

M.M.F.P.S. - D.D.S.N.N.
Nr. 549/1091
Data 16.09.2010

**CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ  
LA NIVEL DE RAMURA  
pe perioada 2010 - 2014**

**PĂRȚILE CONTRACTANTE:**

În temeiul drepturilor garantate de Constituția României, art.8 al.3, art.10, art.11 și art.14 din Legea nr.130/16.X.1996, republicată precum și a Contractului Colectiv de Muncă unic la nivel național încheiat între Confederațiile Sindicale și Patronat, s-a încheiat prezentul Contract Colectiv de Muncă, între:

1. Salariații reprezentați în conformitate cu art.42 din Legea nr.54/2003, prin organizațiile sindicale din unitățile COMAT constituite în Federația Națională Sindicală COMAT, afiliată la C.N.S.L.R. - Frăția, recunoscută juridic prin H.J. 434/5.02.1992 modificată și completată cu H.J. nr.8/17.VIII.1995 și HJ nr. 16F/26.03.2001, reprezentată de: Neculai HANTU, Gratian UNGUREANU, Costica MARGEAN, desemnați de Consiliul Național și

2. Reprezentanții patronatului la nivel de COMAT-uri, numiți de Adunarea Generală a Patronatului din COMAT-uri, constituiți în Organizația Patronală și Profesională COMAT afiliată la COMPIROM, recunoscută juridic prin H.J. 660/26.XI.1991, reprezentată de: Gheorghe CIUREA, Traian CHENDER și Traian CARPEN.

**CAPITOLUL I.  
Dispoziții generale**

**Art.1.** - Părțile contractante recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în negocierea Contractului Colectiv de Muncă și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia, executarea fiind obligatorie conform art.30 alin.1. din Legea 130/1996 republicată.

**Art.2.** - Prevederile prezentului Contract Colectiv de Muncă se aplică în toate unitățile COMAT, nominalizate în anexa 6, indiferent de forma de organizare, de proveniența capitalului, modul de finanțare și caracterul activității în care Federația Sindicală și Organizația Patronală au membri.

**Art.3. (1)** Noile contracte colective de muncă la nivel de unități vor intra în vigoare de la data înregistrării Contractului Colectiv de Muncă .

**(2)** De asemenea, de la data înregistrării Contractelor Colective de Muncă la nivel de unități ,vor intra în vigoare noile aditionale la contractele individuale de muncă.

**Art.4.** Prezentul Contract Colectiv de Muncă cuprinde drepturile și obligațiile reciproce ale patronatului și sindicatelor cu privire la :

- a) încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă;
- b) condiții de muncă și protecția muncii;
- c) salarizare și alte drepturi salariale;
- d) timpul de muncă și timpul de odihnă;
- e) protecția socială;
- f) obligațiile salariaților;
- g) formarea profesională (calificare, recalificare, pregătire și testare).
- h) drepturile sindicatelor ca organizații și ca reprezentanți ai salariaților.
- i) protecția celor aleși sau delegați în organele de conducere ai sindicatului .

**Art.5. (1)** Prezentul Contract Colectiv de Muncă se încheie pe o perioadă de 4 ani;

**(2)** Dacă nici una din părți nu denunță contractul cu 30 de zile înainte de expirarea perioadei pentru care a fost încheiat, valabilitatea acestuia se prelungește prin acte aditionale până la încheierea unui nou contract, dar nu mai mult de 12 luni.

**(3)** Părțile convin ca în perioada negocierilor să nu declanșeze greve și să nu efectueze concedieri, pentru motive neimputabile salariaților.

**(4)** Capitolul salarizare se va negocia anual prin acte aditionale la C.C.M., de către părțile semnate.

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

**Art.6. (1)** Interpretarea clauzelor contractului se face prin consens.

**(2)** Dacă nu se realizează consensul, clauza se interpretează potrivit regulilor dreptului comun, iar dacă și după aceasta există îndoială, se interpretează în înțelesul cel mai favorabil salariaților.

**Art.7. (1)** Contractele Colective de Muncă la nivel de unități, conform art.8 alin.2 din Legea 130/1996 republicată, nu vor putea prevedea drepturi sub limitele prezentului Contract Colectiv de Muncă.

**(2)** În cazul în care, din diferite motive, părțile au încheiat Contracte Colective de Muncă la nivel de COMAT-uri, înaintea prezentului contract, acestea se vor adapta Contractului Colectiv de Muncă, acolo unde prevederile minimale nu au fost atinse.

**(3)** În situația în care la cererea uneia din părți, instanța de judecată competentă constată că într-o unitate COMAT s-a încălcat dispoziția menționată în prezentul Contract Colectiv de Muncă daunele respective sunt preluate de cei care se fac vinovați, aceștia fiind obligați să respecte clauza cea mai favorabilă din Contractul Colectiv de Muncă.

**Art.8.** Patronii se obligă să asigure afișarea în unitate, la locurile convenite cu organizațiile sindicale, a prezentului Contract Colectiv de Muncă, astfel încât salariații să ia cunoștință de conținutul său.

**Art.9.** Suspendarea și încetarea contractului are loc conform art.33 din legea 130/1996 republicată.

**Art.10.(1)** Drepturile salariaților prevăzute în prezentul Contract Colectiv de Muncă nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi colective sau individuale care au fost recunoscute anterior, dacă condițiile generatoare de drepturi nu s-au modificat;

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

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

**Art.11.(1)** Pentru soluționarea, pe cale amiabilă, a litigiilor intervenite cu ocazia executării, modificării, suspendării sau încetării Contractului Colectiv de Muncă, părțile convin să institue o Comisie paritară.

**(2)** Componenta, organizarea și funcționarea Comisiei paritare se stabilesc conform anexei I;

(3) Declansarea procedurii prevăzute la pct.1 si 2 nu constituie impediment pentru sesizarea instantei de judecată competentă, potrivit prevederilor legii.

(4) Adoptarea unei hotărâri de către Comisia paritară, în condițiile prevăzute în anexa1 la prezentul contract împiedică sesizarea instantei, iar dacă sesizarea a avut lor, judecata încetează.

(5) Reprezentantii patronatului si reprezentantii federatiei sindicale semnatare pot verifica la unitățile COMAT modul în care sunt respectate drepturile si obligatiile salariatilor prevăzute în Contractul Colectiv de Muncă.

(6) Dacă angajatorul nu își respectă obligatiile asumate cu privire la acordarea unor drepturi, sindicatul poate cere după caz în instanță, anularea contractului colectiv de muncă la nivel de unitate , astfel poate începe negocierea unui nou Contract Colectiv de Muncă, iar dacă patronul sau conducerea societății nu sunt de acord, se pot declansa procedurile prevăzute de Legea 130/1996 republicată si Legea 168/1999.

**Art.12 (1).** Clauzele Contractelor Colective de Munca produc efecte pentru toti salariatii;

(2) In Contractele Colective de Munca incheiate la nivel de unitate, bazate pe negocieri colective de catre sindicate, partile contractante vor conveni, printr-o clauza expresa, plata unei contributii lunare de catre salariatii, altii decat membrii de sindicat, in conformitate cu art. 3, al. (4) din Contractul Colectiv de Munca Unic la Nivel National.

(3) Drepturile si obligatiile salariatilor se stabilesc prin contracte individuale de muncă încheiate în conformitate cu prevederile Contractelor Colective de Muncă la nivel de unitate.

**Art.13.(1)** Incheierea contractelor individuale de muncă nu se poate face decât în baza Contractul Colectiv de Muncă la nivel de unitate în concordantă cu Contractul Colectiv de Muncă cadru la nivel national si la nivelul ramurii Reciclarea Materialelor, încheiat între organizatiile sindicale membre ale Federatiei Sindicale si Organizatia Patronală COMAT.

(2) Patronatul se obligă să aducă la cunostinta salariatilor posturile disponibile si conditiile de ocupare a lor.

(3) Angajarea se face prin concurs. Dacă un salariat si o persoană din afara unității obtin aceleasi rezultate, salariatul are prioritate la ocuparea postului, singurul criteriu fiind competenta.

**Art.14.(1)** Contractul individual de muncă de regulă, se încheie pe durată nedeterminată.

(2) Contractul individual de muncă se poate încheia și pe durată determinată, în cazurile și modalitățile prevăzute expres de lege.

(3) Contractul individual de muncă va cuprinde cel puțin clauzele prevăzute în anexa 2.

(4) Contractul individual de muncă se încheie în scris, în 3 exemplare, câte un exemplar pentru părțile contractante, angajatorul având obligația ca în termen de 5 zile să înregistreze un exemplar la Direcția de Muncă teritorială.

**Art.15.(1)** Contractul individual de muncă se poate modifica, în ceea ce privește felul muncii, locul muncii și drepturile salariale, numai prin acordul părților sau din inițiativa uneia din părți, în cazurile prevăzute de lege.

(2) Orice litigiu privind modificarea unilaterală a contractului individual de muncă, în afara cazurilor prevăzute de lege se va analiza în Comisia paritară, la nivel de unitate.

(3) Delegarea și detasarea salariaților se face în condițiile prevăzute de lege și în conformitate cu prevederile prezentului Contract Colectiv de Muncă.

**Art.16.(1)** Contractul individual de muncă se poate suspenda, cât privește efectele sale, prin acordul părților sau în cazurile prevăzute de lege în mod expres.

(2) În cazurile excepționale, când din motive tehnice sau alte motive, activitatea a fost întreruptă, salariații vor primi 75% din salariu, cu condiția ca încetarea lucrului să nu se fi produs din vina lor și dacă în tot acest timp au rămas la dispoziția unității.

Părțile prin negocieri la nivelul unității convin modul de realizare a prevederii de a rămâne la dispoziția acesteia, astfel:

- prezenți în incinta unității cu posibilitatea efectuării altor munci decât cele prevăzute în contractul individual de muncă;
- prezenți în incinta unității în așteptarea reluării activității;
- rămânerea la domiciliu de unde să poată fi convocați de unitate.

(3) În cazurile prevăzute la alin.2 salariații beneficiază și de celelalte drepturi prevăzute de lege pentru astfel de situații.

**Art.17.(1)** Incetarea contractului individual de muncă poate avea loc - în condițiile prevăzute de lege - prin unul din următoarele moduri:

- a) acordul părților;
- b) desfacerea contractului din inițiativa uneia din părți, în condițiile prevăzute de lege;

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

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

(4) În cazul în care unei persoane i se desface contractul individual de muncă fără să i se acorde preavizul, conform alin.2 și 3 acesta are dreptul la o indemnizație egală cu salariul de bază lunar, avut la data desfacerii contractului de muncă.

(5) La desfacerea contractului individual de muncă din motive neimputabile salariatului, în situația când unitatea își reduce activitatea prin desființarea unor posturi de natura celui ocupat de cel în cauză, salariatul va primi o indemnizație echivalentă cu un salariu net lunar.

**Art.18.(1)** Contractul individual de muncă nu poate fi desfășurat din inițiativa celui care angajează, decât în cazurile prevăzute de lege sau de Contractul Colectiv de Muncă.

(2) Părțile convin ca la desfacerea contractului individual de muncă din inițiativa unității, salariații să primească o indemnizație echivalentă cu un salariu net lunar.

(3) De prevederile al.2 se poate beneficia o singură dată.

## **CAPITOLUL II**

### **Condiții de muncă**

**Art.19.(1)** Părțile se obligă să depună eforturile necesare pentru instituționalizarea unui sistem organizat având drept scop ameliorarea continuă a condițiilor de muncă.

(2) În acest scop, părțile se vor informa și consulta reciproc, obligatoriu cu privire la orice măsuri care ar urma să fie luate pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă.

În cazul în care acest lucru nu este posibil, se vor acorda sporuri conform Contractului Colectiv de Muncă la nivel de unități.

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

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

b) măsurile preconizate pentru ameliorarea condițiilor de muncă trebuie să fie prevăzute împreună cu reprezentanții sindicali, astfel încât aceștia să fie consultați și informați cu privire la aceste măsuri, încheindu-se anexe speciale la Contractul Colectiv de Muncă la nivel de unități.

**Art.20.** - Organizarea activității, prin stabilirea unei structuri organizatorice rationale, repartizarea tuturor salariaților pe locuri de muncă cu precizarea atribuțiilor și răspunderilor, elaborarea de norme de muncă fundamentate din punct de vedere tehnic precum și exercitarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligațiilor de serviciu de către salariați, sunt atribuite de competența exclusivă a celor ce angajează.

**Art.21.(1)** Normele de muncă și, după caz, normativele de personal vor face obiectul unor anexe speciale la Contractul Colectiv de Muncă la nivel de unitate și trebuie să fie stabilite cu avizul sindicatelor, astfel încât să conducă la folosirea integrală a timpului de muncă, și se fac cunoscute salariaților cu cel puțin 5 zile înainte de aplicare.

(2) În cazul în care normele de muncă și după caz normativele de personal existente nu corespund aliniatului precedent, la solicitarea patronatului sau a sindicatului, acestea trebuie modificate fără ca modificarea să conducă la diminuarea veniturilor salariaților.

**Art.22.(1)** Sarcinile de serviciu trebuie să fie stabilite în limitele felului muncii, la care fiecare salariat s-a obligat la încheierea contractului individual de muncă, precum și cele prevăzute în R.O.I. și R.O.F.

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

**Art.23.** Numărul de personal se va stabili în raport de volumul activității desfășurate, de durata timpului normal de lucru și normele de muncă, pentru a asigura încărcarea normală cu sarcini a salariaților.

**Art.24.** Sindicatele sunt obligate să prezinte toate observațiile privind normele de muncă și atribuțiile de serviciu.

**Art.25.(1)** În cazul în care există divergențe cu privire la stabilirea normelor de muncă sau a normativelor de personal, la cererea oricăror dintre părți se va apela la o expertiză tehnică, efectuată de experți desemnați de ambele părți. Concluziile expertizei sunt obligatorii pentru părți.

(2) Cheltuielile ocazionate de solutionarea divergentei cu privire la modificarea normelor de muncă sau a normativelor de personal vor fi suportate de patronat pentru prima solicitare a sindicatului.

(3) Patronatul are obligatia să asigure permanent conditiile tehnice si organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă, iar salariatii să realizeze normele de muncă sau, după caz, sarcinile ce decurg din functia sau postul detinut.

**Art.26.(1)** Locurile de muncă se clasifică în locuri de muncă normale si locuri de muncă cu conditii deosebite;

(2) Locurile de muncă cu conditii deosebite sunt cele grele, periculoase, nocive, penibile sau altele asemenea, stabilite prin Contractul Colectiv de Muncă la nivel de unitate, în conformitate cu legislatia in vigoare.

**Art.27.(1)** Pentru prestarea activității în locurile de muncă prevăzute în art.26, alin.2. salariatii au dreptul, la sporuri la salariul de bază, durata redusă a timpului de lucru, echipamente de protectie gratuit, materiale igienico-sanitare, concedii suplimentare, prevăzute în Contractul Colectiv de Muncă la nivel de unitate, precum si dreptul la încadrare în grupele I si II de muncă cu reducerea vârstei pentru pensionare conform celor prevăzute de legislatia in vigoare.

(2) Categoriile de salariatii prevăzute la art.26 alin.2. vor fi supuse obligatoriu unui examen medical efectuat de medicul de medicina muncii, în conditiile ce se vor stabili prin Contractul Colectiv de Muncă la nivel de unitate, dar nu mai puțin de odată la 3 luni.

(3) In cazul în care conditiile de muncă se normalizează, salariatii vor beneficia, pentru refacerea capacității de muncă, încă minimum o lună, de următoarele drepturi:

- spor pentru conditii grele de muncă;
- spor pentru nocivitate.

(4) De drepturile prevăzute la alin.3. beneficiază si salariatii care au lucrat cel puțin 6 luni în conditiile alin.3. si își schimbă locul de muncă din motive ce nu le sunt imputabile, dacă drepturile de aceeasi natură la noul loc de muncă sunt mai mici.

**Art.28.(1)** Părțile stabilesc ca toate măsurile de protectia muncii pentru a avea eficientă să fie cunoscute, însusite, aplicate si respectate în mod constient de salariatii.

(2) Patronatul va asigura, pe cheltuiala sa, cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea si perfectionarea profesională a salariatilor, cu privire la normele si instructiunile de protectia muncii.

Prin Contractul Colectiv de Muncă la nivel de unitate se prevăd măsurile specifice, periodicitatea controalelor, metodologia de control, obligatiile si răspunderile în domeniul protecției muncii, în conformitate cu reglementările elaborate de Ministerul Muncii si Solidarității Sociale. Timpul afectat acestor activități se include în timpul de muncă si este salarizat.

(3) La angajarea unui salariat sau la schimbarea locului de muncă sau a felului muncii, acesta va fi instruit si testat efectiv cu privire la riscurile ce le presupune noul său loc de muncă si normele de protecție a muncii, pe care este obligat în procesul muncii să le cunoască si să le respecte.

(4) În cazul în care, în procesul muncii, intervin schimbări ce impun aplicarea unor norme noi de protecție a muncii, salariatii vor fi instruiti în condițiile prevăzute la aliniatul precedent.

**Art.29.(1)** Contravaloarea echipamentului de protecție negociat între sindicat si patronat în limitele normativelor în vigoare se va suporta integral de patronat, salariatul fiind obligat să-l păstreze la unitate si să-l întrețină în stare corespunzătoare de întreținere. Echipamentul de lucru, prin negocierea Contractului Colectiv de Muncă la nivel de unitate se poate acorda conform legii sau gratuit în functie de posibilități.

(2) În toate cazurile în care în afara echipamentului de lucru prevăzut de lege, patronatul cere o anumită ținută vestimentară specială ca echipament de lucru, contravaloare acesteia se suportă integral de patronat.

**Art.30.(1)** În vederea mentinerii si îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității la locurile de muncă, patronatul, prin Contractul Colectiv de Muncă la nivel de unitate va lua măsuri pentru:

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 repaus, cantină-restaurant);

c) diminuarea până la eliminarea treptată a emisiunilor poluante.

(2) Salariatii sunt obligati să păstreze în bune condiții amenajările efectuate de patronat, să nu le deterioreze, descompună ori să sustragă componente ale acestora.

**Art.31.(1)** Patronul se obligă să organizeze si să asigure asistență medicală gratuită a salariaților, conform legii asig. de sănătate.

(2) Salariatii sunt obligati să se supună examenelor medicale în condițiile organizării potrivit prevederilor alin.1.

(3) In cazul când dispozitiile legale speciale sau ale Contractului Colectiv de Muncă la nivel de unitate prevăd examinări medicale la termene mai scurte determinate de conditiile deosebite de la locurile de muncă, se vor aplica aceste prevederi.

(4) Refuzul salariatului de a se prezenta la examinarea medicală organizată potrivit alin.1,2 si 3 constituie abatere disciplinară, iar refuzul repetat poate duce până la desfacerea contractului individual de muncă.

**Art.32.** La cererea unei dintre părți, medicii de medicina muncii si inspectorii de protectia muncii vor fi consultati obligatoriu la reducerea duratei timpului de lucru si acordarea de concedii suplimentare.

**Art.33.(1)** Părțile se obligă să asigure un regim de protectie specială a muncii femeilor si tinerilor în vârstă de până la 18 ani, cel puțin la nivelul drepturilor specifice reglementate de legislatia muncii si prevederile prezentului contract.

(2) Alte drepturi specifice sau alte cuantumuri ale drepturilor reglementate de legislatia muncii pot fi stabilite prin Contractul Colectiv de Muncă la nivel de unitate.

**Art.34.** In cazul recomandărilor medicale, patronatul va asigura trecerea salariatilor în alte locuri de muncă, si după caz, recalificarea acestora, în functie de posibilitățile fiecărei unități, care vor fi stabilite împreună cu sindicatele.

### **CAPITOLUL III** **Salarizare si alte drepturi salariale**

**Art.35.(1)** Pentru munca prestată în conditiile prevăzute de contractul individual de muncă, fiecare salariat are dreptul la un salariu în bani convenit la încheierea Contractului Colectiv de Muncă, precum si la sporul de vechime.

(2) Salariul de bază este salariul tarifar negociat fără sporuri.

(3) Salariul cuprinde salariul de bază, conform art.35 alin.2 , adaosurile si sporurile la salariul de bază si se stabileste în functie de procentul de crestere al salariului minim negociat prin CCM si functie de coeficienti de ierarhizare negociati, dar nu sub nivelul celor stabiliti prin CCM la nivelul ramurii.

(4) Se stabileste salariul de bază minim de: **salariul minim stabilit la nivel national plus un coeficient ce va fi negociat anual la nivel de unitati, dar nu mai mic de 7%** pentru coefocentul 1 din grila de salarizare.

**(5)** Se stabilesc următorii coeficienți minimi de ierarhizare pentru următoarele categorii de salariați;

a) muncitori:

- |                 |        |
|-----------------|--------|
| 1. necalificați | - 1,00 |
| 2. calificați   | - 1,20 |

b) personal administrativ încadrat pe funcții pentru care condiția de pregătire este;

- |                 |        |
|-----------------|--------|
| 1. liceală      | - 1,10 |
| 2. post liceală | - 1,15 |

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

- |                      |        |
|----------------------|--------|
| 1. postliceală       | - 1,25 |
| 2. școală de maeștri | - 1,30 |
| 3. subingineri       | - 1,40 |

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

- |                      |        |
|----------------------|--------|
| 1. studii superioare | - 1,50 |
|----------------------|--------|

Coeficienții de salarizare de la alineatul 1 se aplică la salariul minim negociat pe unitate.

**Art.36.** Prin contractul Colectiv de Muncă la nivel de unitate se va stabili sistemul și forma de salarizare.

**Art.37.(1)** Sporurile minime pentru condițiile deosebite de muncă calculate la salariile de bază pot fi următoarele:

- |  |       |
|--|-------|
| a) spor pentru condiții grele de muncă | - 15% |
| b) spor pentru condiții nocive         | - 10% |
| c) spor pentru condiții periculoase    | - 15% |
| d) spor pentru lucrul în timpul nopții | - 25% |
| e) spor de penibilitate                | - 10% |

**(2)** Se mai pot acorda sporuri minime pentru:

a) exercitarea și a atribuțiilor aferente unei alte funcții se acordă o indemnizație suplimentară în conformitate cu prevederile din Codul Muncii;

b) vechime în muncă ( se calculează la total vechime în muncă) minim 5% începând cu 3 ani vechime, până la maximum 25% care se va acorda pe tranșe de vechime;

c) orele suplimentare prestate peste durata normală a timpului zilnic de lucru convenit, precum și cele prestate în zilele de repaus sau sărbători legale, se compensează cu timp liber corespunzător sau se plătesc dublu, în conformitate cu legea;

d) se poate acorda spor de aprovizionare - desfacere de 20% din salariul lunar brut negociat, pentru salariați, conditionat de efectuarea a cel puțin 15 zile lucrătoare deplasare pe lună la furnizor-beneficiar și obținerea unor rezultate profitabile unității pe baza referatelor întocmite de șeful de compartiment și avizate de conducerea unității;

e) spor de 10% din salariul brut, pentru gestionarea mărfurilor transportate de conducătorul auto, fără delegat, cu condiția confirmării primirii-predării sub semnătură a mărfurilor transportate. Calculul se face proporțional cu numărul zilelor lucrate în aceste condiții;

f) spor de 20% din salariul brut, indiferent de numărul de ore lucrate peste programul de lucru, pentru conducătorul auto, ce își desfășoară activitatea cu autoturismul de serviciu al unității.

g) se poate acorda spor de fidelitate, de minim 5% din salariul brut, începând cu 10 ani vechime, calculându-se și în perioada concediilor de odihnă, maternitate sau boală.

**Art.38.(1)** Adaosurile la salariul de bază sunt formate din:

a) premii acordate din fondul de premiere, calculate într-o proporție de minimum 1,5% din fondul de salarizare realizat lunar și cumulat;

b) premii speciale stabilite prin negociere în cuantum fix pentru fiecare salariat, de Paști și de Crăciun, precum și în alte situații;

c) cota parte din profitul net ce se repartizează salariaților ca fond de stimulare și care este de până la 10%, și se acordă conform dispozițiilor legale;

d) adaosul de acord.

**(2)** 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, nu poate fi mai mare de un an, și se stabilesc prin Contractul Colectiv de Muncă la nivel de unitate.

**Art.39.(1)** Formele de organizare a muncii și de salarizare ce se pot aplica sunt următoarele:

a) în regie sau după timp;

b) în acord direct, progresiv sau indirect;

c) pe bază de tarife sau cote procentuale din veniturile realizate;

d) alte forme specifice unității.

**(2)** Forma de organizare a muncii și de salarizare ce ar urma să se aplice fiecărei activități și loc de muncă, se stabilesc prin Contractul Colectiv de Muncă la nivel de unitate.

**Art.40.(1)** Patronatul se obligă să asigure condițiile necesare realizării de către fiecare salariat a sarcinilor ce le revin, în cadrul programului zilnic de muncă stabilit.

(2) În cazul asigurării condițiilor din alineatul I, nerealizarea sau depășirea sarcinilor, conform formelor de organizare a muncii și de salarizare atrag diminuarea, respectiv depășirea corespunzătoare a salariului cu procentul de nerealizare sau de depășire.

(3) În situația în care patronul nu poate asigura pe durata zilei de lucru, parțial sau total, condițiile necesare realizării zilnice a sarcinilor de serviciu, patronul este obligat să plătească salariaților salariul de bază pe timpul cât lucrul a fost întrerupt.

**Art.41.** Creșterile salariale se pot face semestrial în funcție de modificarea ratei inflației și coroborate cu rezultatele financiare ale fiecărei societăți.

**Art.42.** Plata salariilor se face periodic la datele la care se stabilesc prin Contractul Colectiv de Muncă la nivel de unitate.

**Art.43.(1)** Toate drepturile convenite salariaților se plătesc înaintea oricăror obligații bănești ale unității.

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

(3) Patronii sunt obligați să țină evidența în care să se menționeze activitatea desfășurată în baza contractului individual de muncă și drepturile de care salariații au beneficiat și să le elibereze dovezi despre aceasta.

#### **CAPITOLUL IV** **Timpul de muncă și de odihnă**

**Art.44.(1)** Durata normală a timpului de lucru este de 8 ore pe zi și 40 ore pe săptămână.

(2) Durata normală a timpului de lucru prevăzută de alin.1 se realizează prin săptămâna de lucru de cinci zile.

(3) La locurile de muncă unde datorită specificului activității nu există posibilitatea încadrării în durata normală a timpului de lucru, se pot stabili forme specifice de organizare a timpului de lucru, după caz în tură, tură continuă, turnus, program fractionat.

(4) Locurile de muncă la care se aplică formele specifice de organizare a programului de lucru prevăzute la alin.3. precum și modalitățile concrete de organizare și evidență a muncii prestate se stabilesc prin Contractul Colectiv de Muncă la nivel de unitate.

**Art.45.(1)** Pentru unele activități, locuri de muncă și categorii de personal, prevăzute în Contractul Colectiv de Muncă la nivel de unități se pot stabili programe de lucru parțiale, corespunzătoare unor fracțiuni de normă, cu o durată a timpului de muncă de 6; 4 sau 2 ore pe zi. Drepturile salariaților, care lucrează în astfel de situații inclusiv vechimea în muncă, se acordă în conformitate cu prevederile legale.

(2) Femeile care lucrează cu fracțiuni de normă de 6 sau 4 ore beneficiază de vechime în muncă corespunzătoare unei norme întregi pe timpul cât au în îngrijire copii mici, în conformitate cu prevederile din Codul Muncii.

**Art.46.(1)** Salariații care își desfășoară activitatea în locuri de muncă cu condiții deosebite beneficiază de reducerea duratei normale a timpului de muncă sub 8 ore pe zi, în condițiile prevăzute de lege.

(2) Reducerea duratei timpului de muncă la locuri de muncă cu condiții deosebite nu afectează salariul și vechimea în muncă aferente duratei normale a timpului de muncă.

(3) Durata reducerii timpului normal de muncă și categoriile de personal care beneficiază de acest program se stabilesc prin Contractul Colectiv de Muncă la nivel de unitate.

**Art.47.(1)** Începerea și sfârșitul programului zilnic de lucru se stabilesc de către administrația societății cu acordul sindicatului.

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

(3) Stabilirea orelor flexibile de lucru nu poate conduce la sporirea sarcinilor de serviciu stabilite potrivit art.22 și 23, la deterioararea condițiilor de muncă ori la diminuarea veniturilor, provenite din salarii.

**Art.48.** Prin Contractul Colectiv de Muncă la nivel de unitate pot fi stabilite și alte zile nelucrătoare, decât cele prevăzute de lege, specifice domeniului de activitate.

**Art.49.(1)** Salariații pot fi chemați să presteze ore suplimentare la cererea conducerii societății, ori de câte ori interesele societății o cere numai cu

consimțământul lor. Ceea ce depășește 120 ore pe an de persoană ,necesită și acordul sindicatelor din unitate.

(2) Orele prestate peste programul normal de lucru și în zilele nelucrătoare, la solicitarea patronului, sunt ore suplimentare.

**Art.50.** Compensarea orelor suplimentare se face cu timp liber corespunzător sau prin plata cu sporuri, potrivit înțelegerii părților.

**Art.51.(1)** La unitățile unde procesul muncii este neîntrerupt sau condițiile specifice ale muncii o impun, programul de lucru din timpul nopții este egal cu cel al zilei. Munca prestată în timpul nopții în cadrul unui asemenea program se plătește cu un spor de 25% din salariul de bază, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin jumătate din programul de lucru. De acest spor beneficiază și salariații care lucrează în condiții deosebite, unde durata timpului de muncă este mai mică de 8 ore/zi.

(2) Se consideră muncă desfășurată în timpul nopții, munca prestată în intervalul cuprins între 22-6, cu posibilitatea abaterii în cazuri justificate în conformitate cu prevederile din Codul Muncii.

**Art.52.(1)** În fiecare săptămână, salariatul are dreptul, de regulă, la 2 zile consecutive de repaus săptămânal.

(2) Repausul săptămânal se acordă, de regulă, sâmbăta și duminica.

(3) În cazul în care activitatea de la locul de muncă, în zilele de sâmbătă și duminică, nu poate fi întreruptă, prin Contractul Colectiv de Muncă la nivel de unitate se vor stabili condițiile în care zilele de repaus săptămânal să fie acordate și în alte zile din săptămână sau cumulat pe o perioadă mai mare.

(4) Sunt zile nelucrătoare, zilele de repaus săptămânal, zilele de sărbători legale și religioase, după cum urmează:

- 1 și 2 Ianuarie;
- prima și a doua zi de Paști ;
- 1 Mai;
- 1 Decembrie;
- prima și a doua zi de Crăciun;
- două zile pentru fiecare dintre celelalte sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

**Art.53.** Salariații au dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu de odihnă plătit, de minimum 21 zile lucrătoare.

**Art.54.(1)** Salariatii încadrati în gradele de invaliditate I si II, au dreptul la concedii de odihnă suplimentare prevăzute de lege de 3 zile, iar salariatii nevăzători de 6 zile.

(2) Salariatii care își desfășoară activitatea în conditii deosebite, beneficiază de concediu de odihnă suplimentar de minimum 3 zile pe an în condițiile legii.

**Art.55.** Prin Contractul Colectiv de Muncă la nivel de unități se vor stabili criteriile pe baza cărora salariatii să beneficieze de concedii de odihnă anuale si concedii de odihnă suplimentare mai mari.

**Art.56.(1)** Pe durata concediului de odihnă salariatii vor primi o indemnizație formată din salariul de bază, la data plecării în concediu, corespunzător numărului de zile de concediu, calculată în conformitate cu prevederile în vigoare .

(2) Indemnizația de concediu se calculează în conformitate cu prevederile din Codul Muncii.

(3) Prin Contractul Colectiv de Muncă la nivel de unitate, pe lângă indemnizația de concediu se va putea negocia și o primă de vacanță în funcție de posibilitățile financiare ale fiecărei societăți, luându-se ca bază de calcul salariul mediu realizat pe unitate.

(4) Indemnizația de concediu și, după caz, prima de vacanță se plătesc cu cinci zile înainte de plecarea în concediu.

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

(6) Concediul anual de odihnă va putea fi fractionat la solicitarea salariatului , cu condiția ca una din fracțiuni să fie de cel puțin 15 zile lucrătoare, iar cealaltă fracțiune va trebuie acordată și luată până la sfârșitul anului în curs.

**Art.57.(1)** Salariatii au dreptul la zile libere plătite în cazul unor evenimente familiare deosebite, stabilite conform anexei 4.

(2) Pentru rezolvarea unor situații personale, salariatii au dreptul la concediul fără plată.

(3) Prin Contractul Colectiv de Muncă la nivel de unitate se pot stabili și alte situații în care salariatii beneficiază de zile libere plătite și numărul lor.

(4) Pentru pregătirea și susținerea examenelor și a lucrării de diplomă în învățământul superior de stat sau particular, se acordă 30 zile concediu fără plată.

(5) În conformitate cu prevederile Legii 19/2000, concediile fără plată se scad din vechimea în muncă.

## **CAPITOLUL V**

### **Unele măsuri de protecție socială a salariaților și acordarea de facilități acestora.**

**Art.58.** În cazul în care unitatea este pusă în situația de a efectua reduceri de personal, ca urmare a restrângerii activității, restructurării proceselor de producție precum și în procesul de restructurare și privatizare, părțile convin asupra respectării următoarelor principii:

a) patronul va pune la dispoziția sindicatului justificarea tehnico-economică asupra măsurilor privind: posibilitățile de redistribuire a personalului, modificarea programului de lucru, organizarea de cursuri de calificare, recalificarea sau reorientarea profesională etc.

b) justificarea împreună cu obiectivele și propunerile sindicatului, vor fi supuse spre analiză și avizare Adunării Generale a Acționarilor și/ sau după caz Consiliului de Administrație.

c) concomitent, patronatul va informa sindicatul asupra motivelor ce stau la baza reducerii numărului de salariați, precum și asupra unor eventuale posibilități de redistribuire a acestora, anunțul făcându-se cu 60 de zile calendaristice înainte, dacă reducerea se datorează restrângerii de activitate, restructurării sau altor cauze.

**Art.59.** În situația în care, desfacerea contractului individual de muncă nu poate fi evitată, patronul are obligația de a comunica în scris fiecărui salariat:

a) termenul de preaviz, în condițiile prevăzute în prezentul Contract Colectiv de Muncă;

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

**Art.60.(1)** În 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, ale celor care cumulează pensia cu salariul, ale celor care au în proprietate teren agricol mai mare de 2 ha, și a celor care desfășoară alte activități private, sau sunt asociați.

b) contractele individuale de muncă ale persoanelor care îndeplinesc condițiile de pensionare în conformitate cu legislația în vigoare.

**(2)** În cazul luării măsurii de desfacere a contractului individual de muncă pentru reducerea de posturi, vor fi avute în vedere următoarele criterii minime:

a) dacă măsura ar putea afecta doi soți care lucrează în aceeași unitate, se desface contractul individual de muncă al sotului care are venitul cel mai mic, fără ca prin aceasta să se poată desface contractul individual de muncă al unei persoane care ocupă un post nevizat de conducere;

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

c) măsura să afecteze numai în ultimul rând femeile gravide, sau care au în îngrijire copii, femei și bărbați văduvi sau divorțați care au în îngrijire copii, precum și bărbați sau femei, care mai au cel mult 3 ani până la pensionarea lor.

(3) În cazul în care măsura desfacerii contractului individual de muncă ar afecta un salariat care a urmat o formă de calificare sau perfecționare a pregătirii profesionale și a încheiat cu unitatea un act adițional la contractul individual de muncă, prin care s-a obligat să presteze o activitate într-o anumită perioadă de timp, patronul nu îi va putea pretinde despăgubiri pentru perioada rămasă nelucrată până la împlinirea termenului.

(4) Salariații cărora li s-au desfășurat contractele individuale de muncă prin reducerea de personal, după efectuarea C.O. pe anul respectiv, nu vor putea fi obligați la plata contravalorii zilelor de C.O. efectuate.

(5) În situația disponibilizărilor colective din unitățile COMAT, a cel puțin 10% din numărul de salariați, aceștia vor primi o compensație în conformitate cu prevederile din anexa 3 precum și alte facilități care vor fi prevăzute de legislație la momentul disponibilizării.

**Art.61.** Sindicatele au dreptul să verifice modul de aplicare a prevederilor articolelor 58, 59, 60 și de a acționa pe orice cale legală sau convențională pentru a asigura respectarea lor.

**Art.62.(1)** Unitatea care își extinde sau reia activitatea într-o perioadă de 12 luni de la luarea măsurilor de desfacere a contractului individual de muncă pentru motivele prevăzute la art.58, are obligația să încunostiințeze în scris despre aceasta organizațiile sindicale și să facă publică măsura în presă. De asemenea, aceasta este obligată să reangajeze salariații cărora li s-a desfășurat contractul individual de muncă pentru motivele prevăzute la art.58, care au pregătirea necesară pentru ocuparea posturilor vacante ce nu și-au găsit alte locuri de muncă între timp și care s-au prezentat în termen de 15 zile de la data apariției anunțului.

**Art.63.(1)** Salariatii care se pensionează in conformitate cu legislatia in vigoare vor primi o indemnizatie de cel putin un salariu de bază avut la data pensionării, suportata din fondurile proprii ale angajatorului.

**Art.64.** In afară de ajutoarele legale la care au dreptul, salariatii vor beneficia si de următoarele ajutoare:

a) minim un salariu mediu, realizat la nivel de societate, acordat mamei pentru nasterea primului si celui de al doilea copil sau sotului când sotia nu este salariată.

b) minim un salariu mediu realizat la nivel de societate, în cazul decesului salariatului sau a rudelor de gradul 1. Dacă decesul a survenit din cauza unui accident de muncă, accident în legătură cu munca ,sau boală profesională, cuantumul ajutorului acordat familiei va fi de trei salarii medii, diferenta de două salarii se va plăti după stabilirea în conditiile legii, a cauzei decesului (aceste sume vor fi suportate din fondurile proprii ale angajatorului, în conformitate cu dispozitiile legale).

**Art.65.(1)** In cazul în care salariatii lipsesc de la lucru din motive de incapacitate temporară de lucru dovedită prin certificate medicale emise de comisiile de medicină a muncii stabilite prin lege, patronul va compensa diferenta între salariul de bază individual, inclusiv sporurile si ajutorul la care are dreptul salariatul potrivit legii, compensatie suportata din fondurile proprii ale angajatorului.

(2) Potrivit legii, modalitatea de compensare va fi stabilită prin Contractul Colectiv de Muncă la nivel de unitate dar nu sub următoarele limite:

VECHIME IN MUNCA	PERIOADA DE COMPENSARE
1 - 5 ani	1 lună
5 - 8 ani	2 luni
peste 8 ani	3 luni

**Art.66.(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, patronatul va plăti acestuia, pe toată perioada incapacității, o compensatie egală cu diferenta dintre salariul de bază avut la data ivirii incapacității si ajutorul primit (aceste sume în cuantum de 100% din salariul de bază avut la data acordării concediului medical, precum si sporurile cu caracter medical, prevăzute în Contractul Individual de Muncă, se plătesc integral din fondurile proprii ale angajatorului în conformitate cu dispozitiile legale).

(2) Acordarea compensatiei prevăzute la alineatul precedent, nu înlătură si nici nu înlocuieste dreptul legal la despăgubiri al salariatului în cauză, în conditiile prevăzute de lege.

**Art.67.(1)** Din fondul pentru actiuni sociale constituit conform prevederilor legale, vor fi suportate cheltuielile pentru costul biletelor de tratament si odihnă recuperatorie în statiunile balneo-climaterice, transportul pe calea ferată, repartizate pe baza acordului dintre sindicat si patron pentru salariatii si membrii lor de familie (indiferent de nivelul salariului) si contravaloarea biletelor acordate salariatilor trimisi în statiuni pentru tratarea unor boli profesionale;

(2) Patronul poate contracta permanent (pentru întreg sezonul) un număr de locuri de cazare în unități turistice si va suporta costurile aferente, iar programarea acestor locuri se va face împreună cu sindicatele. De aceste facilități vor beneficia numai salariatii cu rezultate pozitive, care solicită aceste locuri.

(3) Salariatii au dreptul la achizitionarea de produse si bunuri, inclusiv în rate, din cadrul societății, în baza unor contracte negociate cu conducerea societății, ca protectie socială, prevăzute în mod expres în noul C.C.M. ce se încheie la nivel de unitate.

(4) Patronii pot încheia asigurări mixte de viață pentru posturile din organigrama societății în functie de conditiile specifice fiecărei unități.

**Art.68.** Repartizarea spatiilor de locuit, indiferent de natura lor, cu exceptia locuintelor de serviciu, către salariatii unităților se va face de o comisie paritară, administratie-sindicat, conform criteriilor ce vor fi stabilite prin Contractul Colectiv de Muncă la nivel de unitate.

**Art.69 (1).** Salariatii vor beneficia de tichete de masă, în conformitate cu prevederile legale si conditiile stabilite prin C.C.M. de către fiecare unitate în parte.

(2). Salariatii unităților trimisi în delegatie în țară vor beneficia de următoarele drepturi:

a) decontarea cheltuielilor de transport si a costului cazării, potrivit prevederilor legale si conditiilor stabilite prin Contractul Colectiv de Muncă la nivel de unitate.

b) diurnă de deplasare, negociată la nivel de unitate de către organizatia sindicală si patronat în concordantă cu inflatia, dar nu mai puțin decât cea deductibilă.

c) în cazul în care salariatul nu se cazează la hotel sau nu poate prezenta chitantă de cazare, suma care se va deconta va fi negociată la fiecare societate de către organizatia sindicală si patronat, dar nu mai puțin decât prevederile legale.

**Art.70.** Salariatii unităților trimisi în deplasare, beneficiază de drepturile de delegare prevăzute la art.69 alin.2 In cazul în care delegarea depășeste 30 zile consecutive, în locul diurnei zilnice se plătește o îndemnizatie

egală cu 50% din salariul de bază zilnic. Această indemnizație se acordă proporțional cu numărul de zile ce depășește durata neîntreruptă a 30 de zile.

**Art.71.** Persoanele detasate își mențin toate drepturile pe care le-au avut la data detasării, cu excepția celor privind igiena și protecția muncii, chiar dacă la locul de muncă unde sunt detasate, acestea nu se mai regăsesc. Dacă la locurile de detasare, drepturile echivalente au niveluri mai mari, sau se acordă și alte drepturi, persoanele detasate beneficiază de acestea.

**Art.72.** Pentru salariații trimiși în străinătate, de către unitate, se vor stabili prin Contractul Colectiv de Muncă la nivel de unitate, drepturile ce se cuvin acestora, în țară și străinătate. În situația când aceste drepturi nu au fost prevăzute la data negocierii Contractului Colectiv de Muncă la nivel de unitate se încheie un act adițional la data respectivă.

**Art.73.** În cazul în care salariața se află în concediu de maternitate, unitatea va compensa diferența dintre salariul de bază individual avut și indemnizația legală la care are dreptul (diferențele se suportă din fondurile proprii ale angajatorului).

**Art.74.(1)** În afara concediului legal plătit pentru creșterea copiilor până la împlinirea vârstei de 2 ani, salariața mamă poate beneficia de încă 1 an concediu fără plată.

**Art.75.** În cazul decesului mamei, tatăl copilului, va beneficia de :

- a) compensația prevăzută la art.73;
- b) concediul fără plată, neutilizat de mamă la data decesului, cu drepturile prevăzute la art.74 alin.1 și 2.

**Art.76.** Salariața care renunță la concediul legal pentru creșterea copiilor până la împlinirea vârstei de 2 ani beneficiază de reducerea duratei normale a timpului de lucru, în condițiile negociate la nivelul fiecărei unități în parte.

**Art.77.** Prevederile art.73 și 74 sunt aplicabile mamei la nașterea primului și celui de al doilea copil.

**Art.78.** Salariatele gravide, începând din luna aV a și cele care alăptează, nu vor putea fi repartizate la munca de noapte și nu vor fi disponibilizate.

**Art.79.(1)** La nivelul unității se va constitui un fond social, conform prevederilor legale.

(2) Cuantumul fondului social, care nu va putea fi mai mic decât prevederile legale, modul de repartizare, precum și modalitățile de exercitare a controlului utilizării se stabilesc și se fac de conducerea societății cu acordul sindicatelor, conform punctelor din anexa 5.

(3) Fondurile neutilizate într-un an se raportează în anul următor.

## **CAPITOLUL VI**

### **Obligațiile salariaților**

**Art.80.** Fiecare salariat, are obligația de a participa cu toată competența și capacitatea lui, la realizarea obiectivelor societăților COMAT, într-un spirit de folosire deplină a mijloacelor și resurselor puse la dispoziție.

**Art.81.** Salariații au obligația de a nu distruge, înstrăina sau deteriora patrimoniul societăților, de a contribui la realizarea unor servicii de calitate, răspunzând material pentru nerealizarea din culpă dovedită a sarcinilor ce le revin.

**Art.82.** Salariații sunt obligați să respecte programul de muncă, Regulamentul de Organizare și Funcționare (R.O.F.) și Regulamentul de Ordine Interioară (R.O.I.), normele de conduită socială, ordinea și disciplina la locul de muncă și să nu împiedice pe alți salariați ai societății în munca lor sau în executarea obligațiilor ce li s-au încredințat.

**Art.83.(1)** Datorită specificului activității ramurii, salariații sunt obligați în mod deosebit să se comporte civilizată și manierat cu reprezentanții tuturor agenților economici, în vederea servirii exemplare a acestora, de maniera ai atrage pe aceștia deplin în sfera de activitate a societăților COMAT.

(2) De asemenea, au obligația ca prin toate acțiunile ce le desfășoară, atât în cadrul cât și în afara unității, să contribuie la menținerea și creșterea prestigiului firmei, orice acțiuni contrare fiind sancționate până la desfacerea contractului individual de muncă.

**Art.84.** Întregul personal al societății are obligația de a nu întrebuința în scopuri personale, sau să nu comunice și să transmită altora date (chiar prin comunicare confidențială), privind oferte, cereri, preturi, inclusiv copii ale acestora sau alte informații de interes intern și de a nu întreprinde nici un fel de acțiuni care să producă direct sau indirect prejudicii pentru societate și pentru economia națională.

**Art.85.** Salariatii sunt obligati să întrebuinteze, conform Regulamentului de Ordine Interioară al societății, materii si materiale prime, combustibili, energia, sculele si instalatiile, utilajele si masinile încredintate.

**Art.86.** Salariatii sunt obligati de a preveni orice situatie în care s-ar putea pune într-o formă sau alta în pericol de incendiu, explozie, distrugere, avarierea unor instalatii sau utilaje care prin natura lor tehnică sau prin importanta lor în procesul de productie ar putea produce accidente, distrugerii grave, avarii sau alte prejudicii umane si materiale.

**Art.87.** Salariatii au obligatia de asi îmbunătăți nivelul pregătirii profesionale, în primul rând pentru cresterea productivității muncii, îmbunătățirea activității si reducerea cheltuielilor de circulatie si prin acestea, pentru cresterea veniturilor lor.

## **CAPITOLUL VII**

### **Formarea profesională, economică, socială si sindicală**

**Art.88.(1)** Prin termenul de **formare profesională** părțile înțeleg să desemneze orice procedură prin care un salariat dobândește o calificare, o altă calificare, precum si orice procedură prin care salariatul se specializează sau se perfectionează obținând un certificat sau o diplomă care atestă aceste situatii.

**(2)** Activitatea de formare profesională de la alin.1. cuprinde si perfectionarea în domeniul relatiilor de muncă, drepturile de asociere, negocieri si libertăți sindicale.

**(3)** Părțile convin asupra necesității si obligativității perfecționării profesionale a tuturor categoriilor de salariați, inclusiv a liderilor sindicali scosi din productie, la expirarea mandatului, precum si a celor alesi în organele de conducere ale sindicatelor.

**Art.89.** La încheierea Contractului Colectiv de Muncă la nivel de unitate pentru partea privind formarea profesională se va tine seamă de următoarele:

a) identificarea posturilor pentru care este necesară formarea profesională, căile de realizare, adoptarea programului si controlul aplicării acestuia, se vor face de comun acord de către sindicat si patronat;

b) cheltuielile pentru activitatea de formare profesională se suportă de unități;

c) sindicatul va participa prin împuternicitii săi la orice formă de examinare în vederea absolvirii unui curs de formare profesională precum și la orice formă de testare profesională, organizate de societate.

d) în cazul în care, unitatea urmează să-si schimbe partial sau total profilul de activitate, patronul 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;

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

f) salariații care au încheiat acte aditionale la contractul individual de muncă, în vederea formării profesionale, vor putea fi obligați să suporte cheltuielile ocazionate de acesta, cu excepția cazurilor prevăzute la art.60 alin.3., dacă părăsesc unitatea, din motive imputabile lor înainte de împlinirea unui termen de 3 ani de la data absolvirii cursurilor.

## **CAPITOLUL VIII**

### **Drepturile sindicatelor, ca organizatii si reprezentante ale salariatilor.**

**Art.90.(1)** Părțile contractante recunosc pentru fiecare dintre ele și pentru salariați în general, libertatea de opinie.

**(2)** Patronatul va adopta o poziție neutră și imparțială față de organizațiile sindicale și reprezentanții acestora din unități.

**Art.91.(1)** Consiliul de Administratie are obligatia de a invita delegatii alesi ai sindicatului să participe în Consiliile de Administratie la discutarea problemelor de interes profesional, economic, social sau cultural. Participarea se face cu statut de observator, drept de opinie, dar fără drept de vot.

**(2)** Incunostiintarea reprezentantilor sindicali se va face cu cel puțin 72 de ore înainte de sedință, li se vor comunica ordinea de zi și vor avea acces la documentele privind problemele profesionale, economice, sociale sau culturale puse în discutie.

**Art.92.** Patronatul se obligă să asigure la cererea sindicatelor accesul la documentele necesare pentru fundamentarea acțiunilor prevăzute de art.30 alin.2 din Legea nr.54/2003.

**Art.93.(1)** Liderul organizatiei sindicale cu personalitate juridică, care lucrează nemijlocit în unitate ca salariat, are dreptul la reducerea programului lunar de lucru cu 5 zile pentru activități sindicale, fără diminuarea retributiei.

(2) Pentru ceilalti membrii alesi în conducerea organizatiei sindicale, prin Contractul Colectiv de Muncă la nivel de unitate, se va stabili numărul beneficiarilor de reducere a timpului lunar de lucru si durata reducerii pentru fiecare în parte, precum si modalitățile de acordare, inclusiv prin cumul, fără diminuarea retributiei.

(3) Patronii nu pot modifica sau desface Contractul individual de muncă, pentru motive neimputabile lor pe care legea le lasă la aprecierea celui care angajează, liderilor de sindicat precum si celor care au detinut o astfel de functie în termen de un an de la încetarea mandatului, decât cu consimțământul organului de conducere al sindicatului.

**Art.94.** Unitățile vor asigura gratuit pentru activitatea sindicatului spatiul si mobilierul necesar. Prin Contractul Colectiv de Muncă se vor stabili conditiile de acces la utilizarea bazei materiale de care dispune unitatea.

Baza materială cu destinatie cultural sportivă, proprietatea unităților ori proprietatea sindicatelor din acestea, va putea fi folosită fără plată, pentru actiuni organizate de sindicate sau patronat, în conditiile ce vor fi prevăzute în Contractul Colectiv de Muncă.

**Art.95.** Patronatul va permite salariatilor membri de sindicat să urmeze cursurile de pregătire - de cel mult 15 zile - ce se vor organiza de federatiile si confederatiile sindicale semnatare, în conditiile stabilite de Contractul Colectiv de Muncă la nivel de unitate.

**Art.96.** Patronii de acord cu sindicatele din unități si cu persoanele care au sarcini de serviciu privind plata salariilor, vor stabili conditiile în care acestea din urmă vor încasa cotizatia de sindicat precum si contributia conform declaratiei si le vor vira în contul sindicatului, pe baza listelor prezentate de sindicate la inceputul anului si reactualizate ori de cate ori este necesar.

**Art.97.(1)** Este interzis unităților să desfacă din initiativa lor contractul individual de muncă al salariatilor pentru motive care privesc activitatea sindicală.

(2) Administratia nu va angaja salariați permanenti, temporari sau cu program partial în perioada declansării sau derulării conflictelor de muncă pe locurile de muncă ale salariatilor aflatii în conflict.

**Art.98.(1)** In aplicare prevederilor art.11, alin.3 din Legea nr.130/1996 republicată, privind Contractele Colective de Muncă, unitățile vor prevedea în bugetele de venituri si cheltuieli, sumele necesare contributiei pentru constituirea fondurilor destinate activităților în domeniul pregătirii, negocierii si aplicării Contractelor Colective de Muncă la toate nivelurile.

(2) Sumele prevazute la alin. 1 se vor stabili luand ca baza de calcul, suma de 3,5 RON ( 35.000 lei)/salariat/an, indexabila in conformitate cu inflatia.

(3) Din sumele virate de fiecare unitate în contul Organizatiei Patronale (COMAT), o cotă de 50% va fi virată în termen de 15 zile în contul F.N.S. COMAT.

(4) Fondurile constituite conform alin.1, vor fi colectate într-un subcont distinct al patronatului. Părțile semnatare ale contractului vor urmări si sprijini constituirea precum si virarea acestora pe destinatii, vor gestiona si vor utiliza fondurile în conformitate cu prevederile legale pe baza unor programe de actiuni, aprobate de organele proprii de conducere si pe răspunderea fiecăruia.

**Art.99.** Părțile convin să facă eforturi în vederea promovării unui climat normal de muncă în unități, cu respectarea prevederilor legii, a Contractelor Colective de Muncă la toate nivelele si alte Regulamentului de Ordine Interioară, precum si a drepturilor si intereselor salariatilor si membrilor de sindicat.

## **CAPITOLUL IX**

### **Dispozitii finale.**

**Art.100.(1)** Pe baza prezentului Contract Colectiv de Muncă se vor încheia Contracte Colective de Muncă la nivel de unități COMAT si acte aditionale la contractele individuale de muncă existente.

(2) Prevederile prezentului Contract Colectiv de Muncă sunt considerate minime de la care va începe negocierea Contractelor Colective de Muncă la nivel de unități.

**Art.101.** In contractele individuale de muncă nu se pot prevedea clauze contrare Contractului Colectiv de Muncă, sau stabilirea de drepturi sub limita stabilită de prezentul Contract Colectiv de Muncă.

**Art.102.** Prevederile contractelor individuale de muncă existente la data intrării în vigoare a Contractelor Colective de Muncă vor fi puse de acord, cu prevederile acestora din urmă.

**Art.103.** In toate situatiile de reorganizare sau după caz de privatizare a unităților, drepturile si obligatiile prevăzute de prezentul Contract Colectiv de Muncă, se transmit noilor subiecte de drept rezultate din aceste operatiuni juridice.

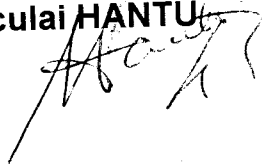
**Art.104.** Prezentul Contract Colectiv de Muncă produce efectele începând cu data înregistrării lui de către una din părți în conditiile prevăzute de lege si va fi adus la cunostinta salariatilor.

**Art. 105 (1).** Anexele fac parte integrantă din contract.;

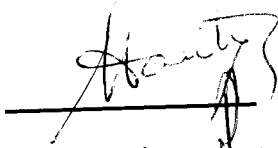
**(2).**Contractul Colectiv de Muncă încheiat între Organizatia Patronală si Federatia Sindicală COMAT are valabilitate la societăți numai cu stampilele si semnăturile părților semnatare.

**FEDERATIA SINDICALĂ**

**PRESEDINTE**  
**Neculai HANTU**



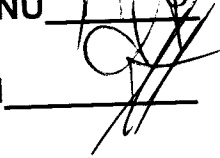
1. Neculai HANTU



2. Gratian UNGUREANU

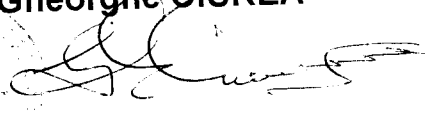


3. Costica MARGEAN



**ORGANIZATIA PATRONALĂ**

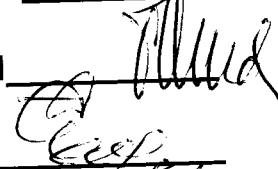
**PRESEDINTE**  
**Gheorghe CIUREA**



1. Gheorghe CIUREA



2. Chender TRAIAN



3. Traian CARPEN

