

CONTRACT MUNCĂ Nr. 408/9 din 26 iulie 2007

Contract colectiv de muncă la nivelul ramurii industriei textile și a produselor textile pe anii 2007 - 2010 înregistrat la Ministerul Muncii, Familiei și Egalității de Șanse cu nr. 408/9/26.07.2007

EMITENT: MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI EGALITĂȚII DE ȘANSE
PUBLICAT ÎN: MONITORUL OFICIAL, PARTEA A V-A, NR. 16 din 14 septembrie 2007

PREAMBUL

Prezentul contract colectiv de muncă la nivelul ramurii industriei textile și a produselor textile are ca scop promovarea unor relații de muncă echitabile, de natură să le asigure salariaților protecție socială, eliminarea conflictelor colective de muncă sau preîntâmpinarea lor.

Prevederile contractului colectiv de muncă unic la nivel național, complementare prezentului contract, sunt minime obligatorii la nivel de ramură.

PĂRȚILE CONTRACTANTE

În temeiul [art. 10](#) alin. (1), [art. 13](#) alin. (1) și (2), precum și [art. 14](#) lit. a) și b) din Legea nr. 130/1996, republicată, se încheie prezentul contract colectiv de muncă pentru ramura industriei textile și a produselor textile, între salariați și patroni.

1. SALARIAȚII sunt reprezentați în conformitate cu [art. 41](#) alin. (2) din Legea nr. 54/2003 și [art. 14](#) lit. b) din Legea nr. 130/1996, republicată, prin federațiile sindicatelor reprezentative, conform [art. 17](#) lit. b) din Legea nr. 130/1996, republicată, cuprinse în [anexa nr. 1](#).

2. ANGAJATORII sunt reprezentați de către organizațiile patronale și Federația Patronală FEPAIUS constituite conform legii.

CAP. 1

Dispoziții generale

I.1. INTRODUCERE

ART. 1

Părțile contractante, patronatul pe de o parte și federațiile sindicale pe de altă parte, recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în negocierea contractului colectiv de muncă unic la nivel de ramură textilă, produse textile și confecții de îmbrăcăminte, și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia.

ART. 2

Prezentul contract colectiv de muncă stabilește în principal drepturile minime garantate ale salariaților din ramura industriei textile, produselor textile și confecțiilor de îmbrăcăminte și obligațiile colaterale cu privire la:

- încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă;

- timpul de muncă și timpul de odihnă;
- salariul minim brut garantat pe ramură;
- sănătatea și securitatea în muncă;
- formarea profesională și sindicală;
- măsuri de protecție socială a salariaților;
- munca și protecția femeilor;
- drepturile sindicatelor ca organizații și ca reprezentanți ai salariaților;
- obligațiile salariaților;
- drepturile și obligațiile patronilor conform legii patronatelor.

ART. 3

Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică în toate societățile comerciale din ramura industriei textile și a produselor textile, și produc efecte pentru toți salariații din societate indiferent de data angajării sau afilierea lor la o organizație sindicală (conform [art. 13](#) (1); (2) și [art. 9](#) din Legea nr. 130/1996, republicată).

Lista societăților la care se aplică prezentul contract colectiv de muncă la nivelul ramurii, pentru anul 2004, este cea cuprinsă în situațiile statistice ale Comisiei Naționale de Statistică.

ART. 4

Părțile contractante, pe deplin egale și libere în negocierea contractelor colective de muncă, se obligă să respecte prevederile legale ([Constituția României](#), [Legea nr. 54/2003](#) și [Legea patronatelor](#)) privind existența și funcționarea sindicatelor și patronatelor.

ART. 5

(1) Pe baza prevederilor prezentului contract colectiv de muncă încheiat în conformitate cu contractul colectiv de muncă unic la nivel național, se vor încheia contracte colective de muncă la nivel de societăți comerciale.

(2) În termen de maximum 30 de zile de la înregistrarea prezentului contract, societățile comerciale care au încheiat deja contracte colective de muncă pentru perioada 2007 - 2010 le vor pune de acord cu acesta, acolo unde prevederile minime sunt sub cele prevăzute în prezentul contract.

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

ART. 6

În contractele colective de muncă încheiate la nivel de unitate, bazate pe negocieri colective de către sindicate, în numele salariaților, părțile contractante pot conveni, printr-o clauză expresă, plata unei contribuții de către salariați, alții decât membrii de sindicat, pentru desfășurarea negocierilor colective, dar care să nu fie mai mică de 0,3% din salariu și să nu depășească valoarea contribuției sindicale.

ART. 7

Contractele colective de muncă la nivelul societăților comerciale nu vor putea prevedea drepturi sub limitele stabilite în prezentul contract colectiv de muncă, conform [art. 8](#) alin. (2) din Legea nr. 130/1996.

ART. 8

Reprezentanții patronilor și ai federațiilor sindicale vor verifica în comisie paritară, la cererea uneia dintre părți, modul în care sunt respectate prevederile contractului colectiv de muncă la nivel de ramură.

ART. 9

Reprezentanții patronatului și ai federațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract încurajează contractele și informarea reciprocă.

I.2. DURATA CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ ȘI MODIFICAREA LUI

ART. 10

- (1) Prezentul contract colectiv de muncă este valabil în perioada 2007 - 2010.
- (2) Dacă niciuna dintre părți nu denunță contractul cu 30 de zile înainte de expirarea perioadei pentru care a fost încheiat, valabilitatea acestuia se prelungește până la încheierea unui nou contract, dar nu mai mult de 12 luni.

ART. 11

- (1) Clauzele contractului colectiv de muncă pot fi modificate în orice moment, conform legii, ori de câte ori părțile convin în acest sens.
- (2) O dată pe an se va negocia prin act adițional salariul de bază minim brut pe ramură și alte drepturi minimale prevăzute de lege.
- (3) Cererea de modificare se va comunica celeilalte părți în scris și va cuprinde atât motivele care au determinat-o, cât și propunerile concrete.
- (4) Negocierile cu privire la modificare nu vor putea începe mai târziu de 15 zile de la data comunicării și nici mai devreme de 48 de ore de la data acesteia.
- (5) Părțile se angajează ca, în perioada negocierilor contractului colectiv de muncă la nivel de ramură textile, produse textile și confecții de îmbrăcăminte la nivel de societate comercială, să nu declanșeze greve și respectiv să nu procedeze la desfacerea contractelor individuale de muncă pentru motive legate de modificarea prezentului contract.

ART. 12

Modificările aduse contractului colectiv de muncă fac parte integrantă din contract și produc efecte ca și contractul, de la data înregistrării lor, conform [art. 31](#) alin. (1) și (2) din Legea nr. 130/1996.

ART. 13

Suspendarea și încetarea prezentului contract au loc potrivit legii.

ART. 14

- (1) Interpretarea clauzelor contractului se face prin consens.
- (2) Dacă nu se realizează consensul, clauzele se interpretează potrivit regulilor dreptului comun.

ART. 15

(1) Pentru soluționarea pe cale amiabilă a litigiilor intervenite cu ocazia executării, suspendării sau încetării prezentului contract, părțile convin să instituie o comisie paritară.

(2) Componența, organizarea și funcționarea comisiei paritare se stabilesc prin regulamentul din [anexa nr. 2](#).

ART. 16

Declanșarea procedurii prevăzute la [art. 15](#) nu constituie un impediment pentru sesizarea instanței de judecată competentă, potrivit prevederilor legii.

ART. 17

Părțile contractante se obligă ca în perioada de aplicare a prezentului contract 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, oricare ar fi nivelul la care acestea s-au încheiat.

ART. 18

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

ART. 19

(1) În cazul în care din diferite motive părțile au încheiat contracte colective de muncă la nivel inferior înaintea contractelor la nivel superior, cele de la nivelurile inferioare se vor adapta contractelor colective de muncă de la nivel superior, acolo unde prevederile minimale ale acestora nu au fost atinse, conform [art. 8](#) alin. (2) și (3) din Legea nr. 130/1996, republicată; în același timp prezentul contract nu poate să reprezinte cauza reducerii unor drepturi colective sau individuale negociate anterior.

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

(3) În situațiile în care în privința drepturilor ce decurg din prezentul contract intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor face parte de drept din contract.

CAP. 2

Contractul individual de muncă

II.1. ÎNCHEIEREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

ART. 20

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

ART. 21

(1) Contractul individual de muncă se face pe baza condițiilor stabilite de lege, cu respectarea drepturilor fundamentale ale cetățeanului și numai pe criteriul aptitudinilor și competenței profesionale.

(2) Angajatorul 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. 22

(1) Încheierea contractului individual de muncă se va face pe o perioadă nedeterminată. Salariatul are dreptul la asistență din partea organizației sindicale la negocierea contractului individual de muncă.

(2) Contractele individuale se pot încheia și pe durată determinată, în cazurile și în condițiile prevăzute de lege.

(3) Contractul individual de muncă va cuprinde cel puțin clauzele prevăzute în [anexa nr. 5](#).

(4) Contractele individuale de muncă se încheie în scris, câte un exemplar pentru fiecare parte, prin grija celui care angajează.

(5) Salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege. Orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la drepturile recunoscute de lege salariaților sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate.

(6) Angajatorul este obligat să prevadă în contractul individual de muncă sarcinile lucrătorului, în conformitate cu prevederile [Codului muncii](#).

ART. 23

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

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

(2') Prin felul muncii și locul muncii se înțelege orice loc de muncă din cadrul societății conform pregătirii salariatului.

(3) Delegarea sau detașarea salariaților se face în condițiile legii, cu drepturile prevăzute în prezentul contract.

ART. 24

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

II.2. ÎNCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

ART. 25

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

1. de drept;
2. ca urmare a convenției părților, la data convenită de acestea;
3. ca urmare a voinței unilaterale a uneia din părți, în cazurile și în condițiile limitativ prevăzute de lege.

(2) În cazurile în care unitatea este obligată, potrivit legii, să acorde un preaviz la desfacerea contractului de muncă, durata acestuia va fi de 20 de zile lucrătoare, cu excepția persoanelor concediate în temeiul [art. 61](#) lit. d), care se află în perioada de probă, conform [art. 73](#) (2) din Codul muncii.

La nivelul societăților comerciale se poate negocia un preaviz cu o durată mai mare de 20 zile lucrătoare.

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

(4) În cazul în care unei persoane i se desface contractul de muncă fără să i se acorde preavizul prevăzut la alineatul (2), acesta are dreptul la o indemnizație egală cu salariul de bază pe o lună, avut la data desfacerii contractului de muncă.

ART. 26

(1) 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.

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

ART. 27

(1) La desfacerea contractului individual de muncă din motive neimputabile salariatului, angajatorii vor acorda acestuia o compensație de 100% din salariul lunar, în afara drepturilor convenite la zi.

(2) Prevederile alin. (1) sunt aplicabile atunci când desfacerea contractului 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 cadrele necesare;

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

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

f) dacă pe postul ocupat de persoana încadrată în muncă este reintegrat cel care a deținut anterior acel post, pe baza hotărârii organelor competente.

II.3. CONCEDIEREA COLECTIVĂ, INFORMAREA, CONSULTAREA SALARIAȚILOR ȘI PROCEDURA CONCEDIERILOR COLECTIVE

ART. 28

(1) În cazul în care unitatea este pusă în situația de a efectua reduceri de personal (concedieri colective), ca urmare a restrângerii activității, re tehnologizării, automatizării și robotizării procesului de producție, angajatorului îi revin următoarele obligații:

- să inițieze, în scopul punerii de acord, consultări cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților, referitoare la metodele și mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numărului de salariați afectați și de atenuare a consecințelor prin recurgerea la măsuri sociale ce vizează în special sprijin pentru recalificarea sau reconversia profesională a salariaților concediați;

- să pună la dispoziția sindicatului care are membri în unitate sau, după caz, reprezentanților salariaților toate informațiile relevante în legătură cu concedierea colectivă, în vederea formulării propunerilor din partea acestora;

(2) Procedura de concediere se stabilește în conformitate cu prevederile [Codului muncii](#).

ART. 29

(1) Angajatorul are obligația să notifice în scris sindicatului sau, după caz, reprezentanților salariaților intenția de concediere colectivă cu cel puțin 30 de zile calendaristice anterioare emiterii deciziilor de concediere.

(2) Notificarea intenției de concediere colectivă trebuie să cuprindă:

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

(3) Angajatorul are obligația să comunice notificarea prevăzută la alin. (2) Inspectoratului Teritorial de Muncă și Agenției Teritoriale de Ocupare a Forței de Muncă, la aceeași dată la care s-a notificat sindicatului sau, după caz, reprezentanților salariaților.

ART. 30

(1) Sindicatul sau, după caz, reprezentanții salariaților pot propune angajatorului măsuri în vederea evitării concedierilor sau diminuării numărului salariaților concediați, într-un termen de 15 zile calendaristice de la data primirii notificării.

(2) Angajatorul are obligația de a răspunde în scris și motivat la propunerile formulate, potrivit prevederilor alin. (1) în termen de 5 zile de la primirea acestora.

(3) La solicitarea oricărei părți, Inspectoratul Teritorial de Muncă poate dispune amânarea momentului emiterii deciziei de concediere cu maximum 10 zile calendaristice, în cazul în care aspectele legate de concedierea colectivă avută în vedere nu pot fi soluționate în termenul stabilit la [art. 29](#) alin. (1).

ART. 31

(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 și ale celor care cumulează funcția cu salariul;

b) contractele individuale de muncă ale persoanelor care îndeplinesc condițiile de pensionare la inițiativa 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 afecta doi soți care lucrează în aceeași unitate, se desface contractul de muncă al soțului care are venitul cel mai mic, fără ca prin aceasta să se poată desface contractul de muncă al unei persoane care ocupă un post nevizat de reducere;

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

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

(3) 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 s-a obligat să presteze o activitate într-o anumită perioadă de timp, administrația nu-i va putea pretinde acestuia despăgubiri pentru perioada rămasă nelucrată până la împlinirea termenului, dacă măsura desfacerii contractului de muncă nu-i este imputabilă.

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

ART. 32

(1) Angajatorul care a dispus concedieri colective nu poate face noi angajări pe locurile de muncă ale salariaților concediați pe o perioadă de 9 luni de la data concedierii acestora.

(2) În cazul în care, în această perioadă, angajatorul reia activitățile a căror încetare a condus la concedieri colective, acesta are obligația de a transmite salariaților care au fost concediați o comunicare scrisă în acest sens și de a-i angaja pe aceleași locuri de muncă pe care le-au ocupat anterior, fără examen sau concurs ori perioadă de probă.

1. Salariații au la dispoziție un termen de maximum 10 zile lucrătoare de la data comunicării angajatorului, prevăzută la alin. (2), pentru a-și manifesta expres consimțământul cu privire la locul de muncă oferit.

2. În situația în care salariații care au dreptul de a fi reangajați potrivit alin. (2) nu își manifestă expres consimțământul în termenul prevăzut la alin. (3) sau refuză locul de muncă oferit, angajatorul poate face noi angajări pe locurile de muncă rămase vacante.

CAP. 3

Timpul de muncă și timpul de odihnă

III.1. DURATA MUNCII

DURATA NORMALĂ A MUNCII

ART. 33

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

(2) Pentru angajații cu normă întreagă, durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână realizată prin săptămâna de lucru de 5 zile, cu 2 zile repaus.

(3) În funcție de specificul unității sau al muncii prestate, se poate opta și pentru o repartizare inegală a timpului de muncă, cu respectarea duratei normale a timpului de muncă de 40 de ore pe săptămână.

ART. 34

(1) Sâmbăta și duminica sunt zile de repaus.

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

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

ART. 35

(1) Începutul și sfârșitul programului de lucru se stabilesc prin regulamentul de ordine interioară și prin contractul colectiv de muncă de la nivelul societăților comerciale.

(2) În situațiile deosebite pentru unele categorii de personal cum ar fi: femei care îngrijesc copii de vârstă preșcolară, salariați care urmează cursurile unei instituții de învățământ, pensionari de invaliditate gradul III încadrați în muncă, persoane cu recomandări medicale sau handicapate, precum și în alte situații prevăzute în contractul colectiv de muncă, se pot aproba programe de muncă specifice cu alte ore de începere a programului.

(3) Programul de lucru inegal poate funcționa numai dacă este specificat expres în contractul individual de muncă.

ART. 36

(1) Salariații beneficiază de o pauză de 15 minute, care este inclusă în timpul normal de lucru.

(2) Se poate acorda o pauză de masă mai mare de 15 minute cu condiția prelungirii corespunzătoare a duratei zilei de lucru sau în funcție de specificul activității.

DURATA REDUSĂ DE MUNCĂ

ART. 37

(1) Salariații care desfășoară activitatea în locuri de muncă cu condiții deosebite, conform legii, beneficiază de reducerea duratei normale a timpului de lucru sub 8 ore pe zi, în condițiile prevăzute de lege.

(2) În situații speciale când nu este posibilă reducerea zilei de lucru sub 8 ore, se va avea în vedere acordarea corespunzătoare a concediului suplimentar de odihnă, pentru condiții deosebite.

(3) Reducerea duratei timpului de lucru la locurile de muncă cu condiții deosebite nu afectează salariul, vechimea în muncă și celelalte drepturi aferente duratei normale a timpului de lucru.

(4) Durata reducerii timpului de lucru normal și categoriile de personal care beneficiază de acest program se stabilesc prin contractul colectiv de muncă de la nivelul societăților comerciale.

(5) Munca prestată peste durata convenită conform alin. (1) se consideră muncă suplimentară.

(6) Salariații care își desfășoară activitatea în locuri de muncă cu condiții deosebite, avizate de organismele abilitate de lege, beneficiază de reducerea duratei normale a timpului de lucru sub 8 ore pe zi în condițiile prevăzute de lege și nu pot efectua ore suplimentare.

ART. 38

(1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză dacă această posibilitate este prevăzută în contractele colective de muncă aplicabile la nivelul angajatorului sau, în absența acestora, în regulamente interne.

(2) Pentru anumite sectoare de activitate, unități sau profesii, se poate stabili prin negocieri colective sau individuale, ori prin acte normative specifice o durată zilnică a timpului de muncă mai mică sau mai mare de 8 ore pe zi.

(3) Modul concret de stabilire a programului de lucru inegal în cadrul săptămânii de lucru de 40 de ore și în cadrul săptămânii de lucru comprimate va fi negociat prin contractul colectiv de muncă la nivelul angajatorului sau, în absența acestuia, va fi prevăzut în regulamentul intern.

MUNCA SUPLIMENTARĂ

ART. 39

(1) Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal, prevăzută la [art. 33](#) și [art. 34](#), este considerată muncă suplimentară.

(2) Munca suplimentară nu poate fi efectuată fără acordul salariatului, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente sau înlăturării consecinței unui accident.

(3) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.

(4) La solicitarea angajatorului, salariații pot efectua muncă suplimentară cu respectarea duratei maxime legale a timpului de muncă ce nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv ore suplimentare.

(5) Prin excepție, durata timpului de muncă poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, care includ și orele suplimentare, cu condiția ca orele de muncă, ce va fi calculată pe o perioadă de referință de 3 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână.

(6) Efectuarea muncii suplimentare peste limita stabilită potrivit prevederilor alin. (5) se poate efectua cu condiția ca media de 48 de ore pe săptămână să fie stabilită prin negociere cu sindicatele, să fie raportată la o perioadă de referință de 6 luni.

(7) La stabilirea perioadelor de referință prevăzute la alin. (5) și (6) nu se iau în calcul durata concediului de odihnă anual și situațiile de suspendare a contractului individual de muncă.

ART. 40

(1) Orele de muncă suplimentare contabilizate separat de orele normale de muncă vor fi plătite la termenele stabilite de lege, prin adăugarea unui spor la salariu corespunzător duratei acestora.

(2) Potrivit dorinței sale, salariatul are dreptul să opteze între plata în bani a orelor suplimentare sau compensarea acestora prin timp liber corespunzător (recuperări).

(3) Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 30 de zile după efectuarea acestora.

ART. 41

(1) Personalul care prin natura muncii lucrează sistematic peste programul normal de lucru primește în locul sporului pentru orele suplimentare un spor de până la 25%, pentru lucru sistematic peste program, în funcție de timpul prevăzut a fi prestat în medie pe lună peste durata normală de lucru.

(2) Categoriile de personal care pot beneficia de prevederile alin. (1) se vor stabili prin contractul colectiv de muncă de la nivelul societății comerciale.

ART. 42

Munca prestată suplimentar în zilele de repaus sau de sărbători legale și religioase peste durata normală a unei zile de lucru (8 ore) și în timpul nopții este interzisă.

MUNCA DE NOAPTE

ART. 43

Se consideră muncă desfășurată în timpul nopții munca prestată în intervalul cuprins între orele 22,00 - 6,00.

ART. 44

Este interzisă prestarea muncii în timpul nopții (schimbul 3) de către tinerii sub 18 ani, femeii gravide, lăuze și cele care alăptează.

ART. 45

(1) Munca prestată în timpul nopții se plătește cu un spor de 25% din salariul de bază dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de muncă de noapte.

(2) De acest spor beneficiază și salariații care lucrează în condiții deosebite, unde durata muncii este mai mică de 8 ore pe zi.

(3) Salariații care urmează să desfășoare muncă de noapte vor fi supuși unui examen medical gratuit înainte de începerea activității și după aceea, periodic.

ORGANIZAREA ȘI NORMAREA MUNCII

ART. 46

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

(2) Normarea muncii se aplică categoriilor de salariați, muncitori, tehnicieni, ingineri, economiști, cadre de altă specialitate și lucrători din activitatea administrativă - atât pentru cei salariați în acord, cât și pentru cei salariați în regie. Normele de muncă se exprimă - în funcție de caracteristicile procesului de producție sau alte activități ce se normează - sub formă de norme de timp, norme de producție, norme de personal, sfere de atribuții sau sub alte forme corespunzătoare specificului fiecărei munci.

(3) Normele de muncă se elaborează de către angajator conform normativelor în vigoare sau, în cazul când nu există normative, normele de muncă se elaborează de către angajator cu acordul sindicatului și constituie anexă la contractul colectiv de muncă și se fac cunoscute salariaților cu cel puțin cinci zile înainte de aplicare.

ART. 47

(1) 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 a muncii.

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

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

ART. 48

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

ART. 49

Sindicatul este obligat să-și prezinte motivat toate observațiile privind normele de muncă și atribuțiile de serviciu.

ART. 50

(1) În cazul în care există divergențe la stabilirea normelor de muncă sau a normativelor de personal, la cererea oricăreia dintre părți se poate apela la o expertiză tehnică sau la oricare altă procedură prevăzută de lege sau de contractul colectiv de muncă aplicabil.

(2) Expertii vor fi desemnați de ambele părți, plata expertizei fiind suportată de angajator pentru prima solicitare a sindicatelor. Concluziile expertizei tehnice sunt obligatorii pentru părți.

SĂRBĂTORILE LEGALE

ART. 51

Se consideră sărbători legale și religioase și sunt zile de repaus următoarele:

- Anul nou 2 zile (1 și 2 ianuarie);
- Paștele 2 zile (duminică și luni);
- 1 Mai 1 zi;
- Ziua Națională 1 zi (1 Decembrie)
- Crăciunul 2 zile (25 și 26 decembrie).

ART. 52

Munca în zilele de sărbătoare este permisă numai la locurile de muncă la care activitatea nu poate fi întreruptă datorită caracterului procesului de producție.

ART. 53

(1) Munca prestată în zilele de sărbătoare se consideră muncă suplimentară și se plătește cu un spor la salariul de bază ce nu poate fi mai mic de 100%.

(2) Pentru persoanele care se află în concediu de odihnă zilele în cauză nu se iau în considerare la calcularea concediului respectiv.

ART. 54

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

III.2. CONCEDII

CONCEDIUL NORMAL DE ODIHNĂ

ART. 55

(1) Salariații au dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu de odihnă plătit de minimum 21 de zile lucrătoare proporțional cu timpul de lucru lucrat.

(2) Diferențierea în funcție de vechime se va stabili prin contractul colectiv de muncă de la nivelul societății comerciale.

ART. 56

Efectuarea de către salariați a concediului anual de odihnă este obligatorie atât pentru salariați, cât și pentru administrație.

ART. 57

(1) Programarea concediilor de odihnă se face la sfârșitul anului în curs pentru anul următor, stabilindu-se luna, pentru fiecare salariat.

(2) Programarea concediilor de odihnă se face de către angajator, de comun acord cu organizația de sindicat, ținându-se seama de solicitarea salariatului.

(3) Data începerii concediului de odihnă va fi comunicată salariatului cu minimum 15 zile înainte de plecare.

ART. 58

Concediul anual de odihnă poate fi întrerupt sau reprogramat în următoarele condiții:

- pe perioada incapacității temporare de muncă, conform legii;
- pe timpul satisfacerii concediului prenatal sau postnatal;
- pe timpul satisfacerii unor obligații militare, altele decât satisfacerea stagiului de militar în termen;
- când prezența salariatului la serviciu este cerută de conducerea societății comerciale, cu acordul salariatului;
- în cazul în care salariatul solicită acest lucru și interesele serviciului permit.

ART. 59

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

- plata transportului dus-întors din localitatea unde se află în concediu;
- plata unei indemnizații de întrerupere ce se va conveni cu salariatul chemat din concediu;
- despăgubiri datorate cheltuielilor făcute de salariat dacă acesta se află la odihnă sau tratament;

- timpul consumat cu deplasarea dus-întors se consideră timp lucrat și se adaugă la concediul de odihnă plătit.

ART. 60

Concediul de odihnă se efectuează de regulă integral sau se poate acorda fracționat, în tranșe, dacă interesele serviciului o cer sau la solicitarea salariatului dacă nu afectează desfășurarea normală a activității în unitate, cu condiția însă ca cel puțin una din fracțiuni să fie de cel puțin 15 zile lucrătoare, iar cealaltă parte va fi acordată și luată până la sfârșitul anului în curs.

ART. 61

La societățile comerciale, unde este posibil, se va acorda întreg concediul de odihnă sau o fracțiune de cel puțin 15 zile lucrătoare tuturor salariaților, în aceeași perioadă într-una din lunile de vară (iulie sau august).

ART. 62

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

ART. 63

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

(2) Prevederile alin. (1) se pot aplica și în situația în care salariatul are bilet de odihnă prin sindicat, în funcție de posibilitățile societății comerciale.

ART. 64

(1) Durata efectivă a concediului de odihnă se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat.

(2) Orice convenție prin care se renunță, total sau în parte, la dreptul la concediul de odihnă este interzisă.

ART. 65

În cazul în care un salariat demisionează sau i se desface contractul de muncă și acesta a încasat drepturile bănești aferente concediului, unitatea poate reține din ultimul salariu suma corespunzătoare concediului efectuat în plus.

ART. 66

În cazul în care contractul individual de muncă a încetat ca urmare a inițiativei unității din motive neimputabile salariatului, acesta având deja efectuat concediul de odihnă, societatea nu poate pretinde suma de bani corespunzătoare concediului efectuat în plus.

ART. 67

(1) Elementele care constituie baza de calcul pentru stabilirea indemnizației cuvenite salariaților pentru concediul de odihnă se prevăd în contractul colectiv de muncă de la nivelul societăților comerciale. Indemnizația nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent cuvenite pentru perioada respectivă, prevăzute în contractul individual de muncă.

Indemnizația de concediu de odihnă reprezintă media zilnică a drepturilor salariale prevăzute mai sus din ultimele 3 luni anterioare celei în care este efectuat concediul, multiplicată cu numărul de zile de concediu.

(2) Prin contractul colectiv de muncă de la nivelul societăților comerciale se poate stabili ca, pe lângă indemnizația de concediu, să se plătească o primă de vacanță negociată de sindicat și conducere, în sumă fixă sau procent.

(3) Indemnizațiile prevăzute la alin. (1) și (2) se plătesc la plecarea în concediul de odihnă legal.

CONCEDII SUPLIMENTARE

ART. 68

În afară de concediul normal de odihnă, anumite categorii de salariați beneficiază de concediu suplimentar de odihnă plătit.

ART. 69

Tinerii sub 18 ani beneficiază, conform legii, de un concediu de odihnă de cel puțin 24 de zile lucrătoare.

ART. 70

În cazul în care angajatorul nu asigură pe cheltuiala sa participarea unui salariat la formare profesională în condițiile prevăzute de lege, salariatul are dreptul la un concediu pentru formare profesională, plătit de angajator, de până la 10 zile lucrătoare sau de până la 80 de ore.

ART. 71

(1) Concediile suplimentare acordate la nivelul societății comerciale pentru muncă în condiții deosebite vor respecta prevederile legale în vigoare.

(2) Nominalizarea locurilor de muncă și a categoriilor de personal care au dreptul la concediu suplimentar în funcție de specificul locului de muncă și al activității desfășurate de fiecare salariat se va face de către angajator cu consultarea sindicatelor, conform legii.

ART. 72

În cazul unor evenimente familiale deosebite, salariații au dreptul la zile libere plătite, care nu se includ în durata concediului de odihnă, conform [anexei nr. 3](#).

CONCEDII FĂRĂ PLATĂ

ART. 73

(1) Pentru rezolvarea unor situații personale, salariații au dreptul la concedii fără plată.

(2) Durata concediului fără plată și condițiile de acordare se stabilesc prin contractul colectiv de muncă la nivel de societate.

ÎNVOIRI

ART. 74

La cererea salariatului se acordă un număr de ore de învoire fără plată în următoarele condiții:

- pentru efectuarea unor analize, tratament medical;
- citație în fața instanței ca martor;
- alte situații când salariatul solicită, și activitatea societății permite.

CAP. 4

Salariul de bază minim brut pe ramură garantat

ART. 75

(1) Pentru munca prestată în condițiile prevăzute în contractul individual de muncă, fiecare salariat are dreptul la un salariu în bani convenit la încheierea contractului de muncă.

(2) Salariul cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, adaosurile și sporurile la acesta.

ART. 76

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

A. Muncitori:

1. necalificați;
2. calificați.

B. Funcții de conducere și execuție:

1. funcții de execuție:
 - cu pregătire liceală sau postliceală pentru activități administrative (dactilograf, operator calculator, funcționar etc.);
 - cu pregătire superioară de subingineri și similare;
 - cu pregătire superioară.
2. funcții de conducere a compartimentelor funcționale de producție, cercetare, proiectare și altele similare (șef serviciu, birou, secție, laborator etc.).
3. funcții de conducere a societății comerciale (director general, comercial, economic, tehnic etc.).

ART. 77

(1) Salariul de bază minim brut garantat pe ramura textile, produse textile și confecții de îmbrăcăminte se stabilește la 470 lei (patrusuteșaptezecilei) pentru un program complet de lucru de 170 de ore, în medie pe lună, adică 2,765 lei/oră.

(1') La societățile la care nu se poate asigura nivelul stabilit la alin. (1), se acceptă un nivel mai mic, până la limita de 440 lei, pentru o perioadă de 3 - 6 luni. După perioada maximă admisă, comisia paritară va analiza în mod obiectiv posibilitățile acordării nivelului negociat pe ramură și va decide.

(2) Viitoarele creșteri de salariu se vor acorda ținând cont de situația economico-financiară și nevoile de investiție și dezvoltare ale societății respective prin negociere.

(3) Salariile pe activități se negociază diferit, în funcție de complexitatea acestora și importanța lor. În cadrul unei activități, salariile pot fi diferite în funcție de aportul și competența salariatului respectiv.

ART. 78

(1) Se stabilesc următorii coeficienți minimi de ierarhizare pentru următoarele categorii de salariați:

a) muncitori:

1. necalificați = 1;

2. calificați = 1,2.

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

1. liceală = 1,2;

2. postliceală = 1,25.

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

1. școala de maiștri = 1,3;

2. studii superioare de scurtă durată = 1,5.

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

(2) Coeficienții de salarizare de la alin. (1) se aplică la salariul de bază minim negociat pe unitate.

(3) Grila de salarizare pentru activitățile menționate la [art. 76](#) se negociază la nivelul societății, respectând coeficienții de la alin. (1) ca minimali.

ART. 79

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

(2) Sporurile minime pentru condiții deosebite de muncă calculate la salariile de bază ale salariaților sunt următoarele:

a) pentru condiții deosebite de muncă, grele, periculoase sau penibile, 10% din salariul de bază;

b) pentru condiții nocive de muncă, 10% din salariul minim negociat la nivel de unitate.

(3) Se mai pot acorda sporuri pentru:

- exercitarea și a unei alte 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 cuantumul se vor stabili prin negocieri la contractele colective de muncă la nivel de ramură, grupuri de unități sau unități;

- lucrul în timpul nopții - 25%;

- orele suplimentare prestate peste durata normală de lucru în zilele lucrătoare - minim 100%;

- orele prestate în zilele de sâmbătă, duminică și sărbători legale - 100%;

- vechimea în muncă (se calculează la total vechime în muncă) de la 5% începând cu 3 ani vechime până la 25%, diferențierea pe tranșe de vechime stabilindu-se prin contractul colectiv de muncă de la nivelul societății comerciale;

- spor de fidelitate stabilit de fiecare societate comercială în parte;

- spor pentru folosirea unei limbi străine dacă aceasta nu este cuprinsă în obligația postului.

(4) Pentru alte condiții de muncă prevăzute în prezentul contract, sporurile vor fi prevăzute în contractele colective de muncă de la nivelul societăților comerciale.

ART. 80

(1) Adaosurile la salariul de bază sunt:

- a) adaosul de acord;
- b) premiile acordate din fondul de premiere, calculate într-o proporție de minimum 1,5% din fondul de salarii realizat lunar și cumulat;
- c) alte adaosuri, convenite la nivelul unităților și instituțiilor.

(2) Alte venituri sunt:

- a) cota-parte din profit ce se repartizează salariaților, care este de până la 10% în cazul societăților comerciale și de până la 5% în cazul regiilor autonome;
- b) tichetele de masă, tichete de cadou, tichete de creșă și alte instrumente similare acordate conform prevederilor legale și înțelegerii părților.

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

ART. 81

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

- în acord;
- în regie sau după timp;
- pe bază de tarife sau cote procentuale din veniturile realizate;
- pe bază de indicatori;
- alte forme.

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

- acord direct;
- acord progresiv;
- alte forme.

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

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

ART. 82

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

(2) În situația în care angajatorul nu poate să asigure pe durata unei zile de lucru parțial sau total condițiile necesare realizării sarcinilor de serviciu, acesta este

obligat să le plătească salariaților membri de sindicat salariul de bază pentru timpul în care lucrul a fost întrerupt.

(3) În cazurile excepționale când, din motive tehnice sau alte motive, activitatea a fost întreruptă mai mult de o zi, salariații beneficiază de o indemnizație, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat.

Pe durata întreruperii temporare prevăzute mai sus, salariații se vor afla la dispoziția angajatorului (acasă sau la locul de muncă), acesta având oricând posibilitatea să dispună reînceperea activității.

(4) În situațiile 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. 83

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

ART. 84

(1) Toate drepturile bănești convenite salariaților se plătesc înaintea oricăror obligații bănești ale societății comerciale.

(2) În caz de faliment sau 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 cota parte ceilalți creditori.

ART. 85

Angajatorul este obligat să țină evidențe în care să se menționeze activitatea desfășurată în baza contractului individual și drepturile salariaților de care aceștia au beneficiat și să le elibereze dovezi despre aceasta.

CAP. 5

Sănătatea și securitatea în muncă

ART. 86

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

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

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

a) măsurile incluse în contractul colectiv de muncă să fie de natură să realizeze cel puțin asigurarea condițiilor de muncă la nivelul parametrilor minimali

prevăzuți în norme; dacă acest lucru nu este posibil la un moment dat, se vor stabili programe pe termen scurt sau mediu pentru realizare, până la asigurarea parametrilor minimali salariații beneficiind de compensări bănești sau de altă natură;

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

(4) Patronatele și sindicatele pot organiza, în comun, grupurilor de unități și unităților, servicii de securitate și sănătate în muncă.

V.1. PROTECȚIA ȘI IGIENA MUNCII

ART. 87

Protecția muncii constituie un ansamblu de activități instituționalizate având ca scop asigurarea celor mai bune condiții în desfășurarea procesului de muncă, apărarea vieții, integrității corporale și sănătății salariaților și altor persoane participante la muncă.

ART. 88

Părțile consideră prevederile legislative în domeniu, ale normelor generale de protecția muncii și pe cele cuprinse în prezentul contract minimale și obligatorii. În contractele colective de muncă de la nivelul societăților comerciale vor fi incluse clauze suplimentare de punere în aplicare.

ART. 89

Obligația și răspunderea privind asigurarea măsurilor de protecție pentru angajații societăților comerciale și cheltuielile aferente realizării normelor de protecție a muncii sunt finanțate conform legislației în vigoare.

OBLIGAȚIILE PRIVIND REALIZAREA MĂSURILOR DE PROTECȚIE A MUNCII

ART. 90

(1) Părțile sunt de acord că nici o măsură privind securitatea și sănătatea în muncă nu este eficientă dacă nu este cunoscută, însușită și aplicată în mod conștient de salariați.

(2) Angajatorul va asigura, pe cheltuiala sa, cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea și perfecționarea profesională a salariaților cu privire la normele de protecție a muncii. Prin contractele colective de muncă la nivel de 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 aferent acestor activități, inclusiv orele de instructaj se includ în timpul de muncă și sunt salarizate.

(3) La angajarea unui salariat sau la schimbarea locului de muncă sau a felului muncii, acesta va fi instruit și testat efectiv cu privire la riscurile pe care le

presupune noul său loc de muncă și normele de protecție a muncii să le cunoască și să le respecte.

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

ART. 91

Prin contractele colective de muncă la nivel de unitate sau instituție 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. 92

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

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

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

c) diminuarea până la eliminarea totală a emisiilor poluante.

(2) Măsurile concrete, în sensul prevederilor alin. (1), se stabilesc în contractele colective de muncă din unități și instituții.

(3) Salariații sunt obligați să păstreze în bune condiții amenajările efectuate de angajator, să nu le deterioreze și să nu le descompleteze ori să sustragă componente ale acestora.

ART. 93

Prin negocierea cu sindicatele, angajatorul poate încheia, în funcție de posibilitățile financiare și conform legii, contracte de asigurare pentru accidente și decese pentru toți salariații societății comerciale.

ART. 94

Angajatorul 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. 95

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

ART. 96

(1) În vederea îmbunătățirii condițiilor de muncă, în fiecare unitate cu cel puțin 50 de salariați se va constitui un comitet de securitate și sănătate în muncă, având atribuțiile prevăzute de [art. 34](#) din Normele generale de protecție a muncii.

(2) Comitetul de securitate și sănătate în muncă va fi constituit paritar, cel puțin din patru persoane, conform grilei prevăzute de [art. 33](#) din normele generale de protecție a muncii.

(3) Timpul de muncă afectat activității în comitetele de securitate și sănătate în muncă se consideră timp de lucru efectiv prestat și va fi prevăzut în contractul colectiv la nivel de unitate.

(4) Activitatea comitetelor de securitate și sănătate în muncă se va desfășura în baza regulamentelor proprii.

V.2. ACORDAREA ECHIPAMENTULUI INDIVIDUAL DE PROTECȚIE ȘI A ECHIPAMENTULUI DE LUCRU

ART. 97

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

ART. 98

(1) Echipamentul individual de protecție reprezintă mijloacele cu care este dotat fiecare participant în procesul de muncă pentru a fi protejat împotriva factorilor de risc.

(2) Echipamentul individual de protecție se acordă obligatoriu și gratuit salariaților care desfășoară activități în cadrul societăților comerciale.

(3) Contravaloarea echipamentului de protecție se suportă integral de către angajator.

(4) Contravaloarea echipamentului de lucru se suportă potrivit prevederilor legale, respectiv 50% de angajator, 50% de angajat.

(5) În toate cazurile în care, în afara echipamentului de lucru prevăzut de lege, angajatorul cere o anumită vestimentație specială ca echipament de lucru, contravaloarea acesteia se suportă integral de către angajator.

(6) Degradarea sau pierderea echipamentului individual de protecție din vina purtătorului, înainte de termenul de utilizare prevăzut, atrage răspunderea acestuia pentru prejudiciul cauzat, potrivit legii.

ART. 99

(1) Echipamentul individual de lucru reprezintă mijloacele pe care persoanele juridice (angajatorul) le acordă salariaților în vederea utilizării lor în cadrul procesului de muncă pentru a le proteja îmbrăcămintea și încălțăminte.

(2) Echipamentul individual de lucru se acordă de către persoanele juridice (angajator), în condițiile negociate prin contractele colective de muncă la nivelul societății comerciale.

(3) Cheltuielile necesare achiziționării echipamentului individual de lucru sunt suportate în proporție de 50% de către persoana juridică (angajator) din costurile de producție sau sumele prevăzute cu această destinație de către societatea comercială.

ART. 100

(1) Echipamentele individuale de protecție și echipamentele individuale de lucru trebuie să respecte condițiile de realizare a sortimentelor prevăzute în standardele românești corespunzătoare.

(2) Sortimentele de echipament de lucru pe meserii și pe locuri de muncă, precum și perioadele de acordare se stabilesc prin contractele colective de muncă de la nivelul societăților comerciale.

V.3. OCROTIREA SĂNĂTĂȚII ANGAJAȚILOR

ART. 101

(1) Angajatorul va organiza la angajare și ulterior, o dată pe an, examinarea medicală a salariaților, conform legislației în vigoare, în scopul de a constata dacă sunt apti pentru desfășurarea activității în posturile pe care ar urma să le ocupe sau pe care le ocupă, precum și pentru prevenirea îmbolnăvirilor profesionale. Examinarea medicală este gratuită, iar cheltuielile ocazionate de examinare se vor suporta conform legii. Condițiile concrete urmează să fie stabilite la nivel de unitate, cu consultarea sindicatelor.

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

(3) Salariații sunt obligați să se supună examenelor medicale în condițiile organizării, potrivit prevederilor alineatului (1). Refuzul salariatului de a se supune examinărilor medicale constituie abatere disciplinară.

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

ART. 102

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

V.4. IGIENA MUNCII

ART. 103

Angajatorul se obligă să respecte prevederile normelor și normativelor în domeniul protecției și igienei muncii referitoare la dotarea spațiilor igienico-sanitare din firmă cu materialele necesare.

ART. 104

Materialele igienico-sanitare se acordă obligatoriu și gratuit de către persoanele juridice (angajator).

Sortimentele și perioadele de acordare a materialelor igienico-sanitare se stabilesc prin contractele colective de muncă de la nivelul societăților comerciale.

V.5. MĂSURI SPECIALE

ART. 105

(1) În scopul prevenirii și diminuării nivelului stresului la locul de muncă, angajatorul împreună cu semnatarii contractului colectiv de muncă vor depune

eforturile necesare în vederea transpunerii, la nivelul unității, a standardelor de management pentru gestionarea stresului la locul de muncă, astfel:

1. În ceea ce privește conținutul muncii:

a) la fundamentarea normelor de muncă pentru salariați, se va avea în vedere numărul de ore de muncă stabilite prin lege și contractele colective de muncă aplicabile;

b) se va urmări ca nivelul de competență, aptitudinile și abilitățile salariaților să corespundă cerințelor locului de muncă;

c) condițiile locului de muncă trebuie să fie adaptate ergonomic salariaților;

d) salariații vor fi informați și consultați și vor avea la dispoziție toate informațiile necesare, care să le permită să înțeleagă responsabilitățile lor, conform fișei postului.

2. În ceea ce privește controlul asupra muncii efectuate:

a) angajatorul va încuraja salariatul să-și utilizeze capacitățile și inițiativele la locul de muncă;

b) împreună cu sindicatele sau, după caz, cu reprezentanții salariaților, angajatorul va stabili un sistem de stimulente pentru ca salariații să fie motivați în îndeplinirea cât mai bună a sarcinilor de serviciu.

3. În ceea ce privește gestionarea activității la locul de muncă, prin contractele colective de muncă aplicabile se vor stabili intervalele de timp și modalitățile practice de informare a salariaților privind modificările apărute sau în curs de apariție, legate de condițiile de muncă.

4. În ceea ce privește relațiile de muncă, prin grija comitetului de sănătate și securitate în muncă și a comisiei paritare, se vor analiza informațiile legate de rele practici la locurile de muncă și se vor dispune măsuri corective.

V.6. MUNCA ÎN CONDIȚII DEOSEBITE

ART. 106

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

ART. 107

(1) Pentru prestarea activității în locurile de muncă cu condiții grele, periculoase, nocive, penibile sau altele asemenea, salariații au dreptul, după caz, la sporuri la salariul de bază, durată redusă a timpului de lucru, alimentație de întărire a rezistenței organismului, echipament de protecție gratuit, materiale igienico-sanitare, concedii suplimentare, prevăzute de contractele colective de muncă la nivel de ramură, grupuri de unități, unități și instituții; duratele de reducere a vârstei pentru pensionare sunt cele prevăzute în lege.

(2) Salariații încadrați în categoriile prevăzute la alin. (1), vor fi supuși obligatoriu unui examen medical efectuat de medicul de medicina muncii, în condițiile și la termenele ce se vor stabili prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate și instituție.

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

(4) La locurile de muncă cu condiții specifice, unde numai o parte din salariați lucrează în astfel de condiții, aceștia vor beneficia de sporuri.

ART. 108

(1) În cazul în care condițiile de muncă se normalizează, salariații vor beneficia pentru refacerea capacității de muncă încă două luni, dacă au beneficiat anterior de acestea, de spor pentru nocivitate și alimentație de protecție a organismului.

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

ART. 109

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.

CAP. 6

Formarea profesională

ART. 110

(1) Părțile înțeleg:

a) prin termenul de formare profesională - orice procedură prin care o persoană dobândește noi competențe sau o calificare atestată printr-un certificat sau o diplomă, eliberate conform legii;

b) prin termenul de formare profesională continuă - procedura prin care o persoană având deja o calificare ori o profesie dobândește noi competențe cognitive și funcționale (deprinderi);

c) prin comitete sectoriale de formare profesională - structuri de dialog social autonom care dezvoltă, actualizează și validează calificările din ramura respectivă de activitate.

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

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

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

(5) Părțile semnatare convin să acorde întregul sprijin solicitat de către CNFPA - ca autoritate națională a calificărilor - pentru elaborarea sistemului de standarde

ocupaționale bazat pe competențe și a calificărilor care vor fi validate și introduse în Registrul național al calificărilor. Sistemul va fi utilizat la evaluarea și certificarea calificării salariaților.

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

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

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

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

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

ART. 111

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

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

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

c) în cazul în care unitatea urmează să-și schimbe parțial sau total profilul de activitate, aceasta 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;

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

e) salariații care au încheiat acte adiționale la contractul individual de muncă și au beneficiat de un curs sau un stagiu de formare profesională mai mare de 60 de zile cu scoaterea integrală din activitate, dacă părăsesc unitatea din motive imputabile lor înainte de împlinirea unui termen de 3 ani de la data absolvirii cursurilor, sunt obligați să suporte cheltuielile ocazionate de acestea, cu excepția

cazurilor prevăzute de [art. 79](#) alin. (3), proporțional cu perioada nelucrată din perioada stabilită conform actului adițional la contractul individual de muncă.

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

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

CAP. 7

Măsuri de protecție specială a angajaților

ART. 112

(1) În cazul în care salariații lipsesc de la lucru din motive de incapacitate temporară de muncă, angajatorul poate compensa, din fonduri proprii, diferența dintre salariul de bază inițial și ajutorul la care are dreptul salariatul potrivit legii.

(2) Situațiile în care se poate compensa diferența prevăzută la alin. (1), vor fi stabilite prin contractul colectiv de muncă de la nivel de societate comercială.

ART. 113

(1) Dacă salariatul se află în incapacitate temporară de muncă survenită ca urmare a unui accident de muncă sau în legătură cu munca ori a contractării unei boli profesionale, cu excepția celor din vina sa, angajatorul îi va plăti acestuia, din fonduri proprii, o compensație cel puțin egală cu diferența dintre salariul de bază avut la data ivirii incapacității și ajutorul primit conform legii, stabilit prin contractul de muncă la nivel de societate.

(2) Acordarea compensației prevăzute la alineatul precedent nu înlătură și nici nu înlocuiește dreptul legal la despăgubiri al salariatului în cauză, în condițiile prevăzute de lege.

ART. 114

În cazul în care boala generatoare de concediu medical intervine în timpul concediului de odihnă, acesta se va prelungi cu un număr egal de zile rămase neefectuate ca urmare a concediului medical și se poate lua în continuarea acestuia, conform legii.

ART. 115

Unitatea va proceda la schimbarea locului de muncă, pe o perioadă limitată sau nelimitată de timp, al salariaților afectați de boală sau accident, la recomandarea expresă a medicilor de medicina muncii, în limita locurilor disponibile sau nou-create în cadrul societăților comerciale respective.

ART. 116

(1) Salariatul care a fost pensionat pentru incapacitate temporară de muncă după o perioadă de recuperare va fi reintegrat pe cât posibil în funcția avută la data pierderii capacității de muncă sau într-una echivalentă ca salariu.

(2) Dacă există o recomandare expresă a comisiei de expertiză a capacității de muncă, salariatul va fi încadrat conform respectivei recomandări.

(3) De aceleași drepturi beneficiază salariații care și-au întrerupt activitatea pentru creșterea și educarea copilului.

VII.1. MUNCA PERSOANELOR HANDICAPATE

ART. 117

Persoanele handicapate încadrate în societățile comerciale beneficiază de facilități conform legii.

ART. 118

Societatea comercială poate suporta, din fonduri proprii, cheltuielile cu confecționarea protezelor impuse în urma accidentelor de muncă.

ART. 119

(1) Angajatorul 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.

(2) Organizațiile sindicale vor sprijini angajarea și menținerea în muncă a handicapatilor, în condițiile prevăzute la alineatul precedent.

VII.2. PROTECȚIA MUNCII TINERETULUI

ART. 120

(1) Părțile se obligă să le asigure tinerilor în vârstă de până la 16 ani un regim de protecție cel puțin la nivelul drepturilor specifice reglementate de legislația muncii și prevederile prezentului contract, pe care le socotesc ca fiind minimale.

(2) Tinerii în vârstă de până la 18 ani încadrați cu contract de muncă beneficiază de următoarele drepturi:

- scutirea de la serviciul în timpul nopții;
- interzicerea serviciului în locuri de muncă considerate cu condiții deosebite;
- interzicerea serviciului peste durata normală a zilei de muncă;
- concediu de odihnă conform legii.

VII.3. TRIMITEREA SALARIAȚILOR MEMBRI DE SINDICAT LA TRATAMENT ȘI ODIHNĂ

ART. 121

(1) La nivelul unității, din fondul pentru cheltuieli sociale constituit conform prevederilor legale, vor fi suportate cheltuieli pentru reducerea costului biletelor de odihnă în stațiunile balneoclimaterice, în care este inclus și transportul pe calea ferată (tren personal clasa a II-a).

(2) În limita acestor fonduri, unitatea va suporta cota-parte din costul biletelor pentru salariați și membrii lor de familie, în raport cu salariul de bază și în funcție de sezon, potrivit prevederilor cuprinse în [anexa nr. 3](#), cu condiția ca biletele să fie procurate cu acordul organizațiilor sindicale și să prevadă efectuarea sejurului într-o unitate aparținând sistemului sindical, ministerelor sau unităților în cauză.

(3) Pentru alte situații decât cele prevăzute la alineatul precedent, unitatea va suporta cheltuielile pentru toate biletele procurate cu acordul sindicatului ori dacă, în cazul biletelor de tratament, există recomandarea expresă a medicului pentru o anumită stațiune care nu aparține sistemului sindical, ministerelor sau unității în cauză.

(4) Costul biletelor de tratament se suportă în conformitate cu prevederile legislației în materia asigurărilor de sănătate.

ART. 122

Contravaloarea biletelor acordate salariaților trimiși în stațiuni pentru recuperare în urma unor accidente de muncă și tratarea unor boli profesionale se suportă în condițiile legii, angajatorul efectuând, la nevoie, cheltuieli în avans în acest scop, urmând să le recupereze de la asigurător potrivit dispozițiilor legale în vigoare.

ART. 123

(1) În cazul în care salariața se află în concediu de maternitate, unitatea poate compensa, pe o anumită perioadă, diferența dintre salariul de bază individual avut și indemnizația legală la care are dreptul.

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

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

ART. 124

În caz de deces al mamei, drepturile ce s-ar fi convenit acesteia pentru creșterea copilului până la doi ani se vor acorda la cerere tatălui, dacă acesta are copilul în îngrijire și îndeplinește condițiile prevăzute de lege.

VII.4. AJUTOARE MATERIALE, FINANCIARE ȘI ACȚIUNI SOCIALE

ART. 125

În afară de ajutoarele prevăzute de lege la care au dreptul, salariații pot beneficia, din fondurile proprii ale angajatorului, și de următoarele ajutoare:

a) în cazul decesului salariatului, un ajutor acordat familiei de cel puțin două salarii medii lunare pe unitate;

b) 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 cel puțin 3 salarii medii pe unitate;

c) un salariu mediu pe unitate plătit de unitate la decesul soțului sau soției ori la decesul unei rude de gradul I aflate în întreținerea salariatului.

ART. 126

(1) La nivelul unității, din fondul pentru cheltuieli sociale constituit conform prevederilor legale, vor fi suportate cheltuielile pentru reducerea costului biletelor de odihnă în stațiunile balneoclimaterice, în care este inclus și transportul pe calea ferată (tren personal clasa a II-a).

(2) În limita acestor fonduri, unitatea va suporta cota-parte din costul biletelor pentru salariați și membrii lor de familie, în raport cu salariul de bază și în funcție

de sezon, potrivit prevederilor cuprinse în [anexa nr. 3](#), cu condiția ca biletele să fie procurate cu acordul organizațiilor sindicale și să prevadă efectuarea sejurului într-o unitate aparținând sistemului sindical, ministerelor sau unităților în cauză.

(3) Pentru alte situații decât cele prevăzute în alineatul precedent, unitatea va suporta cheltuielile pentru toate biletele procurate cu acordul sindicatului ori dacă, în cazul biletelor de tratament, există recomandarea expresă a medicului pentru o anumită stațiune care nu aparține sistemului sindical, ministerelor sau unității în cauză.

(4) Costul biletelor de tratament se suportă în conformitate cu prevederile legislației în materia asigurărilor de sănătate.

ART. 127

(1) Unitatea poate suporta cheltuielile de regie ale cantinei (în situația în care o are în dotare), inclusiv cheltuielile cu salarizarea personalului de deservire.

(2) În funcție de posibilitățile financiare, unitatea va suporta o cotă-parte din valoarea meniului.

ART. 128

În vederea asigurării condițiilor de odihnă și recreere în timpul zilelor nelucrătoare, societățile comerciale pot face demersuri pentru achiziționarea unor vile de odihnă la munte sau la mare.

ART. 129

(1) În funcție de posibilități, unitățile vor aloca anual o sumă necesară sărbătoririi Crăciunului și a Zilei Copilului.

(2) Contribuția va fi echivalentă salariului mediu net pentru o zi lucrătoare pentru fiecare copil care beneficiază de alocație.

CAP. 8

Munca și protecția femeilor

ART. 130

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

(2) Este interzisă conceperea unor clauze discriminatorii. Dacă există astfel de clauze, ele vor fi abrogate.

ART. 131

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

(2) Încadrarea pe post și salarizarea se vor face în funcție de pregătire și competență.

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

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

ART. 132

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

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

ART. 133

(1) În anumite situații prevăzute în contractele colective de muncă, femeile au dreptul la lucru cu contract individual de muncă cu timp parțial de 6, 4 sau 2 ore pe zi.

(2) Pentru cazurile în care au în îngrijire copii de vârstă preșcolară, lucrul cu norma de 6 sau 4 ore se va considera ca activitate cu normă întreagă la calcularea vechimii în muncă.

(3) Femeile asigurate, conform prevederilor [Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 148/2005](#), pot beneficia, la cerere, de un concediu plătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la doi ani.

(4) La cererea lor, în situațiile prevăzute în prezentul contract pot opta pentru program decalat, cu alte ore de începere a programului de lucru, dacă activitatea unității permite.

ART. 134

(1) Salariatele gravide, lăuzele și cele care alăptează nu vor fi repartizate la munca de noapte, nu vor fi chemate la ore suplimentare, nu vor fi trimise în deplasare și nu vor fi detașate.

(2) În termen de 10 zile lucrătoare de la data la care angajatorul a fost anunțat în scris de către o salariată că este gravidă sau alăptează, acesta are obligația să înștiințeze medicul de medicina muncii și inspectoratul teritorial de muncă pe a cărui rază își desfășoară activitatea și să respecte măsurile impuse de aceștia.

ART. 135

Concediul anual de odihnă poate fi întrerupt și reprogramat pe timpul incapacității temporare de muncă, satisfacerii concediului prenatal sau postnatal și în alte situații prevăzute de lege.

ART. 136

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

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

(3) Zilele prevăzute la alineatul precedent se acordă la cerere după prezentarea actului medical care face dovada internării și se plătesc din fondurile proprii ale angajatorului.

(4) Concediul legal plătit pentru îngrijirea copiilor în vârstă de până la doi ani se acordă salariatei care are stagiul complet de cotizare; pe această perioadă contractul individual de muncă este suspendat.

(5) Salariata mamă care are copilul în vârstă de până la șapte ani poate întrerupe activitatea, conform legii.

(6) Pe perioada în care contractul individual de muncă al salariatei este suspendat, nu se poate dispune concedierea, iar în postul său nu vor putea fi angajate alte persoane decât cu contract de muncă pe perioadă determinată.

ART. 137

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

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

(3) În această perioadă concedierea este interzisă.

ART. 138

(1) Pentru salariatele gravide care au anunțat în scris angajatorul asupra stării lor fiziologice și au anexat un document medical eliberat de mediul de familie sau medicul specialist prin care se atestă această stare, angajatorul este obligat la acordarea dispensei pentru consultații prenatale.

(2) În cazul în care investigațiile se pot efectua numai în timpul programului de lucru, angajatorii au obligația de a acorda salariatelor gravide dispensă pentru consultațiile prenatale, fără diminuarea drepturilor salariale.

(3) Procedura de aplicare a prevederilor alineatelor precedente se stabilește prin contractele colective de muncă la nivel de unitate.

ART. 139

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

(2) La recomandarea medicului de medicina muncii sau a medicului de familie, femeile gravide vor fi repartizate la alt loc de muncă fără riscuri pentru sănătatea sau securitatea lor, cu menținerea veniturilor salariale.

ART. 140

Prevederile bugetare cu caracter social vor avea în vedere și rezolvarea problemelor de natură socială ale femeilor.

ART. 141

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

(2) În vederea aniversării zilei de 1 Martie - Ziua Mărțișorului și a celei de 8 Martie - Ziua Internațională a Femeii, se poate constitui la nivelul societății comerciale un fond de premiere pentru femei.

ART. 142

(1) Patronatul împreună cu sindicatele vor soluționa eventualele conflicte de natură să lezeze demnitatea femeii.

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

ART. 143

Este interzisă concedierea persoanelor de sex feminin în perioada îmbolnăvirilor, gravidității sau în alte cazuri prevăzute de lege.

ART. 144

Femeile cu copii în îngrijire și cele cu probleme deosebite vor fi protejate în cazul unor măsuri de concediere, dacă măsurile concrete dispuse de angajator cu consultarea sindicatelor permit acest lucru.

ART. 145

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

CAP. 9

Alte prevederi privind drepturile și obligațiile părților

ART. 146

(1) Cu privire la medierea conflictelor de muncă prevăzută de [Legea nr. 168/1999](#), dacă părțile convin printr-un proces-verbal semnat să înceapă medierea, în termen de 48 de ore fiecare parte va propune o listă de candidați din lista de mediatori numiți de Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei la nivelul județului unde are sediul unitatea în care s-a declanșat conflictul de interese.

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

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

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

b) în maximum 8 zile de la numire, mediatorul este obligat să convoace ambele părți implicate; părțile implicate vor avea un număr egal de reprezentanți la mediere, de regulă același număr ca la conciliere, și aceleași persoane, dacă este posibil;

c) la fiecare întâlnire se va încheia un proces-verbal care va fi semnat de mediator și de părțile aflate în conflict;

d) medierea nu poate dura mai mult de 30 de zile de la data la care mediatorul a fost numit și a acceptat medierea; în caz contrar, medierea încetează și se trece la următoarea etapă legală de soluționare a conflictului.

ART. 147

(1) Consiliul de administrație și/sau organele de conducere asimilate acestuia au obligația de a invita reprezentanții sindicatului să participe la ședințele lor, 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. 148

(1) Pentru fundamentarea acțiunilor prevăzute la [art. 30](#) din Legea nr. 54/2003, angajatorul va pune la dispoziția sindicatelor ori le va asigura acestora accesul la informațiile și documentele necesare, reprezentanții sindicali având obligația de a păstra confidențialitatea datelor cu acest caracter ce le-au fost transmise.

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

ART. 149

(1) Liderii reprezentanților aleși ai organizațiilor sindicale cu personalitate juridică, ce lucrează nemijlocit în unitate în calitate de salariați, au dreptul la reducerea programului lunar de lucru cu până la 5 zile plătite pentru activități sindicale, fără a li se diminua drepturile ce li s-ar fi cuvenit în condiții normale.

(2) Numărul celor care pot beneficia de prevederile alin. (1) și numărul de zile cumulate pe an se stabilesc prin contractul colectiv de muncă aplicabil.

ART. 150

Liderii organizațiilor sindicale beneficiază o dată pe trimestru de o delegație (la invitația federației la care sindicatul este afiliat), decontată de către societate.

ART. 151

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

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

ART. 152

(1) În fiecare an calendaristic, federațiile sindicale semnatare vor asigura pregătirea pentru acțiuni sindicale și relații de muncă a unui număr de cel mult 2.400 membri de sindicat, din toate ramurile, pe durate de până la 15 zile.

(2) Angajatorul le va permite salariaților membri de sindicat să urmeze cursurile de pregătire prevăzute la alin. (1) în condițiile stabilite prin contractele colective de muncă încheiate la celelalte niveluri.

(3) Modalitățile de încadrare în numărul prevăzut la alin. (1) se stabilesc de către părțile semnatare, prin comisia paritară la nivel de unitate.

ART. 153

La cererea organizațiilor sindicale din unități, angajatorii vor accepta ca persoanele care au ca sarcină de serviciu plata salariilor, cu acordul lor, să încaseze cotizațiile de sindicat și să le vireze în contul sindicatelor respective; cotizațiile de sindicat se pot încasa numai cu acordul fiecărui membru de sindicat, pe baza actualizărilor lunare întocmite de către sindicate. Condițiile în care se desfășoară această activitate se stabilesc de către angajator cu organizația sindicală din unitate.

ART. 154

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

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

ART. 155

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

ART. 156

În situația în care angajatorii încheie contracte cu parteneri străini, potrivit cărora salariații din unitate vor executa unele lucrări în străinătate, condițiile de muncă, salarizarea, celelalte drepturi și obligații ale acestor salariați se vor stabili prin negocieri colective care se vor desfășura în condițiile prevăzute de lege și cu respectarea clauzelor cuprinse în contractul încheiat cu partenerul extern, negocieri colective al căror rezultat este transcris în anexă la contractul colectiv de muncă la nivel de unitate.

ART. 157

Federațiile sindicale semnatare recunosc dreptul angajatorilor de a stabili, în condițiile legii, răspunderea disciplinară sau patrimonială a salariaților care se fac vinovați de încălcarea normelor de disciplina muncii sau care aduc prejudicii unității.

ART. 158

(1) Părțile convin să facă eforturi în vederea promovării unui climat normal de muncă în unități, cu respectarea prevederilor legii, ale contractelor colective de muncă, ale Regulamentului de Ordine Interioară, precum și a drepturilor și intereselor salariaților și membrilor de sindicat.

(2) În situațiile în care apar divergențe în legătură cu executarea prevederilor contractelor colective, 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. 159

(1) În contractele colective de muncă la nivel de unități se vor prevedea măsuri cu caracter social precum:

- a) cheltuieli prevăzute de [art. 63](#) din contractul național;
- b) construirea, amenajarea și întreținerea de creșe și grădinițe pentru copiii salariaților și de cantine-bufet pentru salariați;
- c) construirea, amenajarea și întreținerea de oficii și grupuri sociale la locurile de muncă;
- d) formarea și perfecționarea pregătirii profesionale, inclusiv în domeniul relațiilor de muncă;
- e) construirea de locuințe;
- f) 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.

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

CAP. 10

Obligații generale ale salariaților

ART. 160

Salariații au următoarele obligații:

- a) să-și însușească regulile și instrucțiunile care le reglementează activitatea în cadrul unității, aduse la cunoștința lor prin grija angajatorului;
- b) salariatul care s-a angajat la o societate comercială trebuie să renunțe în scris la calitatea sa de angajat în cazul în care prin activitatea desfășurată la noua unitate face concurență neloială societății comerciale la care este angajat;
- c) să folosească materialele și dotarea societății comerciale pentru activități legate de obiectul său de activitate, ca salariat;
- d) la încetarea contractului individual de muncă să restituie bunurile încredințate pe inventar și echipamentul individual de protecție necompensat ca durată de utilizare;
- e) să nu pretindă sau să nu primească de la colegii de muncă subalterni, superiori sau persoane străine avantaje materiale pentru exercitarea atribuțiilor sale de serviciu sau favorizarea rezolvării unor servicii;
- f) să intervină responsabil în cazuri de avarii, accidente tehnice sau umane, în situația de calamități naturale să se deplaseze din proprie inițiativă la sediul societății pentru a contribui la salvarea și refacerea patrimoniului;
- g) să dea relații (în scris) la solicitarea angajatorului dacă este în cunoștință de cauză, în vederea efectuării cercetărilor prealabile;
- h) să nu părăsească locul de muncă în timpul programului de muncă fără aprobarea șefului ierarhic;
- i) înregistrarea și evidențierea corectă a timpului de lucru (de către salariații desemnați pentru aceste operațiuni);

j) să cunoască și să respecte instrucțiunile de exploatare ale utilajelor, instalațiilor, SDV-urilor și AMC-urilor din folosință, interzicându-li-se utilizarea celor pentru care nu sunt instruiți sau care sunt nespecifice meseriei;

k) să anunțe șefii ierarhici imediat ce au luat la cunoștință de producerea unui accident, păstrând cât este posibil intactă sfera de fapt în care s-a produs;

l) să folosească concediile de boală sau incapacitate temporară de muncă conform prescripțiilor medicului;

m) să nu lase fără supraveghere utilajele și instalațiile în funcțiune;

n) să nu deterioreze, degradeze sau descompleteze din neglijență sau în mod voit mijloacele de producție, instalațiile și dotările;

o) să respecte procesul tehnologic stabilit prin norme, la nivelul calitativ și cantitativ;

p) să mențină ordinea și curățenia la locul de muncă și în incinta societății comerciale.

CAP. 11

Dispoziții finale

ART. 161

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

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

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

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

b) 1/3 din suma totală se virează de către contribuabil la Federația Patronală FEPAIUS;

c) 1/3 din suma totală se virează de unitate în contul colector "Fond negociere contract colectiv de muncă la nivel național", deschis la Banca ABN-AMRO BANK ROMÂNIA - S.A. cu nr. 264100090820 pentru negocierile colective la nivel național, care va fi destinat astfel:

- 50% pentru partea sindicală reprezentativă la nivel național, semnatară a contractului colectiv de muncă unic la nivel național,

- 50% pentru partea patronală reprezentativă la nivel național, semnatară a contractului colectiv de muncă unic la nivel național;

d) fondul destinat părților semnatară conform lit. c) va fi repartizat fiecărei federații reprezentative la nivel național, semnatară a contractului colectiv de muncă unic la nivel național, în raport cu volumul implicării în negocierile

colective, cu numărul de salariați pe ramură, negociate în cadrul fiecăreia, așa cum va fi stabilit de către fiecare parte, pe bază de protocol;

e) mecanismele de distribuție a fondurilor de către bancă vor fi stabilite de comisia paritară;

f) fondurile destinate negocierilor colective se vor constitui și vira în termen de 60 de zile de la data publicării în Monitorul Oficial al României a prezentului contract colectiv de muncă.

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

(5) Fondurile destinate negocierilor colective vor fi colectate într-un cont distinct. Patronatele și sindicatele vor urmări și sprijini constituirea, defalcarea și virarea pe destinații a fondurilor destinate negocierii contractelor colective de muncă.

(6) Patronatele și sindicatele vor gestiona și utiliza fondurile destinate negocierilor colective constituite în baza prevederilor [art. 162](#), în conformitate cu prevederile legale, pe baza unor programe de acțiune aprobate de organele proprii de conducere și pe răspunderea fiecăruia.

ART. 162

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

ART. 163

(1) Drepturile prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă sunt considerate minime, de la nivelul cărora începe negocierea contractelor colective de muncă la celelalte niveluri, cu excepția celor care sunt stabilite în cuantum fix sau maxim.

(2) Executarea contractului colectiv de muncă este obligatorie pentru părți.

ART. 164

Drepturile prevăzute în contractele individuale de muncă nu pot fi sub nivelul celor stabilite prin contractele colective de muncă.

ART. 165

(1) Angajatorii 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. 166

Împuterniciții organelor de conducere ai organizațiilor patronale și cei ai federațiilor sindicale semnatare vor verifica, la sesizarea uneia dintre părți, modul în care sunt respectate drepturile salariaților prevăzute în contractul colectiv de muncă; angajatorii vor asigura intrarea în unitate, în conformitate cu regulamentul de ordine interioară, și protecția în unitate, pe durata verificării, cu respectarea normativelor în vigoare.

ART. 167

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

Din partea Federației Patronale FEPAIUS

1. Maria Grapini
2. Aurelieșu Popescu
3. Mihai Păsculescu
4. Carmen Bîlu
5. Florentina Șoimănescu
6. Nicolae Albu
7. Maria Buzdugan
8. Alexandra Sabău
9. Dumitru Turcu

Din partea federațiilor sindicale de ramură

Federația Sindicatelor Textile-Confecții CONFTEX

1. Gheorghe Grecu
2. Gheorghe Oancea

Centrala Sindicală din Industria Ușoară C.S.I.U.

3. Gheorghe Năstase
4. Ioan Chelmuș
5. Elena Angheluță

PELTRICONTEX FRĂȚIA

6. Eugenia Diaconescu
7. Maria Chiciuc

CRAIMODEX

8. Ilie Roșu
9. Mariana Dogărescu

ANEXA 1

FEDERAȚIILE SINDICALE SEMNATARE ALE CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVELUL RAMURII INDUSTRIEI TEXTILE ȘI A PRODUSELOR TEXTILE PE ANII 2007 - 2010

Federația Sindicatelor Textile-Confecții CONFTEX

a) Gheorghe Greco

b) Gheorghe Oancea

Centrala Sindicală din Industria Ușoară - București C.S.I.U.

c) Gheorghe Năstase

d) Ioan Chelmuș

e) Elena Angheluță

Federația PELTRICONTEX - FRĂȚIA Sibiu

f) Eugenia Diaconescu

g) Maria Chiciuc

Federația Sindicală CRAIMODEX Craiova

h) Ilie Roșu

i) Mariana Dogărescu

ANEXA 2

REGULAMENT

DE ORGANIZARE ȘI FUNCȚIONARE A COMISIEI PARITARE LA NIVEL DE RAMURĂ

CAP. 1

Componența comisiei

ART. 1

Comisia paritară la nivel de ramură textile, produse textile și confecții de îmbrăcăminte va fi compusă din reprezentanții desemnați de federațiile sindicale reprezentative și Federația Patronală din Industria Ușoară - FEPAIUS semnatare ale prezentului contract.

CAP. 2

Atribuții

ART. 2

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

ART. 3

Împuterniciții organelor de conducere ai organizațiilor patronale și cei ai confederațiilor sindicale semnatare vor verifica, la sesizarea uneia dintre părți, modul în care sunt respectate drepturile salariaților prevăzute în contractul colectiv de muncă; patronii vor asigura intrarea în unitate, în conformitate cu regulamentul de ordine interioară și protecția în unitate, pe durata verificării, cu respectarea normativelor în vigoare.

ART. 4

În situațiile în care apar divergențe în legătură cu executarea prevederilor contractelor colective, 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. 5

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

ART. 6

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

(2) Ambele părți vor susține participarea asociațiilor de salariați la privatizarea unităților, în condițiile 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.

CAP. 3

Organizare

ART. 7

Comisia se va întruni la cererea oricărei părți în termen de cinci zile lucrătoare de la data formulării cererii și va adopta hotărâri valabile prin consens, în prezența a 3/4 din numărul total al membrilor.

ART. 8

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

ART. 9

Hotărârea adoptată potrivit [art. 7](#) are putere obligatorie pentru părțile contractante.

ART. 10

Secretariatul comisiei și protocolul vor fi asigurate de patronat.

ANEXA 3

COTELE DE CONTRIBUȚIE CE URMEAZĂ A FI SUPTATE DE SALARIAȚII BENEFICIARI DE TRIMITERI LA TRATAMENT BALNEAR ȘI ODIHNĂ RECUPERATORIE CU BILETE PRIN SINDICAT

Nr. crt.	Salariul de bază brut lunar (lei)	Procent din valoarea biletului		
		1.XI - 30.IV	1.V - 15.VI	16.VI - 31.X
1	2	3	4	5
1.	Până la 500	35	35	45
2.	500,1 - 525	40	40	50
3.	525,1 - 550	45	45	55
4.	550,1 - 575	50	55	60
5.	575,1 - 600	55	60	65
6.	600,1 - 625	60	65	70
7.	625,1 - 650	65	70	75
8.	650,1 - 700	70	75	80
9.	700,1 - 750	75	80	85
10.	750,1 - 800	80	85	90
11.	800,1 - 850	85	90	95
12.	850,1 - 900	90	95	100
13.	900,1 - 950	95	100	100
14.	Peste 950	100	100	100

ANEXA 4

SITUAȚIILE ÎN CARE SE ACORDĂ ZILE LIBERE PLĂTITE ȘI NUMĂRUL ACESTORA

1. Căsătoria salariatului - 5 zile
2. Căsătoria unui copil - 2 zile
3. Nașterea unui copil - 5 zile + 10 zile dacă a urmat un curs de puericultură;
4. Decesul soțului, copilului, părinților, socrilor sau unei persoane aflate în întreținere legală - 3 zile
5. Decesul bunicilor, fraților, surorilor - 1 zi
6. Donatorii de sânge conform legii
7. La schimbarea locului de muncă în cadrul aceleiași unități, cu mutarea domiciliului în altă localitate - 5 zile

ANEXA 5

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ
încheiat și înregistrat sub nr. / ... în registrul general de evidență a salariaților*)

A. Părțile contractului

Angajator - persoană juridică/fizică, cu sediul/domiciliul în, înregistrată la registrul comerțului/autoritățile administrației publice din sub nr., cod fiscal, telefon, autorizat să desfășoare activități principale având cod CAEN, reprezentată legal prin, în calitate de,

și

salariatul/salariata - domnul/doamna, domiciliat/domiciliată în localitatea, str. nr., județul, posesor/posesoare al/a buletinului/cărții de identitate/pașaportului seria nr., eliberat/eliberată de la data de, CNP, permis de muncă seria nr. din data,

am încheiat prezentul contract individual de muncă în următoarele condiții asupra cărora am convenit:

B. Obiectul contractului:

C. Durata contractului:

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

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

D. Locul de muncă

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),

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

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

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

I. Concediul

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

De asemenea, beneficiază de un concediu suplimentar de

J. Salariul:

1. Salariul de bază lunar brut: lei

2. Alte elemente constitutive:

a) sporuri

b) indemnizații

c) alte adaosuri

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

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

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

a) echipament individual de protecție

b) echipament individual de lucru

c) materiale igienico-sanitare

d) alimentație de protecție

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

.....

L. Alte clauze:

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

M. Drepturi și obligații generale ale părților

1. Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:
 - a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;
 - b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal;
 - c) dreptul la concediu de odihnă anual;
 - d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament;
 - e) dreptul la securitate și sănătate în muncă;
 - f) 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 contractele individuale de muncă, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din lege;
 - b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;
 - c) să informeze salariatul asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
 - d) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;
 - e) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului.

N. Dispoziții finale

Prevederile prezentului contract individual de muncă se completează cu dispozițiile [Legii nr. 53/2003](#) - Codul muncii și ale contractului colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivelul:

- angajatorului
- grupului de angajatori
- ramurii, cod CAEN
- național.

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

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

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

Angajator,	Salariat,
Reprezentant legal,	

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

Angajator,
.....
