de transport. La aceasta se adaugă câte o oră la și de la stația C.F.R. sau la și de la autogară.

Diurna se acordă numai când deplasarea salariatului este efectivă; în cazul în care salariatul delegat revine în oraș, chiar și numai pentru câteva ore, delegarea se consideră întreruptă.

Diurna nu se cumulează cu ajutorul material acordat în cadrul asigurărilor sociale.

Diurna nu se plătește în cazul în care salariatul este trimis în delegație în localitatea unde își are domiciliul.

Diurna nu intră în calculul câștigului mediu.

Diurna nu poate fi urmărită pentru nici un fel de datorii.

Decontarea cheltuielilor de cazare se face integral pe baza chitanțelor oficiale emise de un hotel de categoria I; în cazuri excepționale, se aprobă de către directorul economic și în hoteluri de categoria lux.

În cazul în care cazarea personalului aflat în delegare nu poate fi asigurată în hoteluri sau alte spații de cazare autorizate, care pot emite chitanțe oficiale privind tarifele percepute, decontarea cheltuielilor de cazare se face în limita sumei de 1/2 din diurnă pentru fiecare noapte.

Decontarea cheltuielilor de transport. Salariații delegați în alte localități aflate la peste 5 km în afara perimetrului orașului de reședință au dreptul la rambursarea cheltuielilor efectuate pentru transport, astfel:

a) cu trenul - după tariful clasa a II-a, pe distanța până la 100 km, iar tariful clasa I, pe distanțe mai mari de 100 km; decontarea cheltuielilor făcute cu utilizarea vagonului de dormit se admite în cazul călătoriilor de noapte;

b) cu mijloace interurbane de transport auto în comun, la tarifele stabilite pentru aceste transporturi;

c) cu mijloace de transport proprietate personală, în cazuri excepționale, decontarea făcându-se în funcție de distanța parcursă și de prețul la zi al benzinei

premium, consumată în limita normei de consum de 10 litri la 100 km, cu aprobarea directorului general;

d) în situații speciale se poate efectua transportul cu avionul, cu aprobarea prealabilă a directorului general.

Deplasarea în interesul serviciului cu mijloace de transport proprietate personală se poate face numai cu acordul prealabil dat de directorul general, acord care va avea ca unic efect juridic decontarea cheltuielilor de transport menționate mai sus.

Decontarea cheltuielilor de transport se va face pe baza biletelor de călătorie.

Pentru salariații delegați în mai multe localități, distanța în funcție de care se decontează cheltuielile de transport după tariful clasa I sau clasa a II-a este aceea totalizată și nu aceea dintre o localitate și alta.

Dovada drepturilor de delegare se va face cu chitanțe oficiale privind tarifele de cazare și cu biletele de transport, coroborate cu vizele de pe ordinele de deplasare și raportul de serviciu, redactat la înapoiere.

În mod excepțional, în cazul delegărilor în București fără mijloc de transport, pentru fiecare zi lucrătoare de delegare se decontează echivalentul la prețul zilei a 5 călătorii cu metroul.

#### ART. 62

Drepturile bănești cuvenite salariaților se vor achita în ordinea de prioritate, impusă de legislația în vigoare, iar la o egalitate de prioritate, se vor plăti mai întâi drepturile salariale ale angajaților.

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

#### ART. 63

Patronii vor ține o evidență în care să se menționeze activitatea desfășurată în baza contractului individual de muncă și drepturile de care salariații au beneficiat și le vor elibera dovezi despre acestea.

#### ART. 64

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

a) salariații care se pensionează pentru limită de vârstă sau boală în societatea comercială respectivă primesc, o singură dată, o indemnizație egală cu cel puțin un salariu de bază avut în ultima lună dinaintea pensionării;

b) salariații care se pensionează ca urmare a unui accident de muncă sau în legătură cu munca, ori a unei boli profesionale, primesc o indemnizație egală cu cel puțin 3 salarii avute la data pensionării;

c) în cazul decesului salariatului, un ajutor acordat familiei de 3 salarii de bază ale decedatului;

d) dacă decesul a survenit din cauza unui accident de muncă, a unui accident în legătură cu munca sau a unei boli profesionale, cuantumului ajutorului acordat familiei va fi de minimum 5 salarii de bază;

e) la nașterea sau înfierea unui copil se va acorda salariatului societății (unui singur părinte) un ajutor în cuantum de un salariu mediu brut din societatea comercială, plătit în luna evenimentului;

f) în cazul decesului unui membru din familie se acordă un ajutor echivalent cu salariul brut (mediu pe societate), persoanei sau membrilor familiei care suportă efectiv cheltuielile de înmormântare.

#### ART. 65

Indexarea se face prin negociere între patronat și sindicatele din unități.

Ca urmare a negocierii, patronatul va recalcula tarifele sau, respectiv, cotele de manoperă pe unitatea de produs sau valorică, corespunzător formelor de organizare a muncii și de salarizare aplicate în societate.

#### ART. 66

Salariile individuale nu pot fi obiect de discriminare pe criterii etnice, de sex, de vârstă, de convingeri politice sau religioase.

#### ART. 67

Părțile convin ca anumite obligații bănești ale salariaților să fie reținute direct din salariu, prin serviciul financiar, după cum urmează:

- cotizațiile sindicale, pe baza tabelelor avizate de organul competent al sindicatului;
- taxa profesională a nemembrilor de sindicat; cuantumul și modul de folosire vor fi negociate la nivel de unitate;
- rate;
- taxe, impozite etc.

Conducerea societății comerciale va asigura vărsarea acestor obligații bănești în contul celor cărora li se cuvin.

#### ART. 68

Modificarea drepturilor salariale se poate face numai cu acordul celor două părți.

#### ART. 69

Aplicarea sancțiunilor disciplinare se poate face numai conform procedurii legale și Regulamentului intern, cu consultarea sindicatelor.

#### ART. 70

La nivel de unitate se poate constitui un fond de premiere a salariaților, de minimum 5% din fondul de salarii, cu plata trimestrială a acestuia.

#### ART. 71

Salariul minim pentru muncitorii calificați din ramura sticlei, geamurilor, ceramicii, firelor și fibrelor de sticlă va fi cu cel puțin 15,00 lei (RON) mai mare decât salariul minim pe economie. Prin protocolul anual se vor negocia eventualele modificări.

### CAP. 6

#### Concedii și zile libere

## ART. 72

(1) Concediul de odihnă în industria sticlei, geamurilor, ceramicii, firelor și fibrelor de sticlă este de minimum 22 de zile.

(2) Numărul zilelor de concediu de odihnă nu poate fi influențat de drepturile la zile libere (plătite sau nu) de care beneficiază salariatul pe parcursul anului în mod legal (concedii medicale, chemări la comisariat, donări de sânge etc.).

(3) Concediul de odihnă se acordă proporțional cu timpul lucrat efectiv, cu excepția procedurii de la alineatul 2.

(4) Numărul de zile de concediu suplimentar pentru locurile de muncă cu condiții speciale și deosebite se stabilește prin contractul colectiv de muncă din societăți, dar nu mai puțin de 3 zile.

(5) Pe durata concediului de odihnă, salariații vor primi o indemnizație corespunzătoare numărului de zile de concediu, formată din media veniturilor realizate pe 3 luni lucrate anterior plecării în concediu. Cuantumul acestei indemnizații nu poate fi mai mic decât salariul de bază, sporurile aferente acestuia și indemnizația pentru funcția de conducere, luate împreună, pe ultima lună.

(6) Unitățile vor negocia, pe lângă indemnizația de concediu, și o primă de vacanță în cuantum de minimum 10 (RON) lei/zi. Aceasta se va plăti înainte de plecarea în concediu. Criteriile de acordare vor fi stabilite în fiecare unitate.

## ART. 73

Numărul de zile de concediu de odihnă suplimentar, pentru locuri de muncă cu condiții speciale și deosebite, se stabilește prin contractul colectiv de muncă pe fiecare societate comercială în parte, dar nu mai puțin de 3 zile.

## ART. 74

Concediul anual de odihnă va putea fi fracționat la solicitarea salariatului, cu acordul administrației; una din fracțiuni va trebui să fie de cel puțin 15 zile lucrătoare, cealaltă parte rămasă va trebui acordată și luată până la sfârșitul anului în curs pentru care s-a acordat concediul de odihnă.

## ART. 75

Concediile de odihnă se pot acorda eșalonat pe toată durata anului, cu acordul sindicatului, satisfăcându-se, pe cât posibil, toate solicitările salariaților. Când aceste solicitări nu pot fi satisfăcute, patronii vor programa salariații în concediu de odihnă având în vedere principiul rotației de la an la an și situațiile familiale concrete.

## ART. 76

Salariații au dreptul la zile libere plătite pentru evenimente deosebite, după cum urmează:

- căsătoria salariatului - 5 zile;
- căsătoria unui copil - 3 zile;
- nașterea unui copil - 5 zile (concediul paternal);
- decesul soțului, copilului, părinților, socrilor - 3 zile;
- decesul fraților, surorilor, bunicilor - 3 zile;
- donatorii de sânge - conform legii.

Societatea poate acorda, la cerere, un concediu plătit de 5 zile persoanei angajate prin transfer în interesul serviciului, dacă această persoană are domiciliul în altă localitate; acest concediu se acordă pentru rezolvarea problemelor legate de transport și se va efectua în prima lună după data transferului efectiv al persoanei.

Se vor acorda 3 zile plătite tinerilor chemați la încorporare și o zi liberă plătită recruților și rezerviștilor solicitați pentru a da relații în legătură cu evidența militară.

#### ART. 77

Salariații au dreptul la 30 de zile concediu fără plată, acordate o singură dată pe an, pentru pregătirea și susținerea lucrării de diplomă în învățământul superior seral sau fără frecvență.

#### ART. 78

Pentru rezolvarea unor probleme personale, salariații au dreptul la concediu fără plată. Aceste concedii în interes personal vor fi acordate de conducerea unității în limita posibilităților.

Modul de acordare a învoirilor și a concediilor fără plată va fi cuprins în regulamentul de ordine interioară al fiecărei societăți comerciale.

#### ART. 79

În afara concediului legal plătit pentru îngrijirea copilului, mama sau tata (salariați ai unității) poate solicita suplimentar un concediu conform legii.

Pe perioada în care salariatul se află în concediul prevăzut la alineatul precedent nu i se va putea desface contractul de muncă, iar în postul său nu vor putea fi angajate alte persoane decât cu contract de muncă pe durată determinată.

#### ART. 80

La nivelul unității, din fondul pentru acțiuni sociale, constituit conform prevederilor legale, vor fi suportate cheltuielile pentru reducerea costului biletelor de tratament și odihnă recuperatorie în stațiunile balneo-climaterice, în care este inclus și transportul pe calea ferată (tren personal clasa a II-a) sau auto - echivalent.

În limita acestor fonduri, unitatea va suporta o cotă-parte din costul biletelor pentru salariați și membrii lor de familie în raport cu salariul de bază și în funcție de sezon, potrivit negocierilor din unități, cu condiția ca biletele să fie procurate prin intermediul organizațiilor sindicale și să prevadă efectuarea sejurului într-o unitate aparținând sistemului sindical al ministerelor sau unităților în cauză.

Pentru alte situații decât cele prevăzute în alineatul precedent, unitatea va suporta cheltuielile pentru bilete după ce au fost epuizate toate biletele procurate prin intermediul sindicatului ori dacă în cazul biletelor de tratament există recomandarea expresă a medicului pentru o anumită stațiune care nu aparține sistemului sindical al ministerelor sau unității în cauză.

#### ART. 81

Contravaloarea biletelor acordate salariaților trimiși în stațiuni pentru tratarea unor boli profesionale se suportă integral de unitatea în cauză, inclusiv costul

transportului pe C.F.R. (tren persoane clasa a II-a) sau, acolo unde nu este posibil, pentru transport auto în comun sau echivalent.

## CAP. 7

### Formarea profesională

#### ART. 82

(1) Părțile înțeleg:

- prin termenul de formare profesională, orice procedură prin care un salariat dobândește o calificare atestată printr-un certificat sau o diplomă eliberată în condițiile prevăzute de lege;
- prin termenul de formare profesională continuă, orice procedură prin care salariatul, având deja o calificare ori o profesie, își completează cunoștințele profesionale fie prin aprofundarea studiilor într-un anumit domeniu al specialității de bază, fie prin deprinderea unor metode sau procedee noi adoptate în domeniul specialității lui.

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

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

Părțile semnatare convin să acorde întregul sprijin solicitat de Consiliul pentru Standarde Ocupaționale și Evaluare - Unitatea pentru Cercetare și Servicii Tehnice, pentru elaborarea sistemului de standarde ocupaționale bazate pe competență. Sistemul va fi utilizat pentru evaluarea și certificarea calificării salariaților.

#### ART. 83

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

- identificarea posturilor pentru care este necesară formarea profesională, căile de realizare, adoptarea programului anual și controlul aplicării acestuia se vor face de comun acord de către sindicat și patron; cheltuielile pentru activitatea de formare profesională a salariaților se suportă de unități;
- sindicatul va participa, prin împuterniciții săi, la orice formă de examinare organizată în vederea absolvirii unui curs de formare profesională în cadrul unității;
- în cazul în care unitatea urmează să-și schimbe parțial sau total profilul de activitate, va informa și 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 angajări de forță de muncă din afară;
- în cazul în care un salariat identifică un curs de formare profesională pe care ar dori să-l urmeze, organizat de un terț, patronul va analiza cererea împreună cu

sindicatul, rămânând la aprecierea patronului dacă și în ce condiții va suporta contravaloarea cursului;

- salariații care au încheiat acte adiționale la contractul individual de muncă, în vederea formării profesionale, vor putea fi obligați să suporte cheltuielile ocazionale de aceasta, dacă părăsesc unitatea din motive imputabile lor înainte de împlinirea unui termen de 3 ani de la data absolvirii cursurilor.

## CAP. 8

### Alte prevederi privind drepturile și obligațiile părților

#### ART. 84

(1) Patronii și sindicatele, ca parteneri sociali, convin să respecte, pentru fiecare dintre ei și pentru salariați, libertatea de opinie.

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

(3) Sindicatul va păstra aceeași poziție neutră și imparțială față de organizarea și funcționarea societății, a conducerii administrative și executive a societăților comerciale.

#### ART. 85

(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 și li se va asigura accesul la documentele privind problemele profesionale, economice, sociale sau culturale puse în discuție.

#### ART. 86

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

(2) Patronii și sindicatele își vor comunica reciproc și în timp util hotărârile lor privind toate problemele importante în domeniul relațiilor de muncă.

#### ART. 87

Prevederile cu privire la sindicate se materializează prin:

a) - garantarea libertății de constituire în sindicate sau secțiuni sindicale a salariaților din societatea comercială;

b) - punerea la dispoziția sindicatului a unui local sau spațiu adecvat în cadrul societății, cu mobilierul necesar și garantarea independenței folosirii acestui spațiu gratuit, inclusiv pentru protocol, în scopul desfășurării activității sindicale;

c) - folosirea în interes sindical a mijloacelor de multiplicare și telecomunicație ale societății comerciale, gratuit, condițiile de acces stabilindu-se prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate;

d) - societatea comercială acceptă ca următoarele activități sindicale să se desfășoare la terminarea schimbului I, în timpul programului de lucru, cu păstrarea drepturilor salariale:

- adunarea generală conform statutului sindicatului;
- ocazional, cu acordul conducerii societății;
- adunarea generală extraordinară;
- ședința comună a comitetului executiv și a comisiei de revizie, o dată pe lună;

e) - membrii comitetului sindicatului au dreptul, lunar, la reducerea programului de lucru cu până la 5 zile; numărul celor care pot beneficia de prevederile de mai sus, precum și durata timpului se stabilesc prin negociere la nivelul fiecărei societăți;

f) - activitățile sindicale care antrenează mai puțin de 3 oameni dintr-o grupă sau secțiune sindicală (organizată pe schimb, ateliere, secții etc.) se vor desfășura în timpul programului de lucru, considerându-se activitate de serviciu normală; cei ce beneficiază de această prevedere au obligația de a obține acordul liderului de secțiune și de a anunța conducătorul locului de muncă cu cel puțin o oră înainte de a se folosi de acest drept;

g) - membrii consiliului sindical pot beneficia de până la 5 zile de concediu de odihnă suplimentar; numărul persoanelor urmează a fi nominalizat în contractul colectiv de muncă din fiecare societate.

#### ART. 88

(1) Persoanele din organul de conducere a sindicatului, salarizate de către sindicat sau de către societate, își păstrează funcția și locul de muncă avute anterior, precum și vechimea în muncă. Aceste persoane își vor putea relua locul de muncă la încetarea mandatului, asigurându-li-se toate drepturile pe care le puteau obține prin continuitate în acel loc de muncă, inclusiv continuitate în grupa de muncă.

(2) De asemenea, își păstrează funcția, locul de muncă și celelalte drepturi de care ar fi putut beneficia prin continuitate la locul de muncă salariații societății care au fost aleși în organele superioare ale sindicatului pe perioada exercitării mandatului. Dacă în termen de 30 de zile de la încetarea mandatului, aceste persoane nu își fac formele pentru reluarea postului, acest drept se pierde.

(3) Carnetul de muncă al persoanelor salarizate de către sindicat va fi păstrat de societate și va fi completat de către un inspector de personal al societății comerciale, în baza hotărârilor organelor competente ale sindicatului.

#### ART. 89

La acțiuni organizate de sindicat, în interes comun, care se desfășoară în afara unității, poate participa un număr de membri de sindicat stabilit de comun acord de către patronat-sindicat, absența lor de la serviciu considerându-se motivată, iar

salarizarea și cheltuielile de deplasare vor fi suportate de către societatea comercială.

#### ART. 90

Partea patronală se obligă să transmită intactă și la timp corespondența sosită pe adresa sindicatului.

#### ART. 91

În cazul revendicărilor cu caracter social și/sau economic, nelegate de activitatea societății comerciale, conducerea societății va sprijini acțiunile sindicatului, pe lângă factorii în drept să rezolve revendicările respective, până la obținerea lor.

#### ART. 92

Partea patronală se obligă să vireze sindicatului din fiecare societate comercială echivalentul a cel puțin 3 salarii medii brute din fiecare societate comercială, lunar. Banii vor fi virăți în contul sindicatului până la data de 20 ale lunii, pentru luna precedentă; în societatea comercială în care există mai multe sindicate, beneficiază de prevederile acestui articol numai sindicatele care fac dovada afilierii la Federația STICEROM.

Sumele astfel obținute se vor utiliza conform destinațiilor stabilite de comun acord.

#### ART. 93

La rezolvarea conflictelor de muncă, sindicatul din societatea comercială poate fi asistat de reprezentanții organizațiilor sindicale la care acesta este afiliat, iar conducerea administrativă poate să fie asistată de organizația patronală.

#### ART. 94

În situația în care se realizează privatizarea în cadrul societăților, în oricare dintre modalități, liderul de sindicat va putea participa ca acționar, indiferent că este salariat plătit de către societatea comercială ori de sindicat, de federație sau de confederație.

#### ART. 95

Federația STICEROM va înainta societății comerciale programul de deplasări în străinătate ale unor salariați ai acesteia, membri de sindicat, pentru analiză și aprobare, în vederea alocării fondurilor necesare.

Sindicatul are dreptul de afișare în unitate a materialelor sindicale.

Societatea poate să sponsorizeze sindicatul, cu avizul directorului general, în condițiile legii.

În cazul stagnării activității societății, un număr de membri aleși de sindicat vor rămâne în cadrul societății și vor participa la acțiunea de reluare a activității.

#### ART. 96

Salariații au dreptul la ajutoare pentru proteze chirurgicale, dentare, oculare, auditive, centuri abdominale și aparate ortopedice, în cuantum de 100% din costul protezei, în cazul accidentelor sau al bolilor profesionale.

#### ART. 97

Cu ocazia unor evenimente, salariații din ramură vor beneficia de ajutoare materiale în următoarele ocazii: de 8 Martie, de Paște, de Crăciun, de ziua sticlarului și a ceramistului, pentru aprovizionarea de toamnă - iarnă.

Cuantumul și condițiile de acordare se vor negocia în funcție de posibilitățile financiare ale fiecărei societăți comerciale.

#### ART. 98

În cazul unor calamități confirmate de organele de drept și în baza unei anchete sociale, la solicitarea sindicatelor, societatea va acorda ajutoare salariaților sinistrați.

#### ART. 99

Spațiile de locuit, cu excepția locuințelor de serviciu, vor fi repartizate salariaților unităților de către o comisie paritară administrație-sindicat, conform criteriilor stabilite prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate.

#### ART. 100

(1) În fiecare an calendaristic, Federația STICEROM semnatară va asigura pregătirea pentru acțiuni sindicale și relații de muncă a unui număr de cel mult 500 de membri de sindicat, pe durate de până la 15 zile.

(2) Patronatul va permite salariaților să urmeze cursurile de pregătire prevăzute la alin. 1, costurile fiind suportate de angajator.

(3) Pe întreaga durată a acestor cursuri, societatea va asigura drepturile salariale și de delegare.

(4) Modalitățile de încadrare în numărul prevăzut la alin. 1 se stabilesc de părțile semnatară, prin comisia paritară.

#### ART. 101

(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, al negocierii și al aplicării contractelor colective de muncă la toate nivelurile.

(2) Sumele prevăzute conform alin. 1 se vor calcula luând ca bază suma prevăzută de [Contractul colectiv de muncă la nivel național](#).

(3) Sumele constituite 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 nivelul unității;

b) 2/3 din suma totală se vor vira de către unitate la federația patronală semnatară a contractului colectiv de muncă la nivel de ramură sau, după caz, la organizația (asociația) patronală care este afiliată direct unei confederații patronale reprezentative, semnatară a contractului colectiv de muncă la nivel național;

c) din sumele constituite conform lit. b), 50% se vor vira la confederația patronală semnatară a contractului colectiv de muncă la nivel național, din care face parte federația (organizația, asociația) respectivă;

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

e) fondurile destinate negocierilor colective se vor constitui și se vor vira în termen de o lună de la data publicării în Monitorul Oficial al României a Contractului colectiv de muncă la nivel național.

(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 3 și le vor vira către federația patronală semnatară a Contractului colectiv de muncă la nivel de ramură, care a stat la baza negocierii propriului contract colectiv de muncă.

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

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

(7) Patronatele și sindicatele vor gestiona și vor utiliza fondurile destinate negocierilor colective, constituite în baza prevederilor [art. 97](#) din Contractul colectiv de muncă la nivel național și ale [art. 101](#) din prezentul contract, în conformitate cu prevederile legale, pe baza unor programe de acțiuni aprobate de organele proprii de conducere și pe răspunderea fiecăruia.

#### ART. 102

(1) Sindicatul împreună cu patronatul vor acționa pentru înființarea unei case private de pensii în sectorul sticlei și al ceramicii.

(2) Modalitățile de acțiune se vor stabili de comun acord.

(3) Modalitatea de funcționare a casei de pensii suplimentare se va stabili prin actele constitutive.

#### ART. 103

Administrația nu va angaja salariați permanenți, temporari sau cu program parțial în perioada declanșării sau desfășurării conflictelor colective de muncă în condițiile legii și ale procedurilor stabilite de părți, pe locurile de muncă ale salariaților aflați în conflict.

#### ART. 104

Părțile convin să facă eforturi în vederea promovării unui climat normal de muncă în unități, cu respectarea prevederilor legii, a contractelor colective de muncă, a regulamentelor de ordine interioară, precum și a drepturilor și intereselor salariaților și ale membrilor de sindicat. În situațiile în care apar divergențe în legătură cu executarea prevederilor contractelor colective de muncă, unitățile și sindicatele vor încerca soluționarea acestora mai întâi în comisiile paritare la nivel

de unitate, iar pentru rezolvarea problemelor rămase în divergență se vor putea adresa comisiei paritare la nivel de ramură.

#### ART. 105

Patronul se angajează ca, în contractele de asociere cu parteneri străini, pentru activități pe teritoriul României, să prevadă o clauză prin care partea externă se obligă să respecte drepturile prevăzute în contractele colective de muncă.

#### ART. 106

(1) În contractele colective de muncă la nivel de unități se pot prevedea măsuri cu caracter social ca de exemplu:

- construirea, amenajarea și întreținerea de creșe și grădinițe pentru copiii salariaților, precum și de cantine-bufet pentru salariați;
- construirea, amenajarea și întreținerea de birouri și grupuri sociale la locurile de muncă;
- formarea și perfecționarea pregătirii profesionale, inclusiv în domeniul relațiilor de muncă;
- construirea de locuințe;
- aniversări, sărbători religioase, zile dedicate copilului și femeii.

(2) Costul acestor acțiuni se suportă din fondul social constituit potrivit legii.

(3) Utilizarea fondului social pentru destinațiile prevăzute la alin. 1 se face de către administrație, cu consultarea sindicatelor; destinațiile utilizării acestor sume se stabilesc de comun acord.

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

#### ART. 107

Părțile recunosc următoarele principii în spiritul cărora se negociază și se aplică prezentul contract colectiv de muncă la nivel de ramură:

- a) - părțile nu pot să piardă un drept pe care îl au, chiar dacă a fost omis la negocierea prezentului contract colectiv de muncă la nivel de ramură;
- b) - reprezentanții patronatului își recunosc obligația de a impune respectarea prezentului contract colectiv de muncă de către cei care le sunt subordonați;
- c) - reprezentanții patronatelor recunosc dreptul sindicatelor de reprezentare a intereselor salariaților, precum și necesitatea existenței lor pentru buna funcționare a societăților comerciale;
- d) - prezentul contract colectiv de muncă la nivel de ramură va avea efect indiferent de forma de proprietate a societăților comerciale;
- e) - prevederile din contractul individual de muncă nu pot cuprinde clauze contrare contractului colectiv de muncă;
- f) - în situația în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul contract colectiv de muncă, intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor face parte de drept din contract, fără a mai fi nevoie de o renegociere.

#### ART. 108

(1) Drepturile salariale vor fi negociate cel puțin o dată pe an.

(2) Modificarea nivelului salariilor, prevăzută mai sus, nu reprezintă o modificare a contractului colectiv de muncă la nivel de ramură. Totuși, dacă, cu

ocazia acestei negocieri, părțile nu ajung la înțelegere, se urmează procedura prevăzută în [Legea conflictelor colective de muncă](#), iar contractul colectiv de muncă rămâne în vigoare.

#### ART. 109

Salariații care nu sunt membri de sindicat la sindicatele afiliate la Federația STICEROM și nesindicaliștii nu pot beneficia de condiții de orice natură mai favorabile decât membrii de sindicat afiliați la Federația STICEROM.

#### ART. 110

Consiliul de administrație al societății comerciale are obligația, potrivit legii, să asigure protecția liderilor sindicali și a membrilor consiliului sindical, contra oricăror forme de condiționare, constrângere sau limitare a exercitării mandatului lor. După expirarea mandatului, foștii lideri și membri ai consiliilor sindicale nu vor putea fi sancționați sau concediați decât în condițiile prevăzute de lege.

#### ART. 111

Conflictele individuale sau colective se rezolvă la nivelul la care au apărut; în caz de nerezolvare, părțile apelează la nivelul imediat superior, după schema din [anexa nr. 4](#).

### CAP. 9

#### Dispoziții finale

#### ART. 112

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

Verificarea la unități și la locurile de muncă se poate face numai de către o comisie paritară sindicat-patronat, care poate fi cea permanentă sau una constituită pentru soluționarea unei probleme anume.

#### ART. 113

Drepturile prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă sunt considerate minime, de la nivelul cărora începe negocierea contractului colectiv de muncă la nivelul societăților comerciale, cu excepția celor prevăzute în cuantumul fix sau maxim.

#### ART. 114

Executarea contractului colectiv de muncă este obligatorie pentru părți.

Drepturile prevăzute în contractul individual de muncă nu pot fi sub cele prevăzute în contractul colectiv de muncă.

#### ART. 115

(1) Patronul 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 consecințele 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 de preferință prevăzute 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.

#### ART. 116

(1) Prezentul contract colectiv de muncă produce efecte începând cu data înregistrării lui de către una dintre părți, în condițiile prevăzute de lege, și va fi adus la cunoștința salariaților prin afișarea în unități, în locurile convenite cu organizațiile sindicale.

(2) Dacă, cu ocazia acestor negocieri, părțile nu ajung la înțelegere, se urmează procedura prevăzută de [Legea conflictelor de muncă](#).

#### PĂRȚILE SEMNATARE

Organizația Patronală din Industria Sticlei,  
Geamurilor, Ceramicii fine  
STICEF  
Președinte  
Constantin Moraru

Federația Sindicatelor din Industria de Sticlărie,  
Geamuri, Ceramică, Fire și Fibre de Sticlă STICEROM  
Președinte  
Dan Mitrea

#### ANEXA 1

#### LISTA

societăților comerciale din industria sticlei și ceramicii, reprezentate de Federația Sindicatelor STICEROM și de Organizația Patronală STICEF

Societatea comercială	Localitatea	Județul
1. ARPO - S.A.	Curtea de Argeș	Argeș
2. ARTFIL - S.A.	Sighișoara	Mureș
3. STICLA AVRIG - SOARE GLASS - S.A.	Avrig	Sibiu
4. CESIRO - S.A.	Sighișoara	Mureș
5. CRISTAPAN - S.A.	Pădurea Neagră	Bihor
6. CRISTIRO - S.A.	Bistrița	Bistrița-
Năsăud		
7. CERAMAR - S.A.	Baia Mare	Maramureș
8. DUNAV INTERNATIONAL - S.A.	Lugoj	Timiș
9. FAIMAR - S.A.	Baia Mare	Maramureș
10. FIROS - S.A.	București	București

11. GECSAT - S.A.	Târnăveni	Mureș
12. GEROM - S.A.	Buzău	Buzău
13. GEROMED - S.A.	Mediaș	Sibiu
14. GES - S.A.	Scăeni	Prahova
15. GLASS-ART - S.R.L.	București	București
16. IRIS - S.A.	Cluj-Napoca	Cluj
17. INS	București	București
18. MONDIAL - S.A.	Lugoj	Timiș
19. MINDO - S.A.	Miorcani	Botoșani
20. PORȚELANUL - S.A.	Dorohoi	Botoșani
21. GLASS-ROM - S.A.	Berea	Buzău
22. SECURIT - S.A.	București	București
23. SCOM - S.A.	Blejoi	Prahova
24. SOMVETRA - S.A.	Gherla	Cluj
25. STAR-GLASS - S.A.	Târgu Jiu	Gorj
26. STIAZ - S.A.	Azuga	Prahova
27. STICLA TURDA - S.A.	Turda	Cluj
28. STICLA - S.A.	Târgoviște	Dâmbovița
29. STICLA - S.A.	Onești	Bacău
30. STICLOVAL - S.A.	Vălenii de Munte	Prahova
31. STIF - S.A.	Fălticeni	Suceava
32. STIFIN - S.A.	Buzău	Buzău
33. STICEROM - S.A.	București	București
34. STIMAS - S.A.	Suceava	Botoșani
35. STIMET - S.A.	Sighișoara	Mureș
36. STIPO - S.A.	Dorohoi	Botoșani
37. STIROM - S.A.	București	București
38. STISOM - S.A.	Poiana Codrului	Satu Mare
39. STITEH - S.A.	București	București
40. STITOM - S.A.	Tomești	Timiș
41. TERMODENSIROM - S.A.	București	București
42. VITROMETAN - S.A.	Mediaș	Sibiu

---

## ANEXA 2

### REGULAMENTUL

#### de organizare și funcționare a comisiei paritare la nivel de ramură

1. Comisia paritară organizată la nivelul ramurii profesionale se compune din 3 reprezentanți ai federației semnatare a prezentului contract colectiv de muncă la nivel de ramură și același număr de reprezentanți ai patronilor, desemnați special în acest scop de către Federația STICEROM și, respectiv, de către Organizația Patronală de Ramură STICEF.

2. Comisia paritară se va întruni la cererea oricăreia dintre părți, în termen de maximum 5 zile lucrătoare de la formularea cererii, și va adopta soluții valabile prin consens, indiferent de numărul celor prezenți, cu condiția ca fiecare parte să fie reprezentată de cel puțin o persoană.

3. Comisia paritară mediază conflictele de muncă apărute la nivel de societate comercială, iar soluțiile ei sunt obligatorii pentru părțile implicate în conflict.

4. Ședințele comisiei paritare vor fi prezidate, prin rotație, de către un reprezentant ales la ședința respectivă. Secretariatul comisiei va fi asigurat de către

partea patronală. Procesele-verbale vor fi încheiate în 3 (trei) exemplare, câte unul pentru fiecare parte.

### ANEXA 3

#### CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

încheiat și înregistrat sub nr. .... / ..... în registrul general de evidență a salariaților\*)

##### A. Părțile contractului

Angajator - persoana juridică/fizică ....., cu sediul/domiciliul în ....., înregistrată la registrul comerțului/autoritățile 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 de ..... la data de ....., CNP ....., permis de muncă seria ..... nr. .... din data de ....., au încheiat prezentul contract individual de muncă în următoarele condiții asupra cărora 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).
  - b) Programul de lucru se poate modifica în condițiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil.
  - c) Nu se vor efectua ore suplimentare, cu excepția cazurilor de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente sau înlăturării consecințelor acestora.

## I. Concediul

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

De asemenea, beneficiază de un concediu suplimentar de .....

## J. Salariul

1. Salariul de bază lunar brut: ..... lei
2. Alte elemente constitutive:
  - a) sporuri .....
  - b) indemnizații .....
  - c) alte adaosuri .....
3. Orele suplimentare prestate în afara programului normal de lucru sau în zilele în care nu se lucrează, ori în zilele de sărbători legale, se compensează cu ore libere plătite sau se plătesc cu un spor la salariu, conform contractului colectiv de muncă aplicabil, prevederilor legale specifice sau [Legii nr. 53/2003](#) - Codul muncii.
4. Data/datele la care se plătește salariul este/sunt .....

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

- a) echipament individual de protecție .....

- b) echipament individual de lucru .....
- c) materiale igienico-sanitare .....
- d) alimentație de protecție .....
- e) alte drepturi și obligații privind sănătatea și securitatea în muncă .....

#### L. Alte clauze

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

#### M. Drepturi și obligații generale ale părților

1. Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:
  - a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;
  - b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal;
  - c) dreptul la concediu de odihnă anual;
  - d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament;
  - e) dreptul la securitate și sănătate în muncă;
  - f) dreptul la formare profesională, în condițiile actelor adiționale.
2. Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligații:
  - a) obligația de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;
  - b) obligația de a respecta disciplina muncii;
  - c) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
  - d) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
  - e) obligația de a respecta secretul de serviciu.
3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:
  - a) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
  - b) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
  - c) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern.
4. Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligații:
  - a) să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractul individual de muncă, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din lege;
  - b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;

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

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

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

#### N. Dispoziții finale

Prevederile prezentului contract individual de muncă se completează cu dispozițiile [Legii nr. 53/2003](#) - Codul muncii și ale contractului colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivelul angajatorului/grupului de angajatori/ramurii/național, înregistrat sub nr. .... /..... la Direcția generală de muncă și solidaritate socială a județului/municipiului .....,/Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei.

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.

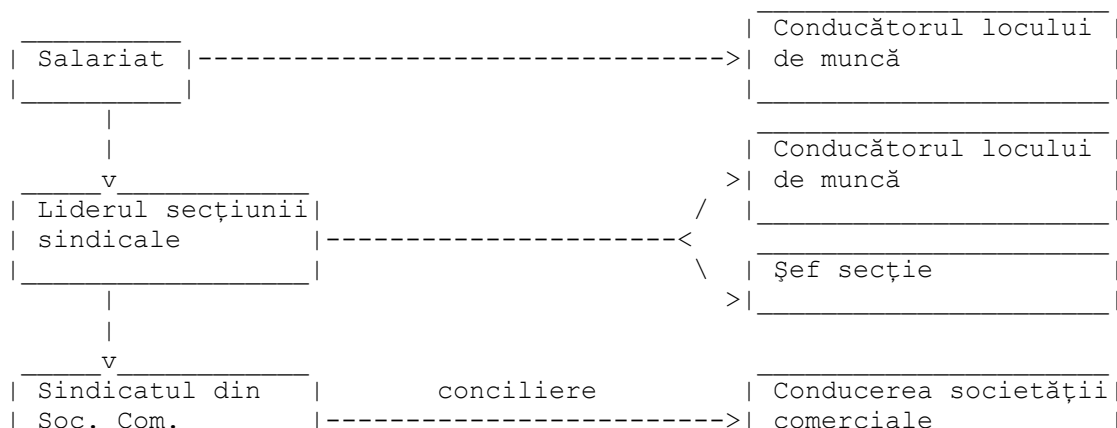
O. Conflictele în legătură cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea prezentului contract individual de muncă sunt soluționate de instanța judecătorească competentă material și teritorial, potrivit legii.

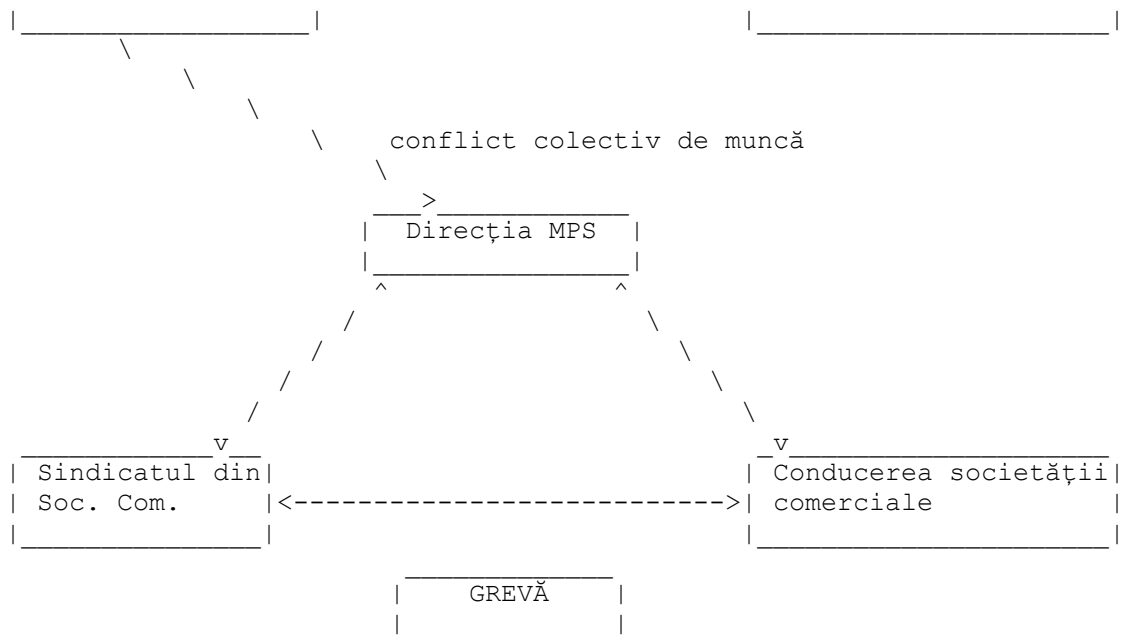
Angajator, ..... Salariat, .....  
Reprezentant legal, .....

#### ANEXA 4

##### SCHEMA DE REZOLVARE A CONFLICTELOR DE MUNCĂ

conflict indiv. de muncă





### ACT ADIȚIONAL

la Contractul colectiv de muncă la nivelul ramurii industriei sticlei, geamurilor, ceramicii, firelor și fibrelor de sticlă

Încheiat astăzi, 11 octombrie 2006, între Organizația patronală STICEF și Federația Sindicatelor din Industria de Sticlărie, Geamuri, Ceramică, Fire și Fibre din Sticlă STICEROM, conform hotărârilor luate la întâlnirea dintre cele două organizații la Turda.

Începând cu data de 1 ianuarie 2007, salariul minim la nivel de ramură, sporul de fidelitate, diurna și prima de vacanță prevăzute în Contractul colectiv de muncă la nivel de ramură se stabilesc după cum urmează:

1. Salariul minim lunar prevăzut la [articolul 71](#) din contract va fi cu 20 RON (două sute de mii lei vechi) mai mare decât salariul minim pe economie.
2. Cuantumul sporului de fidelitate prevăzut la [articolul 58](#), litera j, din contract se stabilește la suma de 20 RON (două sute de mii lei vechi)/lună.
3. Cuantumul diurnei prevăzute la [articolul 61](#), se stabilește la suma de 25 RON (două sute cincizeci de mii lei vechi)/zi.
4. Cuantumul primei de vacanță prevăzute la [articolul 72](#), alineat 6, din contract se stabilește la suma de 12 RON (o sută douăzeci de mii lei vechi)/zi.

Prezentul act face parte integrantă din contract și este valabil cu semnătura președinților celor două organizații conform hotărârii din procesul-verbal.

Celelalte clauze din contract sunt și rămân valabile.

Din partea  
Organizației Patronale STICEF  
Constantin Moraru

Din partea  
Federației Sindicale STICEROM  
Dan Mitrea

-----

**ORGANIZAȚIA PATRONALĂ DIN  
INDUSTRIA STICLĂRII ȘI CERAMICII FINE  
„STICEF”**

membră a **CONFEDERAȚIEI PATRONALE  
DIN INDUSTRIA ROMÂNIEI**

**„COMPIROM”**

Str. Șelari nr.9, sect. 3 București

Telefon: 314 07 44

**FEDERAȚIA SINDICATELOR DIN INDUSTRIA  
DE STICLĂRIE, GEAMURI, CERAMICĂ, FIRE  
ȘI FIBRE DE STICLĂ „STICEROM”**

Afiliată intern la **CNSLR-Frăția** și internațional  
la **ICEM**

Bd. Nicolae Bălcescu nr.21, cam.514, sect.1,

București

Telefon 312 18 35

26/12.12.2007

## ACT ADITIONAL

### LA CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCA DIN RAMURA DE STICLĂRIE, GEAMURI, CERAMICĂ, FIRE ȘI FIBRE DE STICLĂ

Încheiat astăzi 12 DECEMBRIE 2007, între Organizația patronală „STICEF” și Federația Sindicatelor din Industria de Sticlărie, Geamuri, Ceramică, Fire și Fibre de Sticlă „STICEROM”, conform hotărârilor luate la întâlnirea dintre cele două organizații la Sighișoara.

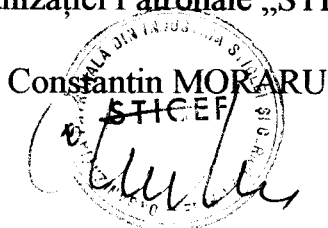
Începând cu 1 ianuarie 2008, salariul minim la nivel de ramură. Sporul de fidelitate, diurna și prima de vacanță prevăzute în Contractul Colectiv de Muncă la nivel de Ramură se stabilesc după cum urmează:

1. **Salariul minim lunar** prevăzut la articolul 71 din contract va fi cu **20 de lei (două sute mii lei vechi)** mai mare decât salariul minim pe economie;
2. **Cuantumul sporului de fidelitate** prevăzut la articolul 58 litera j din contract se stabilește la suma de **20 de lei (două sute mii lei vechi) / lună**;
3. **Cuantumul diurnei** prevăzut la articolul 61 din contract se stabilește la suma de **25 de lei (două sute cincizeci mii lei vechi) / zi**;
4. **Cuantumul primei de vacanță** prevăzut la articolul 72 alineat 6 din contract se stabilește la suma de **12 de lei (o sută douăzeci mii lei vechi) / zi**.

Prezentul act face parte integrantă din contract și este valabil cu semnătura președinților celor două organizații. Restul clauzelor din contract rămân valabile.

Din partea  
Organizației Patronale „STICEF”

Constantin MORARU



Din partea  
Federației sindicale „STICEROM”

Dan MITREA

