



PROGRAMUL DE COOPERARE ELVEȚIANO-ROMÂN
SWISS-ROMANIAN COOPERATION PROGRAMME

MODEL DE CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE

**Realizat în cadrul Proiectului „Abordarea provocărilor generate de noua legislație a
muncii și a dialogului social în România“**

**Proiect co-finanțat printr-un grant din partea Elveției prin intermediul Contribuției
Elvețiene pentru Uniunea Europeană extinsă.**

București, 2017

ARGUMENT

În anul 2016 existau doar 14.886 contracte colective de muncă active, în 520.000 de firme, dintre care 760 în sectorul public. Din cele 5.482 de contracte colective de muncă încheiate efectiv în 2016, 933 au fost semnate de reprezentanți ai sindicatelor reprezentative, 4.403 de reprezentanți ai salariaților și 146 de reprezentanți ai federațiilor sindicale împreună cu reprezentanții salariaților.

Redresarea relațiilor colective de muncă ar trebui să constituie o primă prioritate nu numai pentru autoritățile statului, ci și pentru organizațiile patronale și sindicale și prezentul model de contract colectiv de muncă dorește să contribuie la acest lucru.

Prevederile legale referitoare la drepturile angajaților din contractele colective de muncă au un caracter minimal. Contractele colective de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celor stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivel superior. Contractele individuale de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la niveluri inferioare celor stabilite prin contractele colective de muncă aplicabile.

Acest model de contract acoperă, în general, tot spectrul de probleme specifice muncii dintr-o companie. Conține clauze care sunt minimale și pot fi îmbunătățite. Stă în puterea reprezentanților patronatelor, sindicatelor și ai salariaților să negocieze cele mai bune condiții de muncă și de viață pentru angajați, asigurând locuri de muncă decente, care garantează:

- oportunități pentru o muncă productivă și corect remunerată,
- securitate la locul de muncă,
- protecție socială pentru familie,
- oportunități de dezvoltare profesională și integrare socială,
- libertate de exprimare,
- participare activă în luarea de decizii,
- egalitate de șanse pentru bărbați și femei.

Mulțumim experților de la C.N.S. Cartel ALFA, C.N.S.L.R.-FRĂȚIA și Sindicatul IT Timișoara pentru ajutorul dat la realizarea acestui model de contract colectiv de muncă.

Pentru mai multe detalii vizitați www.asociatiaconect.ro și www.relatii-industriale.ro

Rodica Novac

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ
PE ANUL

CAPITOLUL I. DISPOZIȚII GENERALE

ART. 1. Părțile semnatare ale prezentului contract recunosc că sunt egale și libere în negocierea Contractului colectiv de muncă la nivel de societate și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia.

ART. 2. Prevederile prezentului Contract colectiv de muncă se aplică tuturor salariaților din SC SRL, reprezentați conform prevederilor Art. 229 din Codul muncii.

ART. 3 Părțile contractante: Unitatea și Salariații

(1) UNITATEA: Societatea Comercială, cu sediul în, înmatriculată la Oficiul Registrului Comerțului..... nr., Cod Unic de Înregistrare/Cod fiscal:, obiectul de activitate, cod CAEN, telefon..... e-mail, reprezentată legal de dl/d-na, în calitate de:, identificat(ă) cu: CI seria ... nr., telefon..... e-mail....., în calitate de UNITATE, ANGAJATOR, PATRON, denumită în continuare, în prezentul contract, Angajator, și

(2) SALARIAȚII: reprezentați legal prin

- Sindicatul salariaților ¹ (denumirea organizației sindicale) prin (numele și prenumele reprezentantului / reprezentanților organizației sindicale), mandatați să negocieze și să semneze contractul colectiv de muncă în baza,

- Reprezentanții salariaților aleși și mandatați să negocieze și să semneze contractul colectiv de muncă în baza procesului verbal nr. din data de, și anume de DI/D-na_....., în calitate de:, identificat(ă) prin: CI seria ... nr., telefon.....e-mail....., în calitate de SALARIAȚI, denumiți în continuare în prezentul contract Salariați, pe de altă parte,

au convenit încheierea prezentului contract colectiv de muncă, în conformitate cu prevederile Art. 229 – 230 din Codul muncii și ale Legii nr. 62/2011 a dialogului social.

ART. 4 În sensul prezentului contract, termenii de mai jos au următoarele înțelesuri:

- **Angajator** - Societatea ComercialăS.R.L., care are ca obiect principal de activitate (conform Paginii 4 din 32 CAEN)..... și își desfășoară activitatea în baza Legii, care angajează Salariați prin contract individual de muncă, în baza legii și a prezentului contract colectiv de muncă, în vederea ducerii la îndeplinire a

¹ În cazul în care sunt mai multe sindicate care participă la negocieri, sintagma "sindicatul salariaților" se înlocuiește în tot contractul cu "sindicatelor".

obiectului său de activitate;

- **Unități ale Angajatorului** - orice locație, sediu, filială, sucursală, punct de lucru etc., prezente sau viitoare, aparținând Angajatorului, unde se prestează muncă de către Salariați;
- **Salariat** – (aici și lucrător) - persoana care prestează muncă în folosul Angajatorului, în conformitate cu clasificarea ocupațiilor din România, în baza unui contract individual de muncă, în condițiile stabilite și negociate cu Angajatorul;
- **Sindicat** - formă de organizare voluntară a angajaților, în scopul apărării drepturilor și promovării intereselor lor profesionale, economice și sociale în relația cu angajatorul.
- **Reprezentanții salariaților** – persoane alese și mandatate care promovează și apără interesele salariaților la angajatorii la care sunt încadrați mai mult de 20 de salariați și la care nu sunt constituite organizații sindicale reprezentative conform legii. Reprezentanții sunt aleși în cadrul adunării generale a salariaților, cu votul a cel puțin jumătate din numărul total al salariaților².

ART. 5 (1) Prezentul contractul colectiv de muncă cuprinde drepturile și obligațiile angajatorului și ale salariaților săi cu privire la condițiile generale și specifice de muncă din societate.

(2) La încadrarea în muncă și la stabilirea drepturilor individuale, angajatorul garantează egalitatea de șanse și tratament pentru toate persoanele candidate la un loc de muncă în Societate și pentru toți salariații săi, fără discriminări directe sau indirecte, pe baza de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor decurgând din prezentul contract colectiv de muncă.

ART. 6 Aplicare, durată, modificare, suspendare și încetare

(1) În aplicarea prezentului contract, se vor avea în vedere următoarele principii:

a) drepturile cuprinse în cadrul său nu vor putea constitui un pretext pentru reducerea altor drepturi individuale sau colective stabilite și recunoscute anterior, decât dacă legea dispune altfel;

b) în cazul în care, prin reglementări legale ori prin contracte încheiate între părți s-au prevăzut drepturi mai mari pentru beneficiarii prezentului contract, se vor aplica prevederile și, respectiv, clauzele convenite de părți, dacă nu contravin legii;

(2) Drepturile și obligațiile concrete ale părților, raportate la condițiile specifice de muncă, vor fi stabilite conform prevederilor legii și ale prezentului contract și vor face obiectul contractelor individuale de muncă.

(3) Prezentul contract colectiv de muncă se încheie pe o perioadă de (minimum 12 luni, maximum 24 luni) de la data semnării lui. Dacă niciuna dintre părți nu denunță contractul cu cel puțin 30 zile înainte de expirarea termenului pentru care a fost încheiat, valabilitatea acestuia se prelungește până la încheierea unui nou contract colectiv de muncă, dar nu mai mult de 12 luni.

² A se vedea art. 221 – art. 226 din Codul muncii; pot fi aleși ca reprezentanți salariații care au capacitate deplină de exercițiu, pe o durată de cel mult 2 ani, alegerea acestora având loc în cadrul unei adunări generale a salariaților la finalul căreia se încheie un proces-verbal de alegere a reprezentanților salariaților ce trebuie să cuprindă mențiuni cu privire la data când are loc adunarea generală a salariaților, numărul total al salariaților, numărul salariaților care participă la alegerea reprezentanților, numărul și numele celor care asigură numărătoarea voturilor, numărul reprezentanților așa cum a fost convenit cu angajatorul, propunerile făcute cu privire la numele reprezentanților, numărul de voturi cu care au fost aleși, specificația cu privire la îndeplinirea condițiilor de reprezentativitate, atribuțiile, modul de îndeplinire a acestora, durata și limitele mandatului, mandatarea în vederea negocierii și semnării CCM și a actelor adiționale, după caz, semnăturile participanților la adunarea generală.

(4) Toate modificările aduse prezentului contract colectiv de muncă vor face obiectul negocierilor prealabile între părți.

(5) Cererile de modificare vor fi aduse la cunoștința celeilalte părți, în scris, cu cel puțin 30 zile înainte de data propusă pentru începerea negocierilor. Cererea de modificare se aduce la cunoștință, în scris, celeilalte părți cu cel puțin 15 zile calendaristice înainte de data propusă pentru începerea negocierilor. Cererile de modificare vor fi înaintate de către Angajator Reprezentanților salariaților / Sindicatului salariaților ca parte semnatară, iar cele ale Reprezentanților salariaților / Sindicatului salariaților către Angajator ca parte semnatară; părțile convin ca locul înregistrării cererilor de modificare a clauzelor prezentului contract să fie stabilit ca fiind registratura generală a Societății; funcționarul registraturii are obligația de a comunica, de îndată, orice cerere de modificare către părțile semnatare, această obligație fiind expres prevăzută în fișa postului acestuia.

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

(7) Modificările aduse contractului colectiv de muncă se consemnează într-un act adițional semnat de toate părțile care au încheiat contractul. Actul adițional se transmite în scris organului la care a fost înregistrat contractul colectiv de muncă și tuturor părților semnatare și produce efecte de la data înregistrării acestuia în condițiile legii sau de la o dată ulterioară, potrivit convenției părților.

(8) Suspendarea contractului colectiv de muncă poate avea loc fie prin acordul părților, fie în caz de forță majoră.

(9) Prezentul contract colectiv de muncă încetează:

a) la împlinirea termenului pentru care a fost încheiat, dacă părțile nu convin prelungirea aplicării acestuia, în condițiile legii;

b) la data dizolvării sau lichidării judiciare a unității;

c) prin acordul părților.

(10) Angajatorul suportă toate cheltuielile legate de desfășurarea în condiții optime a negocierii prezentului contract colectiv de muncă.

ART. 7 (1) Pentru rezolvarea problemelor ce apar în aplicarea prevederilor prezentului contract, părțile convin să instituie o comisie paritară.

(2) Competența, componența, organizarea și funcționarea comisiei paritare sunt stabilite prin regulamentul din Anexa nr. 1 la prezentul contract.

ART. 8 Angajatorul va fi reprezentat la negocieri, ca parte în contract, de către organul de conducere stabilit prin lege, statut sau regulament de funcționare; la negocieri va participa o echipă mandatată în scris de către acest (organ), formată din ... persoane. Angajamentele asumate de echipa de negociere desemnată conform acestei proceduri sunt obligatorii pentru angajator.

ART. 9 Angajații vor fi reprezentați de către sindicat / reprezentanții angajaților, aleși dintre aceștia și împuterniciți în scris: Reprezentanții sindicali sunt în număr de și sunt desemnați de... (sau prin...). Un număr de.... reprezentanți ai salariaților sunt desemnați prin alegeri libere la care vor participa ; procesul de alegere este în responsabilitate și este monitorizat de și de reprezentanții salariaților. Contractul colectiv de muncă va fi semnat de reprezentanții mandatați ai părților care au negociat.

CAPITOLUL II. OBLIGAȚIILE PĂRȚILOR

A. OBLIGAȚIILE ANGAJATORULUI

ART. 10 Conducerea SC SRL organizează și conduce activitatea pe principii de rentabilitate. Pentru aceasta:

- a) aprobă structura organizatorică și funcțională a societății;
- b) stabilește organizarea rațională a muncii și activității cerută de specificul societății;
- c) angajează personal cu respectarea prevederilor legale în vigoare și a prezentului C.C.M.;
- d) stabilește norme de personal și atribuții de serviciu clare, cuprinse în fișa postului, în funcție de condițiile concrete ale fiecărui loc de muncă necesare respectării cerințelor tehnologice și le aduce la cunoștința salariaților;
- e) stabilește numărul de personal pe baza normativelor și atribuțiilor de serviciu și verifică respectarea acestora;
- f) coordonează și urmărește aplicarea și respectarea normelor și legislației de protecție a muncii, PSI și medicina muncii la nivelul societății, pentru asigurarea condițiilor de sănătate și securitate a muncii, prevenirea accidentelor de muncă și a îmbolnăvirilor profesionale, conform legislației în vigoare;
- g) asigură fondurile necesare finanțării cheltuielilor pentru realizarea programelor proprii de măsuri pentru protecția muncii și pentru realizarea programelor de medicina muncii privind evaluarea factorilor de risc de la locurile de muncă;
- h) asigură aprovizionarea corespunzătoare a tuturor locurilor de muncă cu materii prime, materiale și echipamente necesare realizării de către fiecare salariat a sarcinilor proprii de muncă.
- i) comunică lunar salariaților situația economică și financiară a unității, cu excepția informațiilor sensibile sau secrete, care, prin divulgare, sunt de natură să prejudicieze activitatea unității (art. 40, al. 2 lit. d) din Codul muncii);
- j) informează și consultă sindicatele și reprezentanții angajaților, potrivit legislației în vigoare, cu privire la: evoluția recentă și evoluția probabilă a activităților și situației economice a întreprinderii; situația, structura și evoluția probabilă a ocupării forței de muncă în cadrul întreprinderii, deciziile care pot duce la modificări importante în organizarea muncii, în relațiile contractuale sau în raporturile de muncă.

B. OBLIGAȚIILE SALARIAȚILOR

ART. 11 Salariații au obligația să îndeplinească toate sarcinile proprii ce le revin potrivit prezentului C.C.M., a contractului individual de muncă, a regulamentului de ordine interioară și a fișei postului. În acest sens, Salariații au următoarele obligații principale:

- a) să-si însușească cunoștințele necesare îndeplinirii sarcinilor de serviciu, precum și legile, regulamentele, instrucțiunile și ordinele referitoare la sarcinile de serviciu, așa cum sunt transmise de conducerea companiei;
- b) să execute întocmai și la timp sarcinile ce le revin conform funcției pe care o îndeplinesc;
- c) să respecte întocmai programul de lucru, normele de muncă, procesele tehnologice și prescripțiile de calitate stabilite pentru buna desfășurare a activității și să folosească eficient timpul de muncă. Pentru lipsa nejustificată de la programul de lucru, angajatorul este îndreptățit să procedeze la sancționarea salariatului conform regulamentului intern, proporțional cu gravitatea faptei.

- d) să-si însușească și să respecte normele de protecție a muncii și măsurile de aplicare a acestora;
- e) să desfășoare activitatea în așa fel încât să nu expună la pericol de accidentare sau îmbolnăvire profesională atât persoana proprie, cât și celelalte persoane participante la procesul de muncă;
- f) să aducă la cunoștința conducătorului locului de muncă orice defecțiune tehnică sau altă situație care constituie pericol de accidentare sau îmbolnăvire profesională;
- g) să aducă la cunoștința conducătorului locului de muncă accidentele de muncă suferite de persoana proprie și/sau de alte persoane participante la procesul de muncă;
- h) să oprească lucrul la apariția unui pericol iminent de producere a unui accident și să informeze de îndată conducătorul locului de muncă;
- i) să utilizeze echipamentul individual de protecție din dotare, corespunzător scopului pentru care a fost acordat;
- j) să dea relațiile solicitate de organele de control și de cercetare în domeniul protecției muncii, respectând prevederile legale;
- k) să se prezinte la controlul medical periodic preventiv și să respecte recomandările medicale făcute cu ocazia acestor controale medicale;
- l) să se prezinte, la cererea unității, în cel mai scurt timp la serviciu pentru prevenirea sau înlăturarea efectelor unor calamități cum sunt: inundații, incendii, cutremur, precum și pentru înlăturarea avariilor mijloacelor de producție;
- m) să respecte normele de prevenire și stingere a incendiilor și să contribuie la apărarea integrității bunurilor și valorilor societății;
- n) să nu lase fără supraveghere în timpul programului de muncă autovehiculele societății, mașinile și instalațiile în funcțiune și să le dea în primire sau să le asigure în mod corespunzător la terminarea lucrului;
- o) să anunțe de îndată organele ierarhice superioare stabilite prin instrucțiunile de serviciu de ivirea unor defecțiuni la echipamentele de producție;
- p) să respecte cu strictețe secretul de serviciu, de care ia cunoștință în îndeplinirea sarcinilor de serviciu, în condițiile legii.

CAPITOLUL III. CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

A. Încheierea contractului individual de muncă

ART. 12 (1) Contractul individual de muncă este contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită salariat, se obligă să presteze muncă pentru și sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remunerații denumite salariu.

(2) Este interzisă pe teritoriul unității prestarea unei activități fără a se încheia în formă scrisă salariatului respectiv un contract individual de muncă.

ART. 13 (1) Încheierea contractului individual de muncă se face în condițiile prevederilor Codului muncii, ale prezentului contract colectiv de muncă și ale regulamentului intern. Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului.

(2) Contractele individuale de muncă se încheie anterior datei de începere a activității pe durată nedeterminată, în scris, în limba română, câte un exemplar pentru fiecare parte. Durata poate fi și determinată în condițiile expres prevăzute de legislația în vigoare. Contractul individual de muncă va cuprinde cel puțin clauzele prevăzute în modelul-cadru aprobat prin ordin al Ministerului Muncii și Justiției

Sociale.

(3) Anterior începerii activității, contractul individual de muncă se înregistrează în registrul general de evidență a salariaților, care se transmite inspectoratului teritorial de muncă.

(4) Angajatorul este obligat ca, anterior începerii activității, să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă.

(5) Munca prestată în temeiul unui contract individual de muncă constituie vechime în muncă.

(6) Angajatorul se obligă să aducă la cunoștința salariaților posturile disponibile și condițiile de ocupare a acestora.

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

ART. 14 (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 dintre părți în cazurile prevăzute de Codul muncii.

(2) Refuzul salariatului de a accepta o modificare a clauzelor referitoare la felul muncii, locul muncii sau drepturile salariale nu dă dreptul Angajatorului de a proceda la încetarea unilaterală a contractului individual de muncă ca urmare a refuzului, dacă motivele salariatului sunt temeinice.

ART. 15 (1) Angajatorul este obligat să informeze persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, cu privire la criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului.

(2) Salariatul poate fi concediat pentru motive de necorespondere profesională, cu respectarea procedurii de evaluare.

(3) Procedura de evaluare este stabilită prin Regulamentul Intern.

ART. 16 Clauzele contractului individual de muncă nu pot conține prevederi contrare sau drepturi sub nivelul minim stabilit prin acte normative ori prin contracte colective de muncă.

ART. 17 (1) Contractul individual de muncă se încheie pe durată nedeterminată.

(2) Prin excepție, contractul individual de muncă se poate încheia și pe durată determinată, în condițiile expres prevăzute de lege.

ART. 18 - Informarea cu privire la clauzele contractului individual de muncă

(1) Anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, angajatorul are obligația de a informa persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, salariatul, cu privire la clauzele esențiale pe care intenționează să le înscrie în contract sau să le modifice.

(2) Obligația de informare a persoanei selectate în vederea angajării sau a salariatului se consideră îndeplinită de către angajator la momentul semnării contractului individual de muncă sau a actului adițional, după caz.

(3) Persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, va fi informată cu privire la cel puțin următoarele elemente:

a) identitatea părților;

b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri;

c) sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului;

d) funcția/ocupația conform specificației Clasificării Ocupațiilor din România sau altor acte normative, precum și fișa postului, cu specificarea atribuțiilor postului;

- e) criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului;
- f) riscurile specifice postului;
- g) data de la care contractul urmează să își producă efectele;
- h) în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau al unui contract de muncă temporară, durata acestora;
- i) durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul;
- j) condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia;
- k) salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum și periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul;
- l) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și ore/săptămână;
- m) indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului;
- n) durata perioadei de probă.

(4) Elementele din informarea prevăzută la alin. (3) trebuie să se regăsească și în conținutul contractului individual de muncă.

(5) Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (3) în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, într-un termen de 20 de zile lucrătoare de la data apariției modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege.

(6) La negocierea, încheierea sau modificarea contractului individual de muncă, oricare dintre părți poate fi asistată de terți.

(7) Cu privire la informațiile furnizate salariatului, prealabil încheierii contractului individual de muncă, între părți poate interveni un contract de confidențialitate.

ART. 19 - Informarea salariatului care va lucra în străinătate

(1) În cazul în care persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, urmează să își desfășoare activitatea în străinătate, angajatorul are obligația de a-i comunica în timp util, înainte de plecare, informațiile prevăzute la art. 16 alin. (3), precum și informații referitoare la:

- a) durata perioadei de muncă ce urmează să fie prestată în străinătate;
- b) moneda în care vor fi plătite drepturile salariale, precum și modalitățile de plată;
- c) prestațiile în bani și/sau în natură aferente desfășurării activității în străinătate;
- d) condițiile de climă;
- e) reglementările principale din legislația muncii din acea țară;
- f) obiceiurile locului a căror nerespectare i-ar pune în pericol viața, libertatea sau siguranța personală;
- g) condițiile de repatriere a lucrătorului, după caz.

(2) Informațiile prevăzute la alin. (1) lit. a), b) și c) trebuie să se regăsească și în conținutul contractului individual de muncă.

(3) Dispozițiile alin. (1) se completează prin legi speciale care reglementează condițiile specifice de muncă în străinătate.

ART. 20 (1) În afara clauzelor esențiale prevăzute la art. 16, între părți pot fi negociate și cuprinse în contractul individual de muncă și alte clauze specifice.

(2) Sunt considerate clauze specifice, fără ca enumerarea să fie limitativă:

- a) clauza cu privire la formarea profesională;

- b) clauza de neconcurență;
- c) clauza de mobilitate;
- d) clauza de confidențialitate.

ART. 21 (1) O persoană poate fi angajată în muncă numai în baza unui certificat medical, care constată faptul că cel în cauză este apt pentru prestarea acelei munci.

(2) Nerespectarea prevederilor alin. (1) atrage nulitatea contractului individual de muncă.

(3) Solicitarea, la angajare, a testelor de graviditate este interzisă.

ART. 22 (1) Contractul individual de muncă se încheie după verificarea prealabilă a aptitudinilor profesionale și personale ale persoanei care solicită angajarea.

(2) Modalitățile în care urmează să se realizeze verificarea prevăzută la alin. (1) sunt: Procedura de verificare a aptitudinilor este reglementată în Regulamentul Intern.

(3) Informațiile cerute, sub orice formă, de către angajator, persoanei care solicită angajarea cu ocazia verificării prealabile a aptitudinilor nu pot avea un alt scop decât acela de a aprecia capacitatea de a ocupa postul respectiv, precum și aptitudinile profesionale.

(4) Angajatorul poate cere informații în legătură cu persoana care solicită angajarea de la foștii săi angajatori, dar numai cu privire la activitățile îndeplinite și la durata angajării și numai cu încunoștințarea prealabilă a celui în cauză.

ART. 23 (1) Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de muncă se poate stabili o perioadă de probă de cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție și de cel mult 120 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere.

(2) Verificarea aptitudinilor profesionale la încadrarea persoanelor cu handicap se realizează exclusiv prin modalitatea perioadei de probă de maximum 30 de zile calendaristice.

(3) Pe durata sau la sfârșitul perioadei de probă, contractul individual de muncă poate înceta exclusiv printr-o notificare scrisă, fără preaviz, la inițiativa oricăreia dintre părți, fără a fi necesară motivarea acesteia.

(4) Pe durata perioadei de probă salariatul beneficiază de toate drepturile și are toate obligațiile prevăzute în legislația muncii, în prezentul contract colectiv de muncă, în regulamentul intern, precum și în contractul individual de muncă.

(5) Pentru absolvenții instituțiilor de învățământ superior, primele 6 luni după debutul în profesie se consideră perioadă de stagiu. Fac excepție acele profesii în care stagiatura este reglementată prin legi speciale. La sfârșitul perioadei de stagiu, angajatorul eliberează obligatoriu o adeverință, care este vizată de inspectoratul teritorial de muncă în a cărui rază teritorială de competență acesta își are sediul.

(6) Pe durata executării unui contract individual de muncă nu poate fi stabilită decât o singură perioadă de probă. Prin excepție, salariatul poate fi supus la o nouă perioadă de probă în situația în care acesta debutează la același angajator într-o nouă funcție sau profesie ori urmează să presteze activitatea într-un loc de muncă cu condiții grele, vătămătoare sau periculoase. Perioada de probă constituie vechime în muncă.

(7) Perioada în care se pot face angajări succesive de probă ale mai multor persoane pentru același post este de maximum 12 luni.

B. Executarea contractului individual de muncă

ART. 24 - Principalele drepturi și obligații ale salariatului

(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 demnitate în muncă;
- f) dreptul la securitate și sănătate în muncă;
- g) dreptul la acces la formarea profesională;
- h) dreptul la informare și consultare;
- i) dreptul de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă;
- j) dreptul la protecție în caz de concediere;
- k) dreptul la negociere colectivă și individuală;
- l) dreptul de a participa la acțiuni colective;
- m) dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat;
- n) alte drepturi prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile.

(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 a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractul colectiv de muncă aplicabil, precum și în contractul individual de muncă;
- d) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
- e) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
- f) obligația de a respecta secretul de serviciu;
- g) alte obligații prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile.

ART. 25 Principalele drepturi și obligații ale angajatorului sunt următoarele:

(1) Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) să stabilească organizarea și funcționarea unității;
- b) să stabilească atribuțiile corespunzătoare fiecărui salariat, în condițiile legii;
- c) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
- d) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- e) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentul intern;
- f) să stabilească obiectivele de performanță individuală, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora.

(2) Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligații:

- a) să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
- b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;
- c) să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil

și din contractele individuale de muncă;

d) să comunice periodic salariaților situația economică și financiară a unității, cu excepția informațiilor sensibile sau secrete, care, prin divulgare, sunt de natură să prejudicieze activitatea unității. Periodicitatea comunicărilor se stabilește prin negociere în contractul colectiv de muncă aplicabil;

e) să se consulte cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele acestora;

f) să plătească toate contribuțiile și impozitele aflate în sarcina sa, precum și să rețină și să vireze contribuțiile și impozitele datorate de salariați, în condițiile legii;

g) să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege;

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

i) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariaților.

C. Modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă

ART. 26 Modificarea contractului individual de muncă se poate realiza numai prin acordul părților. Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală a contractului individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul muncii.

Art. 27. Suspendarea contractului individual de muncă poate interveni de drept, prin acordul părților sau prin actul unilateral al uneia dintre părți, în condițiile stabilite de Codul muncii. Suspendarea contractului individual de muncă are ca efect suspendarea prestării muncii de către salariat și a plății drepturilor de natură salarială de către angajator.

ART. 28 (1) Încetarea contractului individual de muncă se realizează în condițiile Codului muncii. În cazurile în care unitatea este obligată, potrivit legii, să acorde un preaviz la desfacerea contractului de muncă, durata preavizului va fi de 20 de zile lucrătoare. Este interzisă concedierea salariaților pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, precum și pentru exercitarea, în condițiile legii, a dreptului la grevă și a drepturilor sindicale.

(2) Concedierea pentru săvârșirea unei abateri grave sau a unor abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii poate fi dispusă numai după îndeplinirea de către angajator a cercetării disciplinare prealabile și în termenele stabilite de Codul muncii.

(3) În cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat, acesta poate fi concediat numai după evaluarea prealabilă. Procedura de evaluare a corespunderii profesionale este reglementată în cap. X. Protecția salariaților în caz de concedieri colective.

(4) În cazul concedierii pentru inaptitudine fizică și / sau psihică, salariatul beneficiază de o compensație, în condițiile stabilite (după caz):

- astfel:
- în contractul individual de muncă.

(5) Salariații concediați pentru motive care nu țin de persoana lor beneficiază de măsuri active de combatere a șomajului și pot beneficia de compensații în condițiile prevăzute de lege și de prezentul Contract Colectiv de Muncă, astfel:

ART. 29 (1) În situația în care unui salariat îi încetează contractul individual de muncă fără să i se acorde preavizul de 20 de zile lucrătoare, acesta are dreptul la o indemnizație egală cu un salariu de bază brut de

încadrare avut la data desfacerii contractului individual de muncă.

(2) În perioada preavizului de 20 de zile lucrătoare, contractul individual de muncă continuă să își producă toate efectele / salariații au dreptul să absenteze ore/zi de la program, pentru a-și căuta un loc de muncă, fără ca aceasta să afecteze salariul și celelalte drepturi; părțile pot conveni ca orele absente să se acorde cumulat.

ART. 30 (1) Pentru asigurarea și menținerea unui mediu de lucru care să încurajeze respectarea demnității fiecărei persoane, Angajatorul garantează că procedurile de soluționare pe cale amiabilă a plângerilor individuale ale salariaților sunt respectate și confidențiale, inclusiv a celor privind cazurile de violență sau hărțuire sexuală, acestea fiind corect și imparțial soluționate.

(2) Definiția hărțuirii sexuale este cea reglementată de lege.

(3) Plângerile salariaților în instanța competentă nu pot constitui motiv de încetare a contractului individual de muncă.

ART. 31 (1) Contractul individual de muncă nu poate fi desfăcut din inițiativa celui care angajează, în cazurile în care prin lege sau prin prezentul contract colectiv de muncă au fost prevăzute asemenea interdicții.

(2) Desfășurarea activității ca Reprezentant al salariaților, precum și apartenența la Sindicatul salariaților nu pot constitui motive pentru desfacerea contractului individual de muncă din inițiativa Angajatorului.

(3) Pe o perioadă de minimum 6 luni de la reluarea activității, considerată perioadă de readaptare, salariații care au beneficiat de concediu de maternitate și/sau concediu legal plătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 1 an/ 2 ani, respectiv de până la 3 ani, nu vor putea fi concediați pentru necorespondere profesională.

(4) În cazul în care intenționează să dispună o măsură disciplinară împotriva unui salariat, cu excepția cazului în care măsura disciplinară constă într-un avertisment scris, Angajatorul este obligat să aplice procedura internă de cercetare prealabilă stabilită potrivit prevederilor Codului muncii.

(5) Salariatul are dreptul de a fi informat cu privire la fapta ce i se impută și dreptul de a se apăra, iar Angajatorul are obligația de a-l asculta și de a verifica susținerile făcute de acesta în apărare.

(6) Modul de desfășurare a procedurii disciplinare, precum și rezultatele acesteia se consemnează într-un proces-verbal.

(7) La stabilirea sancțiunii se va ține seama de cauzele și gravitatea faptei, de împrejurările în care a fost săvârșită, de gradul de vinovăție a salariatului, de urmările abaterii și de alte împrejurări, potrivit legii.

ART. 32 (1) La desfacerea contractului individual de muncă din motive neimputabile salariatului, Angajatorul va acorda salariatului o compensație de un salariu lunar, în afara drepturilor convenite la zi.

(2) Prevederile alin. (1) sunt aplicabile atunci când încetarea contractului individual de muncă a intervenit din următoarele motive:

1. Angajatorul își reduce personalul prin desființarea unor posturi de natura celui ocupat de cel în cauză, ca urmare a reorganizării;

2. Angajatorul își încetează activitatea;

3. Angajatorul se mută în altă localitate și are posibilitatea să-si asigure pe plan local personalul necesar;

4. În postul ocupat de salariat este reintegrat, pe baza hotărârii organelor competente, cel care a deținut anterior acel post.

ART. 33 Orice salariat are dreptul, în urma unei cereri scrise adresate conducerii unității, de a consulta dosarul propriu în care sunt arhivate actele privind calitatea sa de salariat.

CAPITOLUL IV. TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ

A. Timpul de muncă

ART. 34 (1) Pentru salariații angajați cu normă întreagă, durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână.

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

ART. 35 (1) Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii este:

- uniformă, de 8 ore pe zi timp de 5 zile, cu două zile de repaus.
- inegală, cu respectarea duratei normale a timpului de muncă de 40 de ore pe săptămână, astfel:

(2) Durata zilnică a timpului de muncă de 12 ore va fi urmată de o perioadă de repaus de 24 de ore.

ART. 36 (1) Angajatorul poate stabili ca în anumite situații și/sau locuri de muncă să organizeze programe de lucru cu timp parțial, cu respectarea prevederilor legislației muncii în vigoare și fără ca aceasta să determine o fragmentare a locurilor actuale de muncă. Drepturile salariaților care lucrează în astfel de situații se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat, raportat la drepturile stabilite pentru programul normal de lucru.

(2) La cerere, salariații cu program de lucru cu timp parțial pot fi încadrați cu program normal de lucru, dacă există posturi vacante și dacă întrunesc condițiile cerute de post, și au prioritate față de candidații proveniți din afara unității.

ART. 37 (1) Orele de începere și terminare a programului de lucru se stabilesc împreună cu reprezentanții salariaților și/sau sindicatului prin regulamentul intern, încheiat în conformitate cu prevederile legislației muncii în vigoare.

(2) Stabilirea orelor flexibile de lucru nu afectează drepturile prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă.

ART. 38 În durata normală a timpului de muncă intră timpii consumați cu echiparea/dezechiparea la începutul și sfârșitul programului de lucru stabilit pentru locul respectiv de muncă.

ART. 39 (1) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.

(2) Prin excepție, durata timpului de muncă, ce include și orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de 4 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână.

ART. 40 (1) Programul de lucru inegal poate funcționa numai dacă este specificat expres în contractul individual de muncă.

(2) Programul de muncă și modul de repartizare a acestuia pe zile sunt aduse la cunoștința salariaților și sunt afișate la sediul angajatorului.

(3) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză, cu respectarea art. 112 și 114 din Codul muncii republicat. Programele individualizate de muncă presupun un mod flexibil de organizare a timpului de muncă. Durata zilnică a timpului de muncă

este împărțită în două perioade: o perioadă fixă în care personalul se află simultan la locul de muncă și o perioadă variabilă, mobilă, în care salariatul își alege orele de sosire și de plecare, cu respectarea timpului de muncă zilnic.

(4) Angajatorul are obligația de a ține evidența orelor de muncă prestate de fiecare salariat și de a supune controlului inspecției muncii această evidență ori de câte ori este solicitat.

ART. 41 (1) Munca suplimentară nu poate fi efectuată fără acordul salariatului, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident.

(2) La solicitarea angajatorului salariații pot efectua muncă suplimentară, cu respectarea prevederilor art. 114 sau 115 din Codul muncii, după caz.

(3) Efectuarea muncii suplimentare peste limita stabilită potrivit prevederilor art. 114 sau 115 din Codul muncii, după caz, este interzisă, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident.

(4) Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile calendaristice după efectuarea acesteia. În aceste condiții, salariatul beneficiază de salariul corespunzător pentru orele prestate peste programul normal de lucru. În perioadele de reducere a activității angajatorul are posibilitatea de a acorda zile libere plătite din care pot fi compensate orele suplimentare ce vor fi prestate în următoarele 12 luni.

(5) În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul prevăzut de alineatul (4) în luna următoare, munca suplimentară va fi plătită salariatului prin adăugarea unui spor la salariu corespunzător duratei acesteia în cuantum de

(6) Tinerii în vârstă de până la 18 ani nu pot presta muncă suplimentară.

ART. 42 (1) Munca prestată între orele 22,00 și 6,00 este considerată muncă de noapte.

(2) Durata normală a timpului de lucru, pentru salariatul de noapte, nu va depăși o medie de 8 ore pe zi, calculată pe o perioadă de referință de maximum 3 luni calendaristice, cu respectarea prevederilor legale cu privire la repausul săptămânal.

(3) Angajatorul care, în mod frecvent, utilizează munca de noapte este obligat să informeze despre aceasta inspectoratul teritorial de muncă.

(4) Salariații de noapte beneficiază:

a) fie de program de lucru redus cu o oră față de durata normală a zilei de muncă, pentru zilele în care efectuează cel puțin 3 ore de muncă de noapte, fără ca aceasta să ducă la scăderea salariului de bază;

b) fie de un spor pentru munca prestată în timpul nopții de 25% din salariul de bază, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru.

(5) Salariații care urmează să desfășoare munca de noapte sunt supuși unui examen medical gratuit înainte de începerea activității și, după aceea, periodic. Salariații care desfășoară munca de noapte și au probleme de sănătate recunoscute ca având legătură cu aceasta vor fi trecuți la o muncă de zi pentru care sunt apti.

(6) Tinerii care nu au împlinit vârsta de 18 ani nu pot presta muncă de noapte.

(7) Femeile gravide, lăuzele și cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte.

ART. 43 (1) Angajatorii au obligația de a acorda salariaților gravide dispensă pentru consultații prenatale în limita a maximum 16 ore pe lună, în cazul în care investigațiile se pot efectua numai în timpul programului de lucru, fără a le fi afectate drepturile salariale.

(2) Salariata prevăzută la alin. (3) este obligată să prezinte adeverință medicală privind efectuarea controalelor pentru care s-a învoit.

(3) Salariații care renunță la concediul legal pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la unu/doi ani beneficiază de reducerea duratei normale a timpului de lucru cu ore pe zi, fără să le fie afectate salariul de bază și vechimea în muncă. La cererea lor se poate acorda program decalat, cu alte ore de începere a programului de lucru, dacă activitatea unității permite.

B. Repausurile periodice

ART. 44 (1) În cazurile în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 6 ore, salariații au dreptul la pauză de masă și la alte pauze, în condițiile negociate, astfel:

.....
(2) Tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de o pauză de masă de cel puțin 30 de minute, în cazul în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 4 ore și jumătate.

(3) Pauzele, cu excepția dispozițiilor contrare din prezentul contract colectiv de muncă și din regulamentul intern, nu se vor include în durata zilnică normală a timpului de muncă.

ART. 45 Salariații au dreptul între două zile de muncă la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive.

(1) Prin excepție, în cazul muncii în schimburi, acest repaus nu poate fi mai mic de 8 ore între schimburi.

ART. 46 (1) Repausul săptămânal se acordă în două zile consecutive, de regulă sâmbăta și duminica.

(2) Pentru desfășurarea normală a activității, repausul săptămânal poate fi acordat și în zilele de

.....
(3) În situația prevăzută la alin. (2) salariații vor beneficia de un spor la salariu de

.....
(4) În situații de excepție zilele de repaus săptămânal sunt acordate cumulat, după o perioadă de activitate continuă ce nu poate depăși 14 zile calendaristice, cu autorizarea inspectoratului teritorial de muncă și cu acordul sindicatului sau, după caz, al reprezentanților salariaților.

(5) Salariații al căror repaus săptămânal se acordă în condițiile alin. (4) au dreptul la dublul compensațiilor convenite pentru munca suplimentară.

(6) În cazul unor lucrări urgente, a căror executare imediată este necesară pentru organizarea unor măsuri de salvare a persoanelor sau bunurilor angajatorului, pentru evitarea unor accidente iminente sau pentru înlăturarea efectelor pe care aceste accidente le-au produs asupra materialelor, instalațiilor sau clădirilor unității, repausul săptămânal poate fi suspendat pentru personalul necesar în vederea executării acestor lucrări.

(7) Salariații al căror repaus săptămânal a fost suspendat în condițiile alin. (1) au dreptul la dublul compensațiilor convenite pentru munca suplimentară.

ART. 47 (1) Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt:

- a) 1 și 2 ianuarie;
- b) 24 ianuarie - Ziua Unirii Principatelor Române
- c) prima și a doua zi de Paști;
- d) 1 mai;
- e) prima și a doua zi de Rusalii;

- f) 15 august - Adormirea Maicii Domnului;
- g) 30 noiembrie - Sfântul Apostol Andrei Cel Întâi chemat, Ocrotitorul României;
- h) 1 decembrie;
- i) prima și a doua zi de Crăciun;
- j) două zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

(2) În conformitate cu articolul 152 din Codul muncii, părțile convin că salariații vor beneficia de zile libere plătite pentru următoarele evenimente:

- a) căsătoria salariatului - ... zile;
 - b) căsătoria unui copil - ... zile;
 - c) nașterea unui copil - ... zile
 - d) decesul soțului, copilului, părinților, socrilor - ... zile;
 - e) decesul bunicilor, fraților, surorilor - ... zile;
- Alte zile libere:

Aceste drepturi se acordă la data producerii evenimentului.

C. Concedii și zile libere.

ART. 48 (1) Dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat tuturor salariaților.

(2) Dreptul la concediu de odihnă anual nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări.

(3) Durata minimă a concediului de odihnă anual este de 20 de zile lucrătoare.

(4) Durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabilește în contractul individual de muncă, cu respectarea legii și prezentului contract colectiv de muncă, și se acordă proporțional cu activitatea prestată într-un an calendaristic.

(5) Sărbătorile legale în care nu se lucrează, precum și zilele libere plătite stabilite prin prezentul contract colectiv de muncă nu sunt incluse în durata concediului de odihnă anual.

(6) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an. Prin excepție, efectuarea concediului în anul următor este permisă numai în cazurile expres prevăzute de lege sau în cazurile prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă.

(7) Angajatorul este obligat să acorde concediu, până la sfârșitul anului următor, tuturor salariaților care într-un an calendaristic nu au efectuat integral concediul de odihnă la care aveau dreptul.

(8) Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă.

ART. 49 (1) În fiecare săptămână, salariatul are dreptul la repaus săptămânal, de regulă, în zilele de sâmbătă și duminică.

(2) În cazul în care activitatea de la locul de muncă, în zilele de sâmbătă și duminică, nu poate fi întreruptă, repausul săptămânal se acordă în zilele de

(3) În situația prevăzută la alin. (2) salariații vor beneficia de un spor la salariu de % din salariul de bază.

ART. 50 (1) Salariații care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare, nevăzătorii, alte persoane cu handicap și tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de cel puțin 3 zile lucrătoare.

(2) Numărul de zile lucrătoare aferent concediului de odihnă suplimentar pentru categoriile de salariați prevăzute la alin. (1) se stabilește astfel (NOTĂ: cel puțin 3 zile):
.....

(3) Concediile fără plată se acordă pentru rezolvarea unor situații personale ale salariaților. Durata maximă a concediului fără plată este de

ART. 51 (1) Efectuarea concediului de odihnă se realizează în baza unei programări colective sau individuale stabilite de angajator cu consultarea sindicatului sau, după caz, a reprezentanților salariaților, pentru programările colective, ori cu consultarea salariatului, pentru programările individuale. Programarea se face până la sfârșitul anului calendaristic pentru anul următor.

(2) Prin programările colective se pot stabili perioade de concediu care nu pot fi mai mici de 3 luni pe categorii de personal sau locuri de muncă.

(3) Prin programare individuală se poate stabili data efectuării concediului sau, după caz, perioada în care salariatul are dreptul de a efectua concediul, perioadă care nu poate fi mai mare de 3 luni.

(4) În cadrul perioadelor de concediu stabilite conform alin. (2) și (3) salariatul poate solicita efectuarea concediului cu cel puțin 60 de zile anterioare efectuării acestuia.

(5) În cazul în care programarea concediilor se face fracționat, angajatorul este obligat să stabilească programarea astfel încât fiecare salariat să efectueze într-un an calendaristic cel puțin 10 zile lucrătoare de concediu neîntrerupt.

(6) Salariatul este obligat să efectueze în natură concediul de odihnă în perioada în care a fost programat, cu excepția situațiilor expres prevăzute de lege sau atunci când, din motive obiective, concediul nu poate fi efectuat.

(7) Pentru perioada concediului de odihnă salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu, care nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent convenite pentru perioada respectivă, prevăzute în contractul individual de muncă.

(8) Indemnizația de concediu de odihnă reprezintă media zilnică a drepturilor salariale prevăzute la alin. (1) din ultimele 3 luni anterioare celei în care este efectuat concediul, multiplicată cu numărul de zile de concediu.

(9) Indemnizația de concediu de odihnă se plătește de către angajator cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu.

(10) Întreruperea concediului de odihnă se poate realiza, la cererea salariatului, pentru motive obiective.

(11) Angajatorul poate rechema salariatul din concediul de odihnă în caz de forță majoră sau pentru interese urgente care impun prezența salariatului la locul de muncă. În acest caz angajatorul are obligația de a suporta toate cheltuielile salariatului și ale familiei sale, necesare în vederea revenirii la locul de muncă, precum și eventualele prejudicii suferite de acesta ca urmare a întreruperii concediului de odihnă.

ART. 52 (1) Salariații au dreptul să beneficieze, la cerere, de concedii pentru formare profesională.

(2) Concediile pentru formare profesională se pot acorda cu sau fără plată.

(3) Concediile fără plată pentru formare profesională se acordă la solicitarea salariatului, pe perioada formării profesionale pe care salariatul o urmează din inițiativa sa. Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului numai dacă absența salariatului ar prejudicia grav desfășurarea activității.

(4) Efectuarea concediului fără plată pentru formare profesională se poate realiza și fracționat în cursul unui an calendaristic, pentru susținerea examenelor de absolvire a unor forme de învățământ sau

pentru susținerea examenelor de promovare în anul următor în cadrul instituțiilor de învățământ superior, cu respectarea condițiilor art. 156 (1) Codul muncii.

(5) În cazul în care angajatorul nu și-a respectat obligația de a asigura 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, indemnizația de concediu fiind stabilită ca și indemnizația de concediu de odihnă. Perioada în care salariatul beneficiază de concediul plătit în aceste condiții se stabilește de comun acord cu angajatorul.

(6) Durata concediului pentru formare profesională nu poate fi dedusă din durata concediului de odihnă anual și este asimilată unei perioade de muncă efectivă în ceea ce privește drepturile cuvenite salariatului, altele decât salariul.

ART. 53 (1) În afara concediului legal plătit pentru îngrijirea copiilor în vârstă de până la un an/doi ani, salariața mamă poate beneficia de încă un an de concediu fără plată.

(2) Pe perioada în care salariața se află în concediul prevăzut la alin. (1), contractul său individual de muncă nu va putea înceta, iar în postul său nu vor putea fi angajate alte persoane, decât cu contract de muncă pe durată determinată.

(3) Pe durata concediului legal plătit pentru îngrijirea copilului, salariața / salariatul poate solicita încetarea contractului său individual de muncă în condițiile prevederilor Codului muncii și ale procedurilor interne de personal.

ART. 54 (1) La cerere, angajatul părinte va beneficia de o zi lucrătoare liberă pentru îngrijirea sănătății copilului, în scopul de a asigura verificarea anuală a stării de sănătate a acestuia.

(2) Titularii dreptului la liber sunt părinții, respectiv reprezentanții legali ai copilului, asigurați în cadrul sistemului asigurărilor sociale de stat.

(3) Sunt considerați copii minori aflați în îngrijirea și întreținerea părinților sau a reprezentanților legali cei cu vârste cuprinse între 0 și 18 ani.

(4) Persoanele prevăzute la alin. (2) au dreptul la liber, pentru îngrijirea sănătății copilului, fără obligația angajatorului de a plăti drepturile salariale aferente.

(5) Liberul se acordă la cererea unuia dintre părinți, la alegere, respectiv a reprezentantului legal al copilului, justificat ulterior cu acte doveditoare din partea medicului de familie al copilului, din care să rezulte controlul medical efectuat.

(6) Cererea părintelui, respectiv a reprezentantului legal al copilului, va fi depusă cu cel puțin 15 zile lucrătoare înainte de vizita la medic și va fi însoțită de o declarație pe proprie răspundere că în anul respectiv celălalt părinte sau reprezentant legal nu a solicitat ziua lucrătoare liberă și nici nu o va solicita.

(7) Pentru familiile sau persoanele cu doi copii se acordă tot o zi lucrătoare liberă pe an, pentru îngrijirea sănătății copiilor, ca și în cazul unui singur copil.

(8) Pentru familiile sau persoanele cu trei sau mai mulți copii se acordă 2 zile lucrătoare libere pe an, consecutive sau separate, după cum decide angajatorul.

(9) În cazul în care niciunul dintre părinți, respectiv reprezentanții legali ai copilului, nu va solicita ziua lucrătoare liberă, aceasta nu se va reporta în anul viitor calendaristic.

(10) În cazul mai multor cereri simultane din partea angajaților pentru acordarea liberului, care depășesc 5% din numărul total de angajați, angajatorul va programa, prin rotație, zilele lucrătoare libere, astfel încât să nu-i fie afectată activitatea.

CAPITOLUL V. SALARIZAREA

ART. 55 (1) Salariul reprezintă contraprestația muncii depuse de salariat în baza contractului individual de muncă.

(2) Pentru munca prestată în baza contractului individual de muncă fiecare salariat are dreptul la un salariu exprimat în bani.

(3) La stabilirea și la acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală.

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

(5) Salariul de bază minim brut negociat care se aplică în unitate se stabilește la suma de lei lunar pentru un program complet de lucru de 166 ore în medie pe lună, reprezentând lei pe oră³.

(6) Salariul individual se stabilește prin negocieri individuale între angajator și salariat.

(7) În cazul în care programul normal de muncă este, potrivit legii, mai mic de 8 ore zilnic, salariul de bază minim brut orar se calculează prin raportarea salariului de bază minim brut pe țară la numărul mediu de ore lunar potrivit programului legal de lucru aprobat.

(8) Pentru salariații cărora angajatorul, conform prezentului contract colectiv sau contractului individual de muncă, le asigură hrana, cazare sau alte facilități, suma în bani convenită pentru munca prestată nu poate fi mai mică decât salariul minim brut pe țară prevăzut de lege.

(9) Se stabilesc următorii coeficienți minimi de ierarhizare, pentru următoarele niveluri de calificare solicitate pentru ocuparea postului⁴:

1. a) muncitori:

a.1. necalificați = 1,00 ceea ce reprezintă lei lunar

a.2. calificați = 1,20 ceea ce reprezintă lei lunar

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

b.1. liceală = 1,20 ceea ce reprezintă lei lunar;

b.2. postliceală = 1,25 ceea ce reprezintă lei lunar;

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

c.1. postliceală = 1,25 ceea ce reprezintă lei lunar;

c.2. școală de maeștri = 1,30 ceea ce reprezintă lei lunar;

c.3. superioare scurtă durată = 1,50 ceea ce reprezintă lei lunar;

1. d) personal încadrat pe funcții pentru care condiția de pregătire este cea de studii superioare

d.1. superioare lungă durată = 2,00 ceea ce reprezintă lei lunar;

(10) Coeficienții de salarizare de la alin. (9) se aplică la salariul brut de bază minim negociat pe unitate prevăzut la alin. (5).

³ Începând cu data de 1 februarie 2017, salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, sumă stabilită în bani care nu include sporuri și alte adaosuri, se stabilește la 1.450 lei lunar, pentru un program complet de lucru de 166,00 ore, în medie, pe lună, în anul 2017, reprezentând 8,735 lei/oră, conform Hotărârii Guvernului nr. 1/2017 pentru stabilirea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată. Verificați dacă nu vi se aplică un contract colectiv de muncă la nivel de ramură.

⁴ În prezent nu există o obligație legală în sarcina angajatorului de stabilire a salariilor angajaților cu respectarea unor coeficienți minimi de ierarhizare, ci doar una convențională; coeficienții prevăzuți mai sus sunt prezentați ca model, aceștia pot fi modificați sau anulați; atenție însă la contractele colective la nivel superior, unde este cazul.

ART. 56 Sporurile ce se acordă în condițiile prezentului contract colectiv de muncă sunt⁵:

- a) pentru orele suplimentare se acordă un spor de 75% din salariul de bază, pentru aceste ore⁶;
- b) pentru orele lucrate în zilele de sărbători legale se acordă un spor de 100% din salariul de bază⁷;
- c) sporul pentru acordarea repausului săptămânal în alte zile decât sâmbăta și duminica este în procent de% din salariul de bază⁸;
- d) sporul pentru acordarea repausului săptămânal cumulat, după o perioadă de până în 15 zile calendaristice, este de 150% din salariul de bază⁹;
- e) pentru lucrul în timpul nopții se acordă un spor de 25% din salariul de bază¹⁰;
- f) pentru exercitarea și a unei alte funcții se acordă un spor de până la% din salariul de bază al funcției înlocuite, începând cu luna a de cumul¹¹;
- g) sporul pentru vechimea în unitate se acordă ca și cotă procentuală din salariul de bază realizat în luna, astfel¹²:
 - vechime în societate între șiani:%;
 - vechime între și ani:%;
 - vechime peste ani:%.
- h) pentru condiții deosebite de muncă, grele, periculoase sau penibile sporul este de% din salariul de bază.

ART. 57 (1) Adaosurile la salariul de bază lunar brut sunt¹³:

a) premiile acordate din fondul de premiere, calculate într-o proporție de minimum% din fondul de salarii realizat lunar și cumulat;

c) bonusuri, convenite pentru

(2) Alte venituri sunt:

a) tichetele de masă acordate conform prevederilor legale, în funcție de posibilitățile financiare ale Angajatorului.

(3) Indemnizații: atunci când salariatul îndeplinește suplimentar sarcini în afara funcției de bază, acesta este îndreptățit să primească o indemnizație proporțional cu importanța și gradul de solicitare a sarcinilor suplimentare; indemnizația este stabilită prin act adițional la contractul individual de muncă și nu poate fi mai mică de 10% din salariul de bază.

(4) Salariații vor primi următoarele bonificații:

- Primă de Crăciun ... lei
- Primă de Paște ... lei
- Primă de vacanță ... lei
- Primă de ziua profesiei ... lei
- Primă cu ocazia zilei de naștere a salariatului ... lei
- Alt tip de primă, după caz (de obiectiv, de performanță etc.) ... lei

⁵ Sporurile prezentate sunt date ca exemple.

⁶ Sporul minimum – a se vedea art. 123 din Codul muncii, republicat

⁷ Sporul minimum – a se vedea art. 142 din Codul muncii, republicat

⁸ Sporul negociat – a se vedea art. 137 alin. (3) din Codul muncii, republicat

⁹ Sporul minimum – a se vedea art. 137 alin. (5) din Codul muncii, republicat

¹⁰ A se vedea art. 126 lit. b) din Codul muncii, republicat

¹¹ Nu este obligatoriu – spor negociat

¹² Nu este obligatoriu – spor negociat

¹³ Adaosurile prezentate sunt date ca exemple

Cuantumul acestor bonificații și modalitatea de acordare se stabilesc astfel:

ART. 58 (1) Angajatorul poate acorda, la data pensionării, o indemnizație egală cu cel puțin două salarii de bază avute în ultima lună de activitate salariatului care se pensionează pentru limită de vârstă, în funcție de posibilitățile sale financiare.

(2) Angajatorul poate acorda salariaților săi, în afară de ajutoarele prevăzute de lege, și următoarele indemnizații:

- 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, cuantumul ajutorului acordat familiei va fi de cel puțin 3 salarii medii lunare pe unitate;
- c) un salariu mediu pe unitate plătit mamei, pentru nașterea fiecărui copil; dacă mama nu este salariată, soțul acesteia beneficiază de plata unui salariu mediu pe unitate.

ART. 59 Pentru rezultate foarte bune și în cazul unor evenimente deosebite la nivelul societății se vor acorda salariaților premii care vor fi stabilite de conducerea societății.

ART. 60 Formele de salarizare ce se pot aplica în unitate sunt următoarele:

- a) în regie sau după timp;
- b) în acord;
- c) pe bază de tarife sau cote procentuale din veniturile realizate;
- d) alte forme specifice unității¹⁴.

ART. 61 (1) Dacă, în considerarea specificului muncii, executarea obligațiilor de serviciu de către salariat nu se realizează într-un loc stabil de muncă, salariatul va beneficia de prestații suplimentare în bani sau în natură.

(2) Cuantumul prestațiilor în bani sau modalitățile prestațiilor suplimentare în natură vor face obiectul negocierii individuale și vor fi specificate în contractul individual de muncă.

(3) Prestațiile în bani prevăzute la alin. (2) se stabilesc în procent de minimum% din salariul de bază realizat în lună¹⁵.

ART. 62 (1) Angajatorul va asigura condițiile necesare realizării de către fiecare salariat a sarcinilor ce îi revin, în cadrul programului zilnic de muncă stabilit.

(2) În situația în care Angajatorul nu poate asigura pe durata zilei de lucru, parțial sau total, condițiile necesare realizării sarcinilor de serviciu, acesta se obligă să plătească salariaților salariul de bază proporțional cu timpul cât lucrul a fost întrerupt.

(3) Pe durata reducerii și/sau întreruperii temporare a activității, salariații implicați în activitatea redusă sau întreruptă, care nu mai desfășoară activitate, beneficiază de o indemnizație, plătită din fondul de salarii, în procent de 75% din salariul de bază individual avut, cu condiția ca încetarea lucrului să nu se fi produs din vina lor și dacă în tot acest timp au rămas la dispoziția unității.

(4) În cazul reducerii temporare a activității, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare, pe perioade care depășesc 30 de zile lucrătoare, Angajatorul poate reduce programul de muncă de la 5 zile la 4 zile pe săptămână, cu reducerea corespunzătoare a salariului, până la remedierea situației care a cauzat reducerea programului, după consultarea prealabilă a Reprezentanților salariaților / Sindicatului salariaților.

(5) În perioadele de reducere a activității conducerea societății poate acorda zile libere plătite din

¹⁴ Se vor specifica forma sau formele de salarizare caracteristice unității.

¹⁵ Legislația nu prevede o limită minimă sau maximă, se negociază, unde este cazul.

care se compensează orele suplimentare ce sunt prestate în următoarele 12 luni.

(6) Atunci când este posibil, politica societății prevede acordarea de zile libere în cazul sărbătorilor religioase importante (marcate cu roșu în calendarul creștin ortodox), iar din orele nelucrate în zilele respective se compensează orele suplimentare ce sunt prestate în următoarele 12 luni.

ART. 63 (1) Salariile se plătesc înaintea oricăror alte obligații bănești ale angajatorilor.

(2) Salariul se plătește în bani cel puțin o dată pe lună, la data stabilită în contractul individual de muncă sau, în cazul în care aceasta nu este stabilită, astfel:

(3) Angajatorul va asigura salariaților societății posibilitatea acordării unui avans la data de ale lunii pentru care se face plata; avansul este stabilit în proporție de% din salariul de bază.

(4) Plata salariului se poate efectua prin virament într-un cont bancar.

(5) Plata în natură a unei părți din salariu este posibilă numai dacă este prevăzută expres în contractul individual de muncă.

(6) Întârzierea nejustificată a plății salariului sau neplata acestuia poate determina obligarea angajatorului la plata de daune-interese pentru repararea prejudiciului produs salariatului.

(7) Nicio reținere din salariu nu poate fi operată, în afara cazurilor și condițiilor prevăzute de lege.

(8) Angajatorul va reține și va vira sindicatului cotizația de sindicat pe ștatele lunare de plată, de la data prezentării de către acesta a acordului în scris al membrilor.

(9) Reținerile din salariu cumulate nu pot depăși în fiecare lună jumătate din salariul net.

ART. 64 Persoanele detașate își mențin toate drepturile pe care le-au avut la data detașării, cu excepția celor privind igiena și protecția muncii, chiar dacă la locul de muncă unde sunt detașate acestea nu se mai regăsesc. Dacă, la locurile de detașare, drepturile echivalente au niveluri mai mari sau se acordă și alte drepturi, persoanele detașate beneficiază de acestea, inclusiv de toate drepturile privind protecția și igiena muncii, corespunzătoare noului loc de muncă.

ART. 65 În caz de faliment sau lichidare judiciară, salariații au calitatea de creditori privilegiați, iar drepturile lor bănești constituie creanțe privilegiate, urmând să fie plătite integral, înainte de a-și revendica cota-parte ceilalți creditori.

ART. 66 Angajatorii vor ține o evidență în care să se menționeze activitatea desfășurată în baza contractului individual de muncă și drepturile de care salariații au beneficiat și le vor elibera dovezi despre acestea.

ART. 67 În conformitate cu dispozițiile legale în vigoare, drepturile salariale sunt confidentiale și nu pot fi comunicate decât cu acceptul salariatului sau la cererea organului de urmărire penală sau a instanței judecătorești.

ART. 68 Conducerea societății va asigura caracterul confidențial al salariului individual: salariatul va primi plata drepturilor salariale pe card, atunci când acest lucru va fi posibil, și se va decide la nivelul societății sau plata se va face în plic împreună cu un formular explicativ privind datele care au intrat în calculul sumei plătite.

CAPITOLUL VI - MUNCA PRIN AGENT DE MUNCĂ TEMPORARĂ. EXTERNALIZAREA SERVICIILOR

ART. 69 (1) Munca prin agent de muncă temporară este munca prestată de un salariat temporar care a încheiat un contract de muncă temporară cu un agent de muncă temporară și care este pus la dispoziția Angajatorului pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia din urmă.

(2) Salariatul temporar este persoana care a încheiat un contract de muncă temporară cu un agent

de muncă temporară, în vederea punerii sale la dispoziția Angajatorului pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia din urmă.

(4) SC ... SRL este Angajatorul (utilizatorul), persoană juridică pentru care și sub supravegherea și conducerea căreia muncește temporar un salariat temporar pus la dispoziție de agentul de muncă temporară.

(5) Misiunea de muncă temporară înseamnă acea perioadă în care salariatul temporar este pus la dispoziția Angajatorului pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia, pentru executarea unei sarcini precise și cu caracter temporar.

ART. 70 (1) Angajatorul poate apela la agenți de muncă temporară pentru executarea unei sarcini precise și cu caracter temporar, cu consultarea prealabilă a reprezentanților sindicatului și ai salariaților, în următoarele cazuri:

- a) pentru a înlocui o persoană aflată în incapacitate de lucru pentru o perioadă de peste 3 luni;
- b) pentru a înlocui o persoană aflată în concediu pentru creșterea copilului de până la 2 ani (respectiv până la 3 ani);
- c) pentru a suplimenta forța de muncă în perioade de vârf de sarcină;
- d) în cazul în care recrutarea directă nu a fost posibilă;
- e) în cazul în care se efectuează modernizări sau re tehnologizări ale fluxurilor de producție și nu există specialiștii în interiorul SC ... SRL care să asigure implementarea acestora.

(2) Apelul la agențiile de muncă temporară se poate face numai dacă în interiorul întreprinderii nu există forță de muncă disponibilă pentru a prelua sarcinile respective.

ART. 71 Angajatorul nu poate beneficia de serviciile salariatului temporar, dacă urmărește să înlocuiască astfel un salariat al său al cărui contract de muncă este suspendat ca urmare a participării la grevă (art. 93, Codul muncii).

ART. 72 (1) Misiunea de muncă temporară se stabilește pentru un termen care nu poate fi mai mare de 24 de luni.

(2) Durata misiunii de muncă temporară poate fi prelungită pe perioade succesive care, adăugate la durata inițială a misiunii, nu pot conduce la depășirea unei perioade de 36 de luni, doar după consultarea reprezentanților sindicatului și ai salariaților.

ART. 73 (1) Agentul de muncă temporară pune la dispoziția Angajatorului un salariat angajat prin contract de muncă temporară, în baza unui contract de punere la dispoziție încheiat în formă scrisă.

(2) Contractul de punere la dispoziție cuprinde: a) durata misiunii; b) caracteristicile specifice postului, în special calificarea necesară, locul executării misiunii și programul de lucru; c) condițiile concrete de muncă; d) echipamentele individuale de protecție și de muncă pe care salariatul temporar trebuie să le utilizeze; e) orice alte servicii și facilități în favoarea salariatului temporar; f) valoarea comisionului de care beneficiază agentul de muncă temporară, precum și remunerația la care are dreptul salariatul; g) condițiile în care Angajatorul poate refuza un salariat temporar pus la dispoziție de un agent de muncă temporară.

(3) Orice clauză prin care se interzice angajarea de către utilizator a salariatului temporar după îndeplinirea misiunii este nulă.

ART. 74 (1) Salariații temporari au acces la toate serviciile și facilitățile acordate de Angajator, în aceleași condiții ca și ceilalți salariați ai acestuia, în conformitate cu prevederile prezentului contract colectiv de muncă.

(2) Angajatorul este obligat să asigure salariatului temporar dotarea cu echipamente individuale de

protecție și de muncă, cu excepția situației în care prin contractul de punere la dispoziție dotarea este în sarcina agentului de muncă temporară.

(3) Salariul primit de salariatul temporar pentru fiecare misiune nu poate fi inferior celui pe care îl primește salariatul Angajatorului, care prestează aceeași muncă sau una similară cu cea a salariatului temporar.

(4) În măsura în care Angajatorul nu are angajat un astfel de salariat, salariul primit de salariatul temporar va fi stabilit luându-se în considerare salariul unei persoane angajate cu contract individual de muncă și care prestează aceeași muncă sau una similară, astfel cum este stabilit prin prezentul contract colectiv de muncă aplicabil la nivelul Angajatorului.

(5) Contractul de muncă temporară încetează la terminarea misiunii pentru care a fost încheiat sau dacă Angajatorul renunță la serviciile sale înainte de încheierea misiunii, în condițiile contractului de punere la dispoziție.

ART. 75 (1) Pe toată durata misiunii salariatul temporar beneficiază de salariul plătit de agentul de muncă temporară.

(2) Salariul primit de salariatul temporar pentru fiecare misiune se stabilește prin negociere directă cu agentul de muncă temporară și nu poate fi mai mic decât salariul minim brut pe țară garantat în plată.

(3) Agentul de muncă temporară este cel care reține și virează toate contribuțiile și impozitele datorate de salariatul temporar către bugetele statului și plătește pentru acesta toate contribuțiile datorate în condițiile legii.

(4) În cazul în care, în termen de 15 zile calendaristice de la data la care obligațiile privind plata salariului și cele privind contribuțiile și impozitele au devenit scadente și exigibile, agentul de muncă temporară nu le-a executat, ele vor fi plătite de Angajator, în baza solicitării salariatului temporar.

(5) Angajatorul care a plătit sumele datorate potrivit alin. (4) se subrogă, pentru sumele plătite, în drepturile salariatului temporar împotriva agentului de muncă temporară.

ART. 76 Prin contractul de muncă temporară se poate stabili o perioadă de probă pentru realizarea misiunii, a cărei durată nu poate fi mai mare de: a) două zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă mai mică sau egală cu o lună; b) 5 zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă cuprinsă între o lună și 3 luni; c) 15 zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă cuprinsă între 3 și 6 luni; d) 20 de zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă mai mare de 6 luni; e) 30 de zile lucrătoare, în cazul salariaților încadrați în funcții de conducere, pentru o durată a contractului de muncă temporară mai mare de 6 luni.

ART. 77 (1) Pe parcursul misiunii Angajatorul răspunde pentru asigurarea condițiilor de muncă pentru salariatul temporar, în conformitate cu legislația în vigoare.

(2) Angajatorul va notifica de îndată agentului de muncă temporară orice accident de muncă sau îmbolnăvire profesională de care a luat cunoștință și a cărei victimă a fost un salariat temporar pus la dispoziție de agentul de muncă temporară.

ART. 78 (1) La încetarea misiunii salariatul temporar poate încheia cu Angajatorul un contract individual de muncă, numai după consultarea reprezentanților sindicatului și ai salariaților și numai în condițiile prezentului contract colectiv de muncă.

(2) În cazul în care Angajatorul angajează, după o misiune, un salariat temporar, durata misiunii efectuate se ia în calcul la stabilirea drepturilor salariale, precum și a celorlalte drepturi prevăzute de

legislația muncii.

ART. 79 Cu excepția dispozițiilor speciale contrare, prevăzute în prezentul capitol, dispozițiile legale, prevederile regulamentelor interne, precum și cele ale prezentului contract colectiv de muncă aplicabile salariaților angajați cu contract individual de muncă pe durata nedeterminată la Angajator se aplică în egală măsură și salariaților temporari pe durata misiunii la acesta.

ART. 80 Angajatorul va plăti agentului de muncă temporară comisioanele și taxele pentru recrutarea salariaților temporari sau pentru încheierea unui contract de muncă temporară.

ART. 81 Angajatorul se obligă să apeleze la externalizarea serviciilor doar după consultarea reprezentanților sindicatului și ai salariaților.

ART. 82 Angajații SC ... SRL nu pot, în nicio situație, subiectul presiunilor în vederea modificării tipului de contract în baza căruia prestează muncă; aceștia nu pot fi obligați să devină subcontractori de servicii prin interpunerea unor persoane juridice create special cu acest scop.

CAPITOLUL VII. SĂNĂTATEA ȘI SECURITATEA ÎN MUNCĂ

ART. 83 (1) Părțile se obligă să depună toate eforturile pentru aplicarea riguroasă a sistemului instituționalizat prin legislația de securitate și sănătate în muncă în vigoare, în vederea ameliorării permanente a condițiilor de muncă.

(2) În scopul realizării obiectivului prevăzut la alineatul precedent, Angajatorul va asigura aplicarea riguroasă a măsurilor prevăzute de Legea nr. 319/2006, a normelor specifice de securitate și sănătate în muncă pentru activitatea prestată de Angajator, a instrucțiunilor proprii.

(3) La stabilirea măsurilor vizând condițiile de muncă, părțile implicate vor ține seama de măsurile incluse în planurile de măsuri anuale să determine 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 realizarea măsurilor necesare, până la asigurarea parametrilor minimali, salariații beneficiind de compensări bănești sau de altă natură, care să reducă efectul riscurilor de accident de munca și/sau de îmbolnăvire profesională.

(4) Măsurile privind ameliorarea condițiilor de muncă vor fi stabilite de către Angajator împreună cu Reprezentanții salariaților / Sindicatului salariaților, precum și cu responsabilul cu protecția muncii numit de angajator / comitetul de securitate și sănătate în muncă, pentru realizarea acestora urmând ca părțile să stabilească un calendar comun de urmărire și de îndeplinire.

ART. 84 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 Angajatorului.

ART. 85 (1) Părțile sunt de acord că nicio măsură de protecție a muncii nu este eficientă dacă nu este cunoscută, însușită și aplicată în mod conștient de salariați.

(2) În acest sens, Angajatorul va asigura pe cheltuiala sa cadrul organizatoric pentru instruirea și testarea salariaților cu privire la reglementările privind securitatea și sănătatea în muncă.

(3) Timpul aferent acestor activități, inclusiv orele de instructaj, se include în timpul de muncă și este salarizat.

(4) 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 identificate la noul său loc de muncă și la normele de securitate și sănătate în muncă, pe care este obligat în procesul muncii să le cunoască și să le respecte.

(5) În cazurile în care, în procesul muncii, se produc schimbări prin introducerea de noi tehnologii sau mașini și echipamente de muncă care implică utilizarea unor reglementări noi în domeniul securității și sănătății în muncă, lucrătorilor li se va face instructajul, care va fi consemnat în fișa de instructaj.

(6) Reglementările din domeniul securității și sănătății în muncă sunt obligatorii pentru toți lucrătorii iar nerespectarea lor constituie abatere disciplinară.

ART. 86 (1) Angajatorul are obligația să ia toate măsurile necesare pentru protejarea vieții și sănătății salariaților.

(2) Angajatorul are obligația să asigure securitatea și sănătatea salariaților în toate aspectele legate de muncă.

(3) Dacă un angajator apelează la persoane sau servicii exterioare, aceasta nu îl exonerează de răspundere în acest domeniu.

(4) Obligațiile salariaților în domeniul securității și sănătății în muncă nu pot aduce atingere responsabilității angajatorului.

(5) Măsurile privind securitatea și sănătatea în muncă nu pot să determine, în niciun caz, obligații financiare pentru salariați.

ART. 87 (1) Contravaloarea echipamentului individual de protecție se suportă integral de către Societate.

(2) Contravaloarea echipamentului individual de lucru se suportă în proporție de 100% de angajator / de 50% de angajator și 50% de salariat.

(3) În toate cazurile în care, în afara echipamentului individual de lucru prevăzut de lege, Angajatorul impune o anumită vestimentație specială, ca echipament individual de lucru, contravaloarea vestimentației se suportă integral de către unitate.

ART. 88 Normele și normativele de protecție a muncii vor stabili:

- a) măsuri generale de protecție a muncii pentru prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, aplicabile tuturor angajatorilor;
- b) măsuri de protecție a muncii, specifice pentru anumite profesii sau anumite activități;
- c) măsuri de protecție specifice, aplicabile anumitor categorii de personal;
- d) dispoziții referitoare la organizarea și funcționarea unor organisme speciale de asigurare a securității și sănătății în muncă.
- e) managerii de la toate nivelurile sunt responsabili cu stabilirea normelor și regulilor menționate în alineatele a, b, c și d și cu informarea personalului din subordine privind conținutul acestor reglementări.

ART. 89 (1) În cadrul propriilor responsabilități angajatorul va lua măsurile necesare pentru protejarea securității și sănătății salariaților, inclusiv pentru activitățile de prevenire a riscurilor profesionale, de informare și pregătire, precum și pentru punerea în aplicare a organizării protecției muncii și mijloacelor necesare acesteia.

(2) La adoptarea și punerea în aplicare a măsurilor prevăzute la alin. (1) se va ține seama de următoarele principii generale de prevenire:

- a) evitarea riscurilor;
- b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;
- c) combaterea riscurilor la sursă;

d) adaptarea muncii la om, în special în ceea ce privește proiectarea locurilor de muncă și alegerea echipamentelor și metodelor de muncă și de producție, în vederea atenuării, cu precădere, a muncii monotone și a muncii repetitive, precum și a reducerii efectelor acestora asupra sănătății;

e) luarea în considerare a evoluției tehnicii;

f) înlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau cu ceea ce este mai puțin periculos;

g) planificarea prevenirii;

h) adoptarea măsurilor de protecție colectivă cu prioritate față de măsurile de protecție individuală;

i) aducerea la cunoștința salariaților a instrucțiunilor corespunzătoare.

ART. 90 (1) Măsurile privind securitatea, sănătatea și igiena în muncă nu trebuie să comporte în nicio situație obligații financiare pentru salariați (lucrători).

(2) Angajatorul va desemna unul sau mai mulți salariați pentru a se ocupa de activitățile de protecție și de activitățile de prevenire a riscurilor profesionale din întreprindere și/sau unitate, denumiți lucrători desemnați.

(3) În cazul în care în întreprindere și/sau unitate nu se pot organiza activitățile de prevenire și cele de protecție, din lipsa personalului competent, Angajatorul va recurge la servicii externe, în condițiile legii, și va informa sindicatul și reprezentanții salariaților despre aceasta; în această situație angajatorul se obligă să colaboreze numai cu prestatori de servicii certificați și verificați în ce privește calitatea și eficiența serviciilor prestate.

(4) Prevenirea riscurilor, precum și protecția sănătății și securității salariaților trebuie să fie asigurate de unul sau mai mulți lucrători, de un serviciu ori de servicii distincte din interiorul sau din exteriorul unității.

(5) Angajatorul se obligă să respecte legea și să își îndeplinească sarcinile ce-i revin cu privire la acordarea primului ajutor, stingerea incendiilor, evacuarea salariaților, cazurile de pericol grav și iminent.

ART. 91 (1) În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității, angajatorul va lua următoarele măsuri de amenajare ergonomică a locului de muncă:

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

b) amenajarea anexelor sociale ale locurilor de muncă (vestiare, băi, grupuri sanitare).

(2) Parametrii de microclimat la locurile de muncă ale societății se stabilesc în conformitate cu condițiile specifice de lucru, cu respectarea prevederilor legale.

ART. 92 (1) Alimentația de protecție se acordă în mod obligatoriu și gratuit de către Angajator persoanelor care lucrează în condiții de muncă ce impun acest lucru.

(2) Conform legii, Angajatorul trebuie să acorde salariaților în mod obligatoriu și gratuit materiale igienico-sanitare, stabilite astfel:

(3) Conform legii, Angajatorul trebuie să acorde salariaților în mod obligatoriu și gratuit echipamente de protecție, după cum urmează:

ART. 93 (1) Angajatorul va consulta salariații și/sau reprezentanții lor și va permite participarea acestora la discutarea tuturor problemelor referitoare la securitatea și sănătatea în muncă.

(2) Reprezentanții salariaților cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății lucrătorilor au dreptul să solicite Angajatorului să ia măsuri corespunzătoare și să prezinte propuneri în acest sens, în scopul diminuării riscurilor pentru lucrători și/sau al eliminării surselor de pericol, precum și să apeleze la

autoritățile competente, în cazul în care consideră că măsurile adoptate și mijloacele utilizate de către Angajator nu sunt suficiente pentru asigurarea securității și sănătății în muncă.

(3) Angajatorul va face cercetarea accidentelor de muncă și a evenimentelor ce au loc la locul de muncă sau în legătură cu munca și va anunța autoritățile competente, în condițiile legii.

(4) Angajatorul va amenaja locurile de muncă ținând seama de prezența grupurilor sensibile la riscuri specifice, în condițiile legii.

ART. 94 (1) Angajatorul se obligă să obțină autorizația de funcționare din punctul de vedere al securității și sănătății în muncă, înainte de începerea oricărei activități.

(2) Angajatorul va asigura planificarea, organizarea și mijloacele necesare activității de prevenire și protecție în unitate/întreprindere, la sediul social, la punctele de lucru și oriunde își desfășoară activitățile.

(3) Angajatorul trebuie:

- să desemneze unul sau mai mulți lucrători (salariați) sau să organizeze serviciul intern de prevenire și protecție pentru a se ocupa de activitățile de prevenire și protecție din cadrul unității/întreprinderii¹⁶;
- să organizeze serviciul intern de prevenire și protecție¹⁷.

(4) Angajatorul stabilește numărul de lucrători (salariați) desemnați pentru a se ocupa de activitățile de prevenire și protecție la persoane și va asigura mijloacele adecvate și timpul necesar pentru ca aceștia să poată desfășura activitățile conform fișei postului.

(5) Angajatorul poate apela la serviciul extern de prevenire și protecție în domeniu, în condițiile legii, și va informa sindicatul sau reprezentanții salariaților despre aceasta.

(6) Angajatorul va întocmi, în condițiile legii, un plan de prevenire și protecție, care va fi revizuit ori de câte ori intervin modificări ale condițiilor de muncă, respectiv apariția unor riscuri noi.

ART. 95 (1) În vederea îmbunătățirii condițiilor de muncă se va constitui un Comitet de Securitate și Sănătate în Muncă, care va funcționa în conformitate cu prevederile legale și cu regulamentele proprii. Comitetul de Sănătate și Securitate în Muncă este constituit din: a) angajator sau reprezentantul său legal; b) reprezentanți ai angajatorului cu atribuții de securitate și sănătate în muncă; c) reprezentanți ai lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății lucrătorilor; d) medicul de medicină a muncii¹⁸.

(2) În condițiile legii, se vor constitui un număr de Comitete de Securitate și Sănătate, respectiv: a) pentru unitatea situată la.....; b) pentru unitatea situată la.....; c) pentru unitatea situată la.....

¹⁹

(3) Membrii Comitetelor de Securitate și Sănătate vor fi nominalizați prin regulamentul intern al unității sau prin regulamentul de organizare și funcționare. Modalitatea de desemnare a reprezentanților se stabilește prin regulamentul intern sau regulamentul de organizare și funcționare a unității.

(4) Comitetele de Securitate și Sănătate în Muncă vor funcționa în baza regulamentului de funcționare propriu și se vor întruni cel puțin o dată pe trimestru și ori de câte ori este necesar, prin grija Angajatorului.

ART. 96 (1) Angajatorul va face, în condițiile legii, instruirea lucrătorilor în domeniul securității și sănătății în

¹⁶ În cazul unităților ce au între 50 și 149 lucrători.

¹⁷ În cazul unităților cu peste 150 lucrători.

¹⁸ În cazul în care unitatea are cel puțin 50 de salariați.

¹⁹ În cazul în care unitatea are mai multe puncte de lucru (ori subunități) având cel puțin 50 de salariați la fiecare.

muncă, instruirea introductivă generală, instruirea la locul de muncă, instruirea periodică, ce vor fi stabilite prin instrucțiuni proprii ale Angajatorului pe baza tematicilor întocmite de către acesta, prin reprezentanții săi în domeniu.

(2) Angajatorul va evidenția zonele cu risc ridicat și specific și măsurile stabilite în urma evaluării riscurilor pentru zonele respective și va aduce la cunoștința salariaților care își desfășoară activitatea în aceste zone măsurile stabilite în urma evaluării riscurilor.

ART. 97 (1) Norma de muncă exprimă cantitatea de muncă necesară pentru efectuarea operațiunilor sau lucrărilor de către o persoană cu calificare corespunzătoare, care lucrează cu intensitate normală, în condițiile unor procese tehnologice și de muncă determinate. Norma de muncă cuprinde timpul productiv, timpul pentru întreruperi impuse de desfășurarea procesului tehnologic, timpul pentru pauze legale în cadrul programului de muncă.

(2) Normarea muncii se face pentru toate tipurile de activități de către SC ... SRL cu consultarea sindicatelor și a reprezentanților salariaților, în condițiile legii și se aplică tuturor categoriilor de Salariați.

(3) Normele de muncă se exprimă - în funcție de caracteristicile procesului de producție sau ale altor 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. Normele de muncă aprobate de Conducerea SC.... SRL constituie anexă la contractul colectiv de muncă și se fac cunoscute Salariaților cu cel puțin 5 zile înainte de aplicare.

(4) Normele de muncă sunt parte integrantă a fișei tehnologice a postului respectiv.

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

(6) 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 Reprezentanții salariaților / Sindicatului salariaților. 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.

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

(8) Cheltuielile ocazionate de soluționarea divergențelor cu privire la modificarea normelor de muncă vor fi suportate de Angajator.

ART. 98 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. 99 Locurile de muncă din cadrul societății se clasifică în locuri de muncă normale / deosebite / speciale (după caz).

ART. 100 Angajatorul va asigura, pe cheltuiala sa, cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea și perfecționarea profesională a salariaților cu privire la normele de securitate și sănătate în muncă. Timpul aferent acestor activități, inclusiv orele de instructaj, se include în timpul de muncă și este salarizat.

ART. 101 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.

(2) Dacă aceste obligații nu sunt respectate, Angajatorul va lua toate măsurile legale necesare.

ART. 102 Părțile vor asigura un regim de protecție specială a muncii femeilor și a tinerilor în vârstă de până la 18 ani, cel puțin la nivelul drepturilor specifice reglementate de legislația muncii și prevederile prezentului contract.

ART. 103 (1) Angajatorul se obligă ca la angajare și ulterior, anual / la 6 luni²⁰, să organizeze examinarea medicală gratuită a angajaților conform prevederilor legale, cu scopul de a constata dacă aceștia sunt apti pentru desfășurarea activității în postul pe care urmează să-l ocupe sau îl ocupă, în funcție de factorii de risc specifici.

(2) Supravegherea sănătății lucrătorilor în funcție de riscurile privind securitatea și sănătatea în muncă este asigurată prin medici de medicina muncii și se efectuează în conformitate cu prevederile HG nr. 355/2007, cu modificările și completările ulterioare.

(3) Angajatorul are obligația de a asigura fondurile și condițiile corespunzătoare pentru ca lucrătorii să poată efectua examenele medicale la angajare, de adaptare, periodic, la reluarea activității și la schimbarea locului de muncă.

(4) Examinarea medicală este gratuită, iar cheltuielile ocazionate de examinare se vor suporta conform legii.

(5) Salariații sunt obligați să se supună examenelor medicale în condițiile organizării potrivit prevederilor alin. (1).

(6) Refuzul salariatului de a se supune examinărilor medicale constituie abatere disciplinară și poate duce la încetarea contractului individual de muncă.

ART. 104 Angajatorul are obligația să asigure accesul salariaților la serviciul medical de medicină a muncii.

ART. 105 (1) Medicul de medicină a muncii este un salariat, atestat în profesia sa potrivit legii, titular al unui contract de muncă încheiat cu un angajator sau cu o asociație patronală.

(2) Medicul de medicină a muncii este independent în exercitarea profesiei sale.

(3) Sarcinile principale ale medicului de medicină a muncii constau în:

a) prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale;

b) supravegherea efectivă a condițiilor de igienă și sănătate în muncă;

c) asigurarea controlului medical al salariaților atât la angajarea în muncă, cât și pe durata executării contractului individual de muncă.

(4) În vederea realizării sarcinilor ce îi revin, medicul de medicină a muncii poate propune angajatorului schimbarea locului de muncă sau a felului muncii unor salariați, determinată de starea de sănătate a acestora.

(5) Medicul de medicină a muncii stabilește în fiecare an un program de activitate pentru îmbunătățirea mediului de muncă din punctul de vedere al sănătății în muncă pentru fiecare angajator.

ART. 106 (1) Părțile vor asigura un regim de protecție specială a muncii femeilor și a tinerilor în vârstă de până la 18 ani, cel puțin la nivelul drepturilor specifice reglementate de legislația muncii și de prevederile prezentului contract.

(2) Salariatele gravide care au informat în scris Angajatorul despre starea lor, precum și salariatele 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 putea fi detașate decât cu acordul lor.

(3) La solicitarea responsabilului cu protecția muncii numit de angajator / Comitetului de Sănătate și Securitate în Muncă, Angajatorul are obligația să evalueze riscurile pe care le presupune locul de muncă al salariatei care anunță că este însărcinată, precum și al salariatei care alăptează și să le informeze cu privire la acestea.

ART. 107 Angajatorul nu va refuza angajarea sau, după caz, menținerea în muncă a persoanelor cu handicap, în cazurile în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligațiilor de serviciu aferente posturilor existente.

CAPITOLUL VIII. FORMAREA PROFESIONALĂ

ART. 108 (1) Părțile înțeleg să definească termenii de mai jos, astfel:

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

(2) Formarea profesională și formarea profesională continuă cuprind și teme din domeniul relațiilor de muncă, convenite între Reprezentanții salariaților / Sindicatului salariaților și Angajator.

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

(4) Planul de formare profesională convenit între părți se regăsește în Anexa nr. 2 la prezentul contract colectiv de muncă la nivel de unitate, fiind parte integrantă a acestuia; angajatorul va lua toate măsurile necesare astfel încât Salariații să fie informați cu privire la conținutul planului de formare profesională.

(5) Programele adoptate 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.

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

(7) Modalitatea concretă de formare profesională, drepturile și obligațiile părților, durata formării profesionale, precum și orice alte aspecte legate de formarea profesională, inclusiv obligațiile contractuale ale salariatului în raport cu angajatorul care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională, se stabilesc prin acordul părților și fac obiectul unor acte adiționale la contractele individuale de muncă.

(8) În cazul în care participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională este inițiată de Angajator, toate cheltuielile ocazionate de această participare sunt suportate de către Angajator. În această situație, pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională, salariatul va beneficia, pe toată durata formării profesionale, de toate drepturile salariale deținute, precum și de vechime la acel loc de muncă, această perioadă fiind considerată stagiul de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat.

(9) Atunci când angajatorul nu își îndeplinește obligația minimală privind includerea unui angajat în sesiuni practice de formare profesională, salariatul în cauză are dreptul la decontarea cheltuielilor prilejuite de participarea sa la stagii de formare profesională echivalente ca durată, efectuate din inițiativă proprie.

ART. 109 (1) În ceea ce privește formarea profesională la nivelul societății, se ia în considerare și se respectă următoarele:

²⁰ În funcție de condițiile de muncă.

- 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 Reprezentanții salariaților / Sindicatului salariaților și Angajator;
- b) Reprezentanții salariaților / Sindicatului salariaților vor participa la orice formă de examinare organizată în vederea absolvirii unui curs de formare profesională în cadrul Societății;
- c) în cazul în care societatea urmează să-și schimbe parțial sau total profilul de activitate, aceasta va informa și consulta Reprezentanții salariaților / Sindicatului salariaților 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 afara Societății;
- 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 Reprezentanții salariaților / Sindicatului salariaților și va decide dacă și în ce condiții va suporta contravaloarea cursului;
- e) salariații care au încheiat acte adiționale la contractul individual de muncă, în vederea formării profesionale, vor putea fi obligați să suporte cheltuielile ocazionate de aceasta, proporțional cu perioada nelucrată din perioada stabilită conform actului adițional la contractul individual de muncă, dacă părăsesc societatea din motive imputabile lor înainte de împlinirea unui termen de an/ani de la data absolvirii cursurilor.

ART. 110 (1) Formarea profesională a salariaților are următoarele obiective principale:

- a) adaptarea salariatului la cerințele postului sau ale locului de muncă;
- b) obținerea unei calificări profesionale;
- c) actualizarea cunoștințelor și deprinderilor specifice postului și locului de muncă și perfecționarea pregătirii profesionale pentru ocupația de bază;
- d) reconversia profesională determinată de restructurări socioeconomice;
- e) dobândirea unor cunoștințe avansate, a unor metode și procedee moderne, necesare pentru realizarea activităților profesionale;
- f) prevenirea riscului șomajului;
- g) promovarea în muncă și dezvoltarea carierei profesionale.

(2) Formarea profesională și evaluarea cunoștințelor se fac pe baza standardelor ocupaționale.

ART. 111 Formarea profesională a salariaților se poate realiza prin următoarele forme:

- a) participarea la cursuri organizate de către angajator sau de către furnizorii de servicii de formare profesională din țară sau din străinătate;
- b) stagiile de adaptare profesională la cerințele postului și ale locului de muncă;
- c) stagiile de practică și specializare în țară și în străinătate;
- d) ucenicie organizată la locul de muncă;
- e) formare individualizată;
- f) alte forme de pregătire convenite între angajator și salariat.

ART. 112 Formarea profesională individualizată se stabilește de către angajator împreună cu salariatul în cauză, ținând seama de criteriile avute în vedere în cadrul planului anual de formare profesională și de condițiile de desfășurare a activității la locul de muncă.

ART. 113 Modalitatea concretă de formare profesională, drepturile și obligațiile părților, durata formării profesionale, precum și orice alte aspecte legate de formarea profesională fac obiectul unor acte adiționale la contractele individuale de muncă.

ART. 114 (1) Salariații care au beneficiat cu titlu gratuit de un curs sau un stagiul de formare profesională mai mare de 60 de zile nu pot avea inițiativa încetării contractului individual de muncă o perioadă de cel puțin 1 an de la data absolvirii cursurilor sau stagiului de formare profesională.

(2) Durata obligației salariatului de a presta muncă în favoarea angajatorului care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională, precum și orice alte aspecte în legătură cu obligațiile salariatului, ulterioare formării profesionale, se stabilesc prin act adițional la contractul individual de muncă.

(3) Nerespectarea nejustificată de către salariat a dispoziției prevăzute la alin. (1) determină obligarea acestuia la suportarea tuturor cheltuielilor ocazionate de pregătirea sa profesională, proporțional cu perioada nelucrată din perioada stabilită conform actului adițional la contractul individual de muncă.

ART. 115 (1) În cazul în care salariatul este cel care are inițiativa participării la o formă de pregătire profesională cu scoatere din activitate, angajatorul va analiza solicitarea salariatului, împreună cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților.

(2) Angajatorul va decide cu privire la cererea formulată de salariat potrivit alin. (1), în termen de 15 zile de la primirea solicitării. Totodată angajatorul va decide cu privire la condițiile în care va permite salariatului participarea la forma de pregătire profesională, inclusiv dacă va suporta în totalitate sau în parte costul ocazionat de aceasta.

ART. 116 Salariații care au încheiat un act adițional la contractul individual de muncă cu privire la formarea profesională pot primi în afara salariului corespunzător locului de muncă și alte avantaje în natură pentru formarea profesională.

CAPITOLUL IX. DIALOGUL SOCIAL ȘI SOLUȚIONAREA CONFLICTELOR COLECTIVE

ART. 117 Liderii de sindicat aleși, care lucrează nemijlocit în unitate, având calitate de salariat, au dreptul la reducerea programului de lucru lunar pentru activități sindicale. Numărul de ore libere acordate de Angajator Sindicatului pentru activitățile sale, ore ale căror costuri sunt suportate de Angajator, este de de ore/lună, cu posibilitate de reportare de la o lună la alta dar fără a se depăși un total de de ore/lună (dar nu mai mult de ore/persoană/lună).

ART. 118 (1) Angajatorul va asigura în mod gratuit condițiile de desfășurare a activităților sindicale, astfel:

- va pune la dispoziția organizațiilor sindicale, cu titlu gratuit, spații corespunzătoare desfășurării activității acestora.
- va pune la dispoziția organizațiilor sindicale, spre folosință, cu titlu gratuit, mobilierul și dotările necesare desfășurării în condiții normale a activității.
- va asigura: locuri de afișaj la fiecare clădire/spațiu în care societatea își desfășoară activitatea; telefon; acces, în măsura posibilităților, la utilizarea mijloacelor de transport în scopul desfășurării activității sindicale (de ex. deplasări la întruniri sindicale etc.), stabilite de comun acord între cele două părți; acces la echipamentele de multiplicare, fax, calculator, imprimantă și birotică; acces la internet.

(2) Angajatorul este de acord ca – maximum de două ori pe an – să permită tuturor membrilor de sindicat să participe la Adunarea Generală organizată de sindicat. Costurile aferente organizării vor fi suportate de către sindicat.

ART. 119 Pe toată durata exercitării mandatului, reprezentanții aleși în organele de conducere ale organizațiilor sindicale nu pot fi concediați pentru motive care privesc apartenența la Sindicat și activitatea

sindicală.

ART. 120 Pe durata grevei, Angajatorul nu va înlocui salariații aflați în grevă.

ART. 121 (1) Angajatorul recunoaște dreptul reprezentanților Sindicatului de a verifica, în urma unor sesizări, împreună cu reprezentanții societății, modul în care sunt respectate drepturile salariaților prevăzute în CCM.

(2) Cheltuielile de deplasare pentru cercetarea sesizărilor se suportă de către Angajator pentru conducerea Sindicatului, pe baza informării și aprobării prealabile de către administratorii societății sau împuterniciții acestora.

(3) Cheltuielile ocazionate de activitatea comisiilor constituite conform CCM (Comisia Mixtă Paritară și Comisia de Sănătate și Securitate în Muncă), în care sunt incluse cheltuielile de transport și diurnă, vor fi suportate de Societate pentru salariații proprii, ca și pentru reprezentanții Sindicatului, numai pe baza aprobării prealabile scrise a oricărei cheltuieli.

ART. 122 (1) La solicitarea Sindicatului, Angajatorul poate facilita participarea salariaților la acțiuni sindicale prin acordarea dreptului de a se recupera orele nelucrate ulterior datei desfășurării acțiunii.

(2) Angajatorul va permite – la cererea liderului sindical – participarea reprezentanților sindicali la diversele acțiuni sindicale sau reuniuni, aceste zile nefiind considerate zile de concediu. Cheltuielile suplimentare ocazionate de deplasarea respectivă vor fi suportate de Angajator/Sindicat. Numărul de zile dedicat acestor acțiuni este de maximum zile lucrătoare/an.

ART. 123 (1) Dreptul organizațiilor sindicale și al reprezentanților salariaților la informare și consultare este recunoscut prin lege (art. 4 al. 1 din Legea nr. 467/2006)²¹.

(2) Angajatorul se obligă să comunice lunar sindicatelor și reprezentanților salariaților situația economică și financiară a unității, cu excepția informațiilor sensibile sau secrete, care, prin divulgare, sunt de natură să prejudicieze activitatea unității, în conformitate cu art. 40, al. 2 lit. d) din Codul muncii.

(3) Angajatorul se va consulta cu sindicatul sau, după caz, reprezentanții salariaților în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele acestora (art. 40 al. 2, lit. e) din Codul muncii).

Art. 124 (1) Angajatorul este obligat să informeze și să consulte reprezentanții angajaților, potrivit legislației în vigoare, cu privire la:

- a) evoluția recentă și evoluția probabilă a activităților și situației economice a întreprinderii;
- b) situația, structura și evoluția probabilă a ocupării forței de muncă în cadrul întreprinderii, precum și cu privire la eventualele măsuri de anticipare avute în vedere, în special atunci când există o amenințare la adresa locurilor de muncă;
- c) deciziile care pot duce la modificări importante în organizarea muncii, în relațiile contractuale sau în raporturile de muncă, inclusiv cele vizate de legislația română privind procedurile specifice de informare și consultare în cazul concedierilor colective și al protecției drepturilor angajaților, în cazul transferului întreprinderii (art. 5 alin. 1, lit. a) din Legea nr. 467/2006).

(2) Consultarea are loc:

- a) într-un moment, într-un mod și cu un conținut corespunzătoare, pentru a permite reprezentanților angajaților să examineze problema în mod adecvat și să elaboreze un punct de vedere;
- b) la un nivel relevant de reprezentare a conducerii și a reprezentanților angajaților, în funcție de subiectul discutat;

²¹ În cadrul acelor entități care au cel puțin 20 de angajați în total (chiar dacă sunt împărțiți în mai multe unități, departamente, secții, aflate în locații diferite).

c) pe baza informațiilor furnizate de angajator, în conformitate cu prevederile art. 3 lit. e) și a punctului de vedere pe care reprezentanții angajaților au dreptul să îl formuleze;

d) astfel încât să permită reprezentanților angajaților să se întâlnească cu angajatorul și să obțină un răspuns motivat la orice punct de vedere pe care îl pot formula.

ART. 125 Sindicatul și reprezentanții salariaților vor primi de la angajator informațiile necesare pentru negocierea contractelor colective de muncă (art. 30, alin. 2 din Codul muncii), după cum urmează:

22

ART. 126 (1) Angajatorul va invita sindicatul la nivel de unitate și reprezentanții salariaților să participe la ședințele consiliului de administrație sau ale altui organ asimilat acestuia, atunci când se discută probleme de interes profesional, economic și social (art. 30 din Legea nr. 62/2011).

(2) În cazul în care reprezentanții sindicatului și ai salariaților nu pot participa la ședința consiliului de administrație, angajatorul va comunica în scris, în termen de 2 zile lucrătoare de la data ședinței, hotărârile consiliului de administrație sau ale altor organe similare, privitoare la probleme de interes profesional, economic și social.

ART. 127 67 (1) Părțile convin să facă toate eforturile pentru a elimina eventualele divergențe informându-se reciproc și consultându-se, după caz, asupra oricărui aspect ce ar putea naște situații conflictuale.

(2) Angajatorul va prelua toate sesizările, solicitările, nemulțumirile și sau sugestiile salariaților exprimate individual sau colectiv prin departamentul/compartimentul/responsabilul de resurse umane și va formula cât mai curând posibil, respectând termenele legale, un răspuns oficial la orice astfel de demers.

(3) Salariații vor fi informați și/sau consultați prin intermediul sindicatului și, atunci când situația o impune, prin sindicat împreună cu reprezentanții salariaților.

(4) Părțile sunt de acord ca oricare dintre ele să răspundă în scris la orice contestație sau sesizare scrisă adresată de cealaltă parte în termen de maximum 5 zile de la data înregistrării, specificându-se întocmai și argumentele care stau la baza răspunsului comunicat.

ART. 128 Părțile vor discuta orice problemă divergentă, înainte de orice alt demers, în comisia paritară constituită conform Art. 6.

ART. 129 (1) În situația în care una din părți inițiază declanșarea unui conflict colectiv de muncă, se vor respecta prevederile legale.

(2) Condițiile în care încetează în orice moment un conflict colectiv declanșat vor fi stabilite prin negociere.

ART. 130 (1) În cazul conflictelor colective de muncă, angajații sunt reprezentați de Reprezentanții salariaților / Sindicatul salariaților.

(2) Conflictelor colective de muncă pot fi declanșate în următoarele situații:

a) angajatorul refuză să înceapă negocierea unui contract colectiv de muncă, în condițiile în care nu are încheiat un astfel de contract ori cel anterior a încetat;

b) angajatorul nu acceptă revendicările formulate de angajați;

c) părțile nu ajung la o înțelegere privind încheierea unui contract colectiv de muncă până la data stabilită de comun acord pentru finalizarea negocierilor.

(3) În toate cazurile în care există premisele declanșării unui conflict colectiv de muncă, Reprezentanții salariaților / Sindicatului salariaților vor sesiza în scris Angajatorul despre această situație, precizând revendicările angajaților, motivarea acestora, precum și propunerile de soluționare.

(4) Angajatorul este obligat să primească, să înregistreze sesizarea astfel formulată și să răspundă în scris Reprezentanților salariaților / Sindicatului salariaților în termen de 2 zile lucrătoare de la primirea sesizării, cu precizarea punctului de vedere pentru fiecare dintre revendicările formulate.

(5) În situația în care angajatorul nu a răspuns la toate revendicările formulate sau, deși a răspuns, Reprezentanții salariaților / Sindicatului salariaților nu sunt de acord cu punctul de vedere precizat, conflictul colectiv de muncă se poate declanșa.

(6) Pe durata valabilității unui contract colectiv de muncă angajații nu pot declanșa conflict colectiv de muncă.

(7) Concilierea, medierea și arbitrarea conflictelor colective de muncă se fac numai între părțile aflate în conflict.

(8) În cazul în care conflictul colectiv de muncă nu a fost soluționat ca urmare a concilierii organizate de Inspectoratul Teritorial de Muncă, părțile pot hotărî, prin consens, inițierea procedurii de mediere, în condițiile prevăzute de Legea nr. 62/2011 – Legea dialogului social.

(9) Pe întreaga durată a unui conflict colectiv de muncă părțile aflate în conflict pot hotărî prin consens ca revendicările formulate să fie supuse arbitrajului Oficiului de Mediere și Arbitraj al Conflictelor Colective de Muncă de pe lângă Ministerul Muncii și Justiției Sociale.

(10) Medierea sau arbitrajul conflictului colectiv de muncă sunt obligatorii dacă părțile, de comun acord, au decis acest lucru înainte de declanșarea grevei sau pe parcursul acesteia.

ART. 131 (1) Părțile semnatare convin ca la ședințele Consiliului de Administrație a Societății să fie invitați Reprezentanții salariaților / Sindicatului salariaților, în condițiile prevăzute de lege; participarea se face cu statut de observator, cu drept de opinie, dar fără drept de vot, pentru probleme importante în domeniul relațiilor de muncă.

(2) Încunoștințarea Reprezentanților salariaților / Sindicatului salariaților se va face cu cel puțin 48 de ore înainte de ședință.

(3) Reprezentanților salariaților / Sindicatului salariaților 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.

(4) Reprezentanții salariaților / Sindicatului salariaților au obligația de a păstra confidențialitatea datelor ce le-au fost transmise cu acest caracter.

(5) Angajatorul și Reprezentanții salariaților / Sindicatului salariaților își vor comunica reciproc și în timp util hotărârile privind toate problemele importante în domeniul relațiilor de muncă adoptate pentru societate.

(6) Timpul alocat participării la ședință se consideră timp de lucru.

ART. 132 (1) Angajatorul se obligă să nu angajeze 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, Reprezentanții salariaților / Sindicatului salariaților și Angajatorul au obligația ca, pe durata desfășurării acestora, să protejeze patrimoniul societății 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.

²² Se menționează documentele necesare negocierii, precum și modul de furnizare a acestor informații.

CAPITOLUL X. PROTECȚIA SALARIAȚILOR ÎN CAZ DE CONCEDIERI COLECTIVE

ART. 133 (1) În cazul în care Angajatorul este pus în situația de a efectua reduceri de personal ca urmare a restrângerii activității, re tehnologizării, automatizării și robotizării procesului de producție, părțile convin asupra respectării prevederilor, procedurilor și termenelor legale în vigoare ale Codului muncii, corespunzător situației date.

(2) Angajatorul se obligă să anunțe în scris Sindicatul cu privire la numărul posturilor ce urmează să fie reduse, natura acestora, precum și cauzele concrete ce au dus la necesitatea acestor măsuri, cu minimum 45 de zile calendaristice anterioare datei înaintării preavizului cu privire la încetarea contractului individual de muncă.

ART. 134 (1) La aplicarea efectivă a reducerii de personal, după reducerea posturilor vacante de natura celor desființate, măsurile vor afecta în ordine:

1. departajarea salariaților după evaluarea realizării obiectivelor de performanță;
2. contractul individual de muncă al salariaților care cumulează două sau mai multe funcții, precum și al celor care cumulează pensia cu salariul;
3. contractul individual de muncă al persoanelor care îndeplinesc condițiile de pensionare.

(2) La luarea măsurii de încetare a contractului individual de muncă pentru reducerea de posturi vor fi avute în vedere următoarele criterii minimale:

- a) dacă măsura ar putea afecta doi soți care lucrează în unitate, încetează contractul individual de muncă al soțului care are venitul cel mai mic, fără ca prin aceasta să poată înceta contractul individual de muncă al unei persoane care ocupă un post nevizat de reducere;
- b) măsura să afecteze, mai întâi, persoanele care nu au copii în întreținere;
- c) măsura să afecteze numai în ultimul rând pe femeile care au în îngrijire copii, 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 3 ani până la pensionare la cererea lor.

(3) În cazul în care măsura încetării 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 Angajatorul un act adițional la contractul său individual de muncă, prin care s-a obligat să presteze o activitate într-o anumită perioadă de timp, Angajatorul nu-i va putea pretinde acestuia despăgubiri pentru perioada rămasă nelucrată până la împlinirea termenului.

ART. 135 (1) În situația în care Angajatorul își extinde sau își reia activitatea, în termen de 45 de zile calendaristice de la data concedierii, acesta are obligația să anunțe în scris organizația sindicală.

(2) Salariatul concediat prin concediere colectivă are dreptul de a fi reangajat cu prioritate pe postul reînființat în aceeași activitate, fără examen, concurs sau perioadă de probă.

(3) În această situație, Angajatorul va transmite Salariaților care au fost concediați de pe posturile a căror activitate este reluată în aceleași condiții de competență profesională o comunicare scrisă, prin care sunt informați asupra reluării activității.

(4) Salariații au la dispoziție un termen de maximum 5 zile calendaristice de la data comunicării angajatorului, prevăzută la alin. (2), pentru a-și manifesta în scris consimțământul cu privire la locul de muncă oferit.

(5) În situația în care Salariații care au dreptul de a fi reangajați potrivit alin. (2) nu își manifestă în scris consimțământul în termenul prevăzut la alin. (3) sau refuză locul de muncă oferit, Angajatorul poate

face noi încadrări pe locurile de muncă rămase vacante.

Art. 136 În cazul în care unitatea este pusă în situația de a efectua concedieri colective, părțile convin asupra respectării următoarelor principii:

a) Angajatorul va pune la dispoziția Reprezentantului salariaților / Sindicatului salariaților justificarea tehnico-economică în legătură cu măsurile privind posibilitățile de redistribuire a personalului, modificarea programului de lucru, organizarea de cursuri de calificare, recalificare sau reorientare profesională etc.;

b) justificarea tehnico-economică, împreună cu obiecțiile și propunerile Reprezentanților salariaților / Sindicatului, va fi supusă spre analiză și avizare consiliului de administrație sau, după caz, adunării generale;

c) în cazul în care Angajatorul intenționează să efectueze concedieri colective, acesta are obligația de a iniția, în timp util și în scopul ajungerii la o înțelegere, în condițiile prevăzute de lege, consultări cu Sindicatul sau, după caz, cu Reprezentanții salariaților, cu privire cel puțin la:

– metodele și mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numărului de salariați care vor fi concediați;

– atenuarea consecințelor concedierii prin recurgerea la măsuri sociale care vizează, printre altele, sprijin pentru recalificarea sau reconversia profesională a salariaților concediați.

ART. 137 (1) În cazul în care Angajatorul va fi în situația de a efectua concedieri pentru motive care nu țin de persoana salariatului, precum și în situația în care intervine o concediere pentru incapacitate fizică și sau psihică în sensul prevederilor Codului muncii, salariaților concediați pentru asemenea motive li se va acorda, la data încetării CIM, în afara drepturilor convenite la zi, o compensație în sumă brută reprezentând echivalentul unui număr de salarii lunare de încadrare, conform tabelului de mai jos:

Vechimea Vârsta	< 1 an	≥ 1 < 3 ani	≥ 3 < 6 ani	≥ 6 < 9 ani	≥ 9
< 30 de ani	1	3	4	6	8
≥ 30 < 50 de ani	1	5	6	8	Egal cu numărul de ani vechime în societate dar nu mai mare de
< 50 de ani	1	7	8	9	Egal cu numărul de ani vechime în societate dar nu mai mare de

(2) Plata acestor compensații se va face în termen de maximum 30 de zile de la data încetării CIM, într-o singură tranșă. Angajații care se află în proces de concediere pot deconta, până la data încheierii efective a contractului de muncă, contravaloarea unui curs de training / reconversie / recalificare profesională. Suma maximă decontată va fi la nivelul unui salariu lunar mediu net pe unitate, valabil la data de 1 a lunii în care se face decontarea. Decontarea se va face pe baza documentelor justificative anexate la solicitarea scrisă a angajatului și se va plăti ca sumă netă odată cu ultimul salariu.

(3) În cazul transferului de întreprindere, al unității sau al unor părți ale acestora, inclusiv ca rezultat al unei fuziuni, toți angajații afectați de acest transfer, inclusiv de această fuziune, vor beneficia de toate drepturile CCM valabil în momentul transferului/fuziunii, în condițiile legii și pe toată durata valabilității acestuia, conform Legii nr. 67/2006 privind protecția drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora.

ART. 138 În cazul în care Angajatorul este pus în situația de a reduce un anumit număr de poziții din cadrul unei unități organizatorice interne în care există mai mulți angajați cu aceeași funcție, aceeași fișă de post și

raportând la același manager direct, fără ca această restructurare să poată fi considerată concediere colectivă în sensul Codului muncii, se va aplica următoarea metodă de selecție a persoanelor al căror post să fie redus:

A. Prin plecare voluntară:

- a) Toți angajații menționați mai sus vor fi informați asupra numărului de posturi care urmează a fi redus și a cauzelor care au determinat o asemenea măsură;
- b) În termen de 20 de zile lucrătoare de la acest anunț, angajații respectivi au posibilitatea de a anunța departamentului de resurse umane intenția de a pleca voluntar din companie. Departamentul de resurse umane va înregistra ordinea cronologică în care angajații și-au exprimat intenția de a părăsi voluntar SC SRL și va informa managerul angajaților respectivi;
- c) În ordinea cronologică mai sus menționată, încetarea relațiilor de muncă cu angajații respectivi se va face prin restructurarea poziției potrivit prevederilor Codului muncii cu privire la concedierea salariatului pentru motive care nu țin de acesta, cu plata pachetului compensatoriu prevăzut la art. 137 alin.1) și 3), procedura de selecție fiind astfel considerată îndeplinită.
- d) La momentul în care se face anunțul cu privire la necesitatea restructurării anumitor poziții, departamentul de resurse umane va anunța echipa de recrutare cu privire la angajații ale căror poziții urmează a fi reduse, potențialele candidaturi ale angajaților respectivi pe orice poziție internă din cadrul SC ... SRL fiind tratate cu prioritate.

B. Evaluarea profesională:

- a) În cazul în care, prin plecările voluntare sau mobilitate internă, nu a fost acoperit numărul de posturi supuse reducerii, se vor lua în considerare evaluările de performanță ale angajaților respectivi. Angajații care, la data anunțării măsurii de reducere de posturi, au rezultatele cele mai slabe vor fi supuși procedurii de restructurare.
- b) În cazul existenței mai multor angajați cu aceleași rezultate, se va iniția o nouă procedură de testare profesională. Toate detaliile testării, inclusiv bibliografia, vor fi comunicate angajaților cu 20 de zile înainte de data testării. Din comisia care va evalua rezultatele poate face parte un reprezentant al organizației sindicale, cu statut de observator. Testarea se va nota cu trei calificative: bine, suficient, insuficient. Angajații cu rezultatele cele mai slabe vor fi cei ale căror contracte de muncă vor înceta prin restructurarea poziției în conformitate cu prevederile Codului muncii referitoare la încetarea contractului pentru motive care nu țin de persoana salariatului, procedura de selecție fiind considerată îndeplinită.

C. Aplicarea criteriilor sociale:

În cazul efectuării testării suplimentare, dacă se dovedește că mai mulți angajați au aceleași rezultate, se vor aplica criteriile sociale prevăzute la art. 134 alin. (2) din acest contract. Încetarea contractului de muncă se va face prin restructurarea poziției în conformitate cu prevederile Codului muncii cu privire la încetarea contractului individual de muncă pentru motive care nu țin de persoana salariatului, procedura de selecție fiind considerată îndeplinită. În toate cazurile de mai sus (A-C), încetarea relațiilor de muncă cu angajații respectivi se va face prin restructurarea poziției, în conformitate cu prevederile Codului muncii cu privire la încetarea contractului individual de muncă pentru motive care nu țin de persoana salariatului și cu plata pachetului compensatoriu prevăzut la art. 137 alin. 1).

CAPITOLUL XI. ALTE MĂSURI DE PROTECȚIE A SALARIAȚILOR

ART. 139 Salariații care se pensionează conform prevederilor legale sau pentru invaliditate de gradul I sau II primesc la data încetării contractului individual de muncă o indemnizație egală cu:

- pentru pensionarea la limită de vârstă – 2 salarii de bază individuale avute în luna pensionării;
- pentru invaliditate de gradul 1 – 6 salarii de bază individuale avute în luna pensionării;
- pentru invaliditate de gradul 2 – 4 salarii de bază individuale avute în luna pensionării;

ART. 140 (1) Salariații care au fost încadrați în locuri de muncă cu condiții deosebite sau în condiții speciale de muncă se pot pensiona pentru limită de vârstă sau anticipat parțial cu reducerea vârstei standard de pensionare, calculată potrivit legislației în vigoare.

(2) În cazul apariției unor reglementări de pensionare accelerată, comisia de negociere a CCM va stabili criteriile de aplicare în cadrul S.C. ... S.R.L.

(3) Nu se pot desface contractele individuale de muncă pe o perioadă de minimum 6 luni de la reluarea activității, considerată perioadă de readaptare, salariaților care au beneficiat de concediu de maternitate și/sau concediu legal plătit pentru îngrijirea copilului pentru motive care nu au legătură cu persoana salariatei/salariatului și pentru motivul de necorespondere profesională prevăzut de Codul muncii.

ART. 141 (1) Angajatorul va acorda următoarele ajutoare:

- a) pentru nașterea fiecărui copil, un ajutor de 100 % din salariul de bază individual pe ultima lună plătit angajatului, dar nu mai puțin de 1 salariu mediu pe unitate; în cazul în care ambii părinți sunt salariați S.C. S.R.L., ajutorul va fi acordat unuia din părinți, potrivit opțiunii acestora. Acest ajutor se acordă salariaților și pentru adopția copiilor minori.
- b) un ajutor de 100 % din salariul de bază pe ultima lună plătit salariatului, dar nu mai puțin de 1 salariu mediu pe unitate, la decesul soțului sau soției, precum și al rudelor de gradul 1.
- c) un ajutor de 100 % din salariul de bază pe ultima lună plătit salariatului, dar nu mai puțin de 1 salariu mediu pe unitate, acordat familiei, în cazul decesului Salariatului.

(2) Ajutoarele prevăzute mai sus se acordă în baza prezentării documentelor ce atestă evenimentul (certificat naștere, deces etc.) și, acolo unde este cazul, a documentelor care dovedesc calitatea solicitantului de ajutor (soț, soție etc.).

(3) Actele de acordare a ajutoarelor sociale prevăzute în prezentul articol vor fi obligatoriu vizate de către Angajator.

(4) Aceste ajutoare se acordă după producerea evenimentului sau în cel mult trei luni de la această dată și se calculează la nivelul salariului de bază de încadrare în cadrul S.C. ... S.R.L. din luna producerii evenimentului.

(5) În cazul accidentelor de muncă sau angajaților cu boli profesionale Angajatorul va suporta parțial sau total costul tratamentului în țară și/sau în străinătate cu acordul reprezentanților legali ai Angajatorului. Aceasta se acorda indiferent de salariu și de natura CIM.

(6) În cazul schimbării locului de muncă din inițiativa Angajatorului într-o locație către/dinspre care nu există mijloace de transport în comun unde angajatul este obligat să se deplaseze, în zilele în care angajatul lucrează, Angajatorul se obligă să asigure mijloace de transport până la/de la locul de muncă. În funcție de opțiunea fiecărui salariat, Angajatorul va suporta prețul abonamentului sau costului de transport pe mijloace de transport în comun pentru salariații afectați, dacă acest lucru este posibil, până în proximitatea locației

respective.

ART. 142 Pe perioada în care salariatul-părinte se află în concediu pentru îngrijirea copilului, nu i se va putea desface contractul de muncă, iar pe postul său vor putea fi angajate numai persoane cu contract de muncă pe perioadă determinată.

ART. 143 Cuantumul indemnizațiilor pentru incapacitate temporară de muncă provocată de accident de muncă, de accident survenit în timpul deplasării la și de la locul de muncă, în perioada și pe traseul normal al deplasării, este de 100% din salariul de bază corespunzător perioadei de incapacitate temporară, indiferent de natura contractului de muncă și de vechimea în muncă.

ART. 144 Toți angajații SC ... SRL cu contract de muncă nesuspendat vor avea parte de următoarele beneficii oferite de Angajator.

- Tichete de masă - cate unul pentru fiecare zi lucrată, în limita zilelor lucrătoare din lună.
- Tichete cadou - 15 tichete cadou în valoare nominală de 10 RON/tichet/an/copil al angajatului sau un ajutor în cuantum de 150 de lei net pe an/copil – pentru copii cu vârsta până la 14 ani acordate în decembrie, înainte de Crăciun. Fiecare salariat-părinte va beneficia de acest cadou pentru toți copiii săi în vârstă de până la 14 ani, indiferent dacă ambii soți sunt angajați ai SC ... SRL.
- Alocația de hrană - se plătește ca sumă netă egală cu 100% din valoarea tichetului de masă, pentru fiecare tichet de masă acordat în cursul unei luni, odată cu salariul aferent lunii respective. Sumele se regăsesc pe fluturașul salarial al lunii respective sub forma unor sume brute aferente valorii nete calculate.

ART. 145 Angajații pot beneficia de ajutoare pentru proteze (cu excepția celor dentare) chirurgicale, oculare, auditive, centuri abdominale, aparate ortopedice, medicamente deficitare, precum și decontarea costurilor legate de tratamentul bolilor profesionale cu aprobarea reprezentanților legali ai Angajatorului, la propunerea Sindicatului.

CAPITOLUL XII. RĂSPUNDEREA JURIDICĂ

ART. 146 Regulamentul intern se întocmește de către angajator, cu consultarea sindicatelor și a reprezentanților salariaților și face parte integrantă din prezentul contract.

ART. 147 Regulamentul intern cuprinde următoarele categorii de dispoziții:

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

ART. 148 (1) Regulamentul intern se aduce la cunoștința salariaților prin grija Angajatorului și își produce efectele față de angajați din momentul încunoștințării acestora. Obligația de informare a angajaților cu privire la conținutul regulamentului intern trebuie îndeplinită de Angajator. Modul concret de informare a fiecărui angajat cu privire la conținutul regulamentului intern se stabilește prin conținutul regulamentului intern.

(2) Regulamentul intern se afișează la sediul angajatorului, la

(3) Orice modificare ce intervine în conținutul regulamentului intern este supusă procedurilor de informare prevăzute la alin. (1).

(4) Orice angajat interesat poate sesiza Angajatorul cu privire la dispozițiile regulamentului intern, în măsura în care face dovada încălcării unui drept al său. Controlul legalității dispozițiilor cuprinse în regulamentul intern este de competența instanțelor judecătorești, care pot fi sesizate în termen de 30 de zile de la data comunicării de către angajator a modului de soluționare a sesizării formulate.

ART. 149 Încălcarea obligațiilor de serviciu constituie abatere de la disciplina muncii și se sancționează, în funcție de gravitatea faptelor, conform legii și regulamentului intern.

ART. 150 (1) Aplicarea sancțiunii disciplinare se face în termen de 30 de zile de la data la care cel în drept să o aplice a luat cunoștința de săvârșirea abaterii, dar nu mai târziu de 6 luni de la comiterea acesteia și numai după cercetarea prealabilă a faptei, ascultarea persoanei vinovate și verificarea susținerilor făcute de aceasta în apărarea sa.

(2) La cererea angajatului în cauză, potrivit procedurii de la alin. (1), acesta poate fi asistat, la cererea sa, de către un avocat sau de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este.

ART. 151 (1) Conducerea societății va lua măsuri ca, în cazul concesiunii unității sau a unei părți din unitate, să prevadă în actul de concesiune obligația noului angajator de a respecta contractul colectiv de muncă în vigoare, pe durata valabilității acestuia.

(2) În toate situațiile de reorganizare sau, după caz, de privatizare a unităților, drepturile și obligațiile prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă se transmit noilor subiecte de drept rezultate din aceste operațiuni juridice.

ART. 152 (1) Angajatorul dispune de prerogativă disciplinară, având dreptul de a aplica, potrivit legii, sancțiuni disciplinare salariaților săi ori de câte ori constată că aceștia au săvârșit o abatere disciplinară.

(2) Abaterea disciplinară este o faptă în legătură cu munca și care constă într-o acțiune sau inacțiune voluntară săvârșită cu vinovăție de către salariat, prin care acesta a încălcat normele legale, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil, ordinele și dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici.

ART. 153 Sancțiunile disciplinare, procedura și condițiile în care se aplică sunt în concordanță cu prevederile legale (Codul muncii – Legea nr. 53/2011).

ART. 154 Sancțiunea disciplinară aplicabilă va fi stabilită în raport cu gravitatea abaterii disciplinare săvârșite de salariat, avându-se în vedere următoarele:

- a) împrejurările în care fapta a fost săvârșită;
- b) gradul de vinovăție a salariatului;
- c) consecințele abaterii disciplinare;
- d) comportarea generală în serviciu a salariatului;
- e) opinia salariatului în legătură cu fapta sancționabilă și consecințele acesteia;
- f) eventualele sancțiuni disciplinare suferite anterior de către acesta.

ART. 155 (1) Sub sancțiunea nulității absolute, nicio măsură, cu excepția avertismentului, nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile.

(2) În vederea desfășurării cercetării disciplinare prealabile, salariatul va fi convocat în scris de persoana împuternicită de către angajator să realizeze cercetarea, precizându-se obiectul, data, ora și locul întrevederii.

(3) Neprezentarea salariatului la convocarea făcută în condițiile prevăzute la alin. (2) fără un motiv

obiectiv dă dreptul Angajatorului să dispună sancționarea, fără efectuarea cercetării disciplinare prealabile.

4) În cursul cercetării disciplinare prealabile salariatul are dreptul să formuleze și să susțină toate apărările în favoarea sa și să ofere persoanei împuternicite să realizeze cercetarea toate probele și motivațiile pe care le consideră necesare, precum și dreptul să fie asistat, la cererea sa, de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este.

ART. 156 (1) Angajatorul dispune aplicarea sancțiunii disciplinare printr-o decizie emisă în formă scrisă, în termen de 30 de zile calendaristice de la data luării la cunoștință despre săvârșirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii faptei.

(2) Sub sancțiunea nulității absolute, în decizie se cuprind în mod obligatoriu:

- a) descrierea faptei care constituie abatere disciplinară;
- b) precizarea prevederilor din statutul de personal, regulamentul intern sau contractul colectiv de muncă aplicabil care au fost încălcate de salariat;
- c) motivele pentru care au fost înlăturate apărările formulate de salariat în timpul cercetării disciplinare prealabile sau motivele pentru care nu a fost efectuată cercetarea;
- d) temeiul de drept în bază căruia sancțiunea disciplinară se aplică;
- e) termenul în care sancțiunea poate fi contestată;
- f) instanța competentă la care sancțiunea poate fi contestată.

(3) Decizia de sancționare se comunică salariatului în cel mult 5 zile calendaristice de la data emiterii și produce efecte de la data comunicării.

(4) Comunicarea se predă personal salariatului, cu semnătură de primire, ori, în caz de refuz al primirii, prin scrisoare recomandată, la domiciliul sau reședința comunicată de acesta.

(5) Decizia de sancționare poate fi contestată de salariat la instanțele judecătorești competente în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării.

ART. 157 Răspunderea patrimonială reciprocă a părților este reglementată de Codul muncii – Legea nr. 53/2011, art. 253 la 259.

CAPITOLUL XIII. ALTE DISPOZIȚII; DISPOZIȚII FINALE

ART. 158 (1) Părțile semnatare convin ca toate cheltuielile legate de organizarea, desfășurarea și înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă să fie suportate integral de Angajator.

(2) În termen de 15 zile de la semnarea prezentului contract colectiv de muncă să formeze o comisie paritară pentru aplicarea unitară a prevederilor sale și pentru elaborarea - atunci când va fi cazul - a precizărilor necesare în acest sens. Totodată, părțile contractante se obligă ca pe parcursul aplicării prezentului contract colectiv de muncă să nu emită, în mod unilateral, hotărâri sau reglementări care să contravină sau să limiteze prevederile acestuia.

(3) Angajatorul se obligă ca, de îndată ce a fost semnat, să afișeze, la locuri vizibile, prezentul contract colectiv de muncă.

ART. 158 Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se întregesc cu dispozițiile legislației muncii în vigoare și cu alte legislații în materie.

ART. 160 În toate situațiile de reorganizare sau, după caz, de transfer de întreprindere către alte companii, drepturile și obligațiile prevăzute de prezentul CCM sunt obligatorii noilor subiecte de drept rezultate din aceste operațiuni juridice, în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

ART. 161 Drepturile prevăzute în contractele individuale de muncă ale salariaților societății nu pot fi stabilite sub nivelul celor stabilite prin prezentul contract colectiv de muncă.

ART. 162 Prevederile contractelor individuale de muncă ale salariaților societății aflate în executare la data intrării în vigoare a prezentului contract colectiv de muncă vor fi puse de acord cu prevederile acestuia.

ART. 163 Litigiile în legătură cu executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea prezentului contract de muncă, care nu s-au putut soluționa pe cale amiabilă, vor fi soluționate de către instanțele judecătorești competente.

ART. 164 În cazul semnării ulterioare prezentului contract a unui CCM la nivel de sector aplicabil în mod expres SC SRL, dacă acesta va conține drepturi la un nivel superior celor stabilite prin prezentul CCM, se vor aplica aceste prevederi.

ART. 165 Prezentul Contract colectiv de muncă la nivel de unitate pe anul/anii a fost semnat azi,..... la și produce efecte începând cu data înregistrării lui de către una din părțile semnatare la Inspectoratul Teritorial de Muncă/ de la data de, în condițiile prevăzute de art. 144 alin. (1) din Legea nr. 62/2011 – Legea dialogului social, republicată, și va fi adus la cunoștința salariaților prin afișarea în Societate, în locurile convenite de părțile semnatare și/sau prin orice alte mijloace convenite de părțile semnatare.

Angajator, prin reprezentanți - Nume,
semnătură, ștampilă

Angajați, prin reprezentanți (sindicat sau
reprezentanții salariaților) - Nume,
semnătură

ANEXA NR. 1 Regulamentul de organizare și funcționare a comisiei paritare

REGULAMENTUL DE ORGANIZARE ȘI FUNCȚIONARE A COMISIEI PARITARE

- (1) Comisia paritară este formată din reprezentanți desemnați în mod legal, câte din partea Angajatorului și, respectiv, câtedin partea Salariaților/Sindicatului.
- (2) Membrii comisiei sunt desemnați de părțile semnatare ale contractului colectiv de muncă, în termen de 15 zile de la înregistrarea acestuia la Inspectoratul Teritorial de Muncă competent.
- (3) Comisia paritară are următoarele atribuții principale: a) interpretarea unitară a prevederilor contractului colectiv de muncă; b) analiza modului de aplicare, în cadrul unității, a prevederilor contractului colectiv de muncă, precum și a sesizărilor privind încălcarea acestora; c) aprecierea modului cum evoluează relațiile dintre părțile contractante; d) sesizarea părților contractante despre necesitatea unor eventuale modificări ale clauzelor contractului colectiv de muncă sau completarea prevederilor acestuia; e) orice alte probleme care se ivesc în relațiile dintre părți.
- (4) Comisia se va întruni, la cererea scrisă a oricărui membru al său, în termen de maximum 5 zile lucrătoare de la comunicarea cererii.
- (5) Comisia își desfășoară activitatea în prezența unui număr de cel puțin 2 membri de fiecare parte.
- (6) Comisia paritară va fi prezidată prin rotație, de către un reprezentant al fiecărei părți, ales la începutul fiecărei ședințe.
- (7) Comisia ia hotărâri prin consens, în prezența a cel puțin $\frac{3}{4}$ din numărul total al membrilor săi.
- (8) În cadrul Comisiei, fiecare parte desemnează un membru cu putere decizională.
- (9) Părțile, în funcție de specificul problemelor aflate în divergență, pot apela la specialiști pentru consultare, aceștia neavând drept de vot la adoptarea hotărârilor.
- (10) Precizările adoptate de comisie au forță obligatorie pentru părțile contractante și se aplică de conducerea unității și de către sindicat sau reprezentanții Salariaților, indiferent de partea care le transmite spre executare.

PLANUL ANUAL DE FORMARE PROFESIONALĂ

în conformitate cu prevederile Legii nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și ale O.G. nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților, republicată

Prezentul plan anual de formare profesională al SC ... SRL constituie parte integrantă a Contractului colectiv de muncă.

Prin obiectivele sale, SC ... SRL urmărește integrarea socio-profesională a salariatului în concordanță cu aspirațiile sale profesionale, adaptarea la cerințele postului, îmbunătățirea cunoștințelor profesionale și aplicarea unor metode de lucru care să permită îndeplinirea indicatorilor de performanță.

Prin formarea profesională a salariaților, SC ... SRL urmărește însușirea și consolidarea cunoștințelor profesionale în vederea obținerii de performanțe, creșterea capacității de comunicare, de adaptare la nou, având ca scop final motivarea și promovarea în muncă.

Pornind de la nevoile permanente ale personalului de adaptare rapidă la noutățile legislative, de actualizare a cunoștințelor la noile cerințe profesionale și de modernizare a tehnologiilor de lucru, SC ... SRL organizează formarea profesională a salariaților prin următoarele forme:

- Instruirii interne – ședințe de lucru, prelegeri, consfătuiri – cuprinse în programul instruirilor interne, în care sunt cuprinși salariații SC ... SRL.
- Instruirii externe, organizate de furnizorii de formare profesională acreditați de Autoritatea Națională pentru Calificări, în conformitate cu prevederile OG nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților, republicată. Participarea salariaților la una din formele de instruire externă se realizează în baza necesarului identificat și cuprins în planul de instruire externă, aprobat de conducerea companiei.
- Formarea individualizată, organizată de către șeful ierarhic pentru salariații care au avut contractul individual de muncă suspendat (creștere copil, incapacitate temporară de muncă, plângere penală).

Obiectivele și formele pregătirii profesionale, așa cum sunt stabilite în conformitate cu prevederile legale, reprezintă sarcini permanente ale salariaților SC ... SRL.

Atributul formării și perfecționării profesionale îl are deopotrivă fiecare salariat și se realizează atât prin studiu individual, cât și prin participarea la formele și activitățile asigurate de SC ... SRL.

Structurile implicate în realizarea formării și perfecționării profesionale din cadrul SC ... SRL vor asigura un caracter continuu acestei activități.

La nivelul SC ... SRL, pregătirea și perfecționarea profesională a salariaților au următoarele priorități:

Nr.	Forma de pregătire	Locul de desfășurare	Organizator	Participanți	Perioadă	Obiective	Evaluare

