



**TABEL NOMINAL CU PERSONALUL CONTRACTUAL DIN CADRUL POLITIEI  
COMUNITARE CARE A FOST DISPONIBILIZAT INCEPAND CU DATA DE  
01.10.2010 SI ARE DREPTUL LA O COMPENSATIE EGALA CU UN SALARIU DE  
BAZA LUNAR**

Nr. Crt	Numele si prenumele	Functia	Salariul de Baza diminuat cf Legii nr.118/2010
1	Alexandru Cristina	Paznic	606 lei
2	Alexe Constantin	Paznic	630 lei
3	Badicu Daniel	Paznic	606 lei
4	Barbuceanu Dumitru Catalin	Paznic	607 lei
5	Bizineche Aurel	Paznic	541 lei
6	Branzea Daniel Costantin	Paznic	542 lei
7	Chiranoiu Paula	Paznic	630 lei
8	Chirila Mariana	Paznic	565 lei
9	Coman Razvan Constantin	Paznic	529 lei
10	Copilau Nicolae Octavian	Paznic	566 lei
11	Cristea Fanel	Paznic	632 lei
12	Gaibar Mihail Sebastian	Paznic	631 lei
13	Ghita Gheorghe	Paznic	529 lei
14	Ionescu Luigi	Paznic	631 lei
15	Luncasu Marius	Paznic	631 lei
16	Lungu Gheorghe	Paznic	632 lei
17	Manea Gheorghe	Paznic	566 lei
18	Matei Catalin Ionut	Paznic	529 lei
19	Mihalcea Rodica Daniela	Paznic	632 lei
20	Mircea Doru	Paznic	631 lei
21	Mircea Stelian	Paznic	607 lei
22	Moraru Viorel	Paznic	632 lei
23	Nae Paul Elis	Paznic	542 lei
24	Negoita Marcel	Paznic	632 lei
25	Olteanu Niculae	Paznic	606 lei
26	Pandrea Violeta	Paznic	631 lei
27	Patrascu Constantin Florin	Paznic	580 lei
28	Ploesteanu Marius	Paznic	581 lei
29	Popescu Gheorghe	Paznic	631 lei



30	Popa Mihail	Muncitor	839 lei
31	Popescu Stela	Paznic	631 lei
32	Preda Emil Viorel	Paznic	605 lei
33	Radu Ionut Sebastian	Paznic	529 lei
34	Radu Sorin	Paznic	630 lei
35	Sirbu Ion	Paznic	632 lei
36	Soare Ion	Paznic	630 lei
37	Sperlea Simona	Paznic	541 lei
38	Stan Daniel	Paznic	529 lei
39	Stan Robert Marius	Paznic	581 lei
40	StanescuStefan Stelian	Paznic	631 lei
41	Stirceanu Nicolae	Paznic	631 lei
42	Tcaciuc Mihai	Paznic	631 lei
43	Tudor Constantin	Paznic	581 lei
44	Tugui Petrica	Paznic	542 lei
45	Visan Steliana	Paznic	580 lei
46	Voicu Vladimir	Paznic	529 lei
47	Voinea Gheorghe	Paznic	581 lei
48	Zarioiu Florin	Paznic	542 lei
49	Zinca Tiberiu	Paznic	542 lei
	<b>Total</b>	-	<b>29.245 lei</b>

**Contributii :**

- Contributia privind asigurarile sociale ale institutiei- 20, 80% - 6.083 lei
  - Contributia privind asigurarile pentru somaj ale institutiei- 0,50% – 146 lei
  - Contributia privind asigurarile pentru sanatate ale institutiei- 5,20% – 1.521 lei
  - Contributia privind fondul de risc si accidente al institutiei- 0,30% - 88 lei
- Total – 7.838 lei**

Director General,  
Duta Marius Florin

Intocmit: Consilier Resurse Umane  
Simion Maria



### **RAPORT DE SPECIALITATE**

**la proiectul de hotărâre privind aprobarea fondului de salarii reprezentând compensația egală cu un salariu de bază lunar pentru personalul contractual din cadrul Poliției Comunitare Ploiești ce a fost disponibilizat conform Ordonanței de Urgență nr.63/2010 pentru modificarea și completarea Legii nr.273/2006 privind finanțele publice locale, precum și stabilirea unor măsuri financiare**

În baza Hotărârii Consiliului Local nr. 222/2004 modificată prin Hotărârea Consiliului Local nr. 13/2005, începând cu data de 01.04.2005 s-a înființat Poliția Comunitară Ploiești, având la bază Legea nr. 371/2004, modificată și completată ulterior, ca serviciu public specializat aflat în subordinea Consiliului Local.

Poliția Comunitară este o structură administrativă, organizată în subordinea primarului, care pune în aplicare legislația dată în competența și dispozițiile primarului, strict orientate către comunitatea locală.

Astfel Poliția Comunitară Ploiești participă la măsurile de siguranță publică, protejarea drepturilor și libertăților fundamentale ale omului, combaterea infracționalității.

În baza Ordonanței de Urgență nr.63/2010 pentru modificarea și completarea Legii nr. 273/2006 privind finanțele publice locale, precum și stabilirea unor măsuri financiare, Consiliul Local Ploiești a adoptat în luna august 2010, Hotărârea nr.252- privind aprobarea organigramei, a numărului de personal și a Statului de funcții al Poliției Comunitare Ploiești. Prin această hotărâre s-a aprobat reducerea posturilor de la 552 de posturi la 228, număr stabilit și comunicat prin adresa nr.10.495/13.07.2010 de Instituția Prefectului –Judetul Prahova, pe baza criteriului : un post pentru fiecare 1.000 locuitori ai municipiului .

Prin Hotărârea Consiliului Local nr.249/11.08.2010 privind aprobarea criteriilor și procedurilor aplicabile personalului ce intra sub incidența prevederilor Ordonanței de Urgență nr.63/2010, au fost aprobate criteriile și procedurile aplicabile personalului instituției în vederea reorganizării activității instituției, precum și calendarul desfășurării acestei proceduri.

Activitatea de reorganizare s-a desfășurat în perioada 18.08.2010-30.08.2010, iar perioada de preaviz a fost 01.09.2010-30.09.2010, astfel încât



la 01.10.2010 a intrat in vigoare noua organigrama avand 228 de posturi

In urma aplicarii prevederilor Hotararii Consiliului nr249/11.08.2010. , Politia Comunitara Ploiesti a solicitat Sindicatului Liber si Independent Primaria Municipiului Ploiesti negocierea privind stabilirea ordinii de prioritate la concediere si limitarea concedierilor colective ( avand in vedere nr. de 149 de functii reduse), prin :

- Preluarea de catre alte servicii de specialitate din subordinea Consiliului Local (Parcul Memorial Constantin Stere, Club Sportiv Municipal Ploiesti, Administratia Domeniului Public si Privat ) a unui numar de salariati angajati in functia de paznic ( personal contractual);
- Preluarea unor salariati angajati pe functii publice , carora li s-au desfiintat posturile , de catre alte servicii de specialitate din subordinea Consiliului Local sau de aparatul propriu al Primarului;
- Acordarea unei compensatii de cel putin un salariu de baza lunar , pentru salariatii - personal contractual - disponibilizati , in conformitate cu prevederile art.67 din Legea nr.53/2003- Codul Muncii , coroborat cu art.78, alin (1) din Contractul Colectiv de munca unic la nivel national pe anii 2007-2010.

Fondul de salarii reprezentand compensatia egala cu un salariu de baza lunar pentru personalul contractual din cadrul Politiei Comunitare Ploiesti ce a fost disponibilizat conform Ordonantei de Urgenta nr.63/2010 ,este in suma de 29.245 lei, conform anexei nr.1 la prezenta Hotarare de Consiliu Local , iar contributiile aferente sunt in suma de 7.838 lei .

Avand in vedere cele expuse mai sus, supunem spre aprobare Consiliului Local, proiectul de hotarare alaturat.

### **POLIȚIA COMUNITARĂ PLOIEȘTI**

**Director General,**

**Marius Florin Duță**

**Șef Serviciu Financiar-Contabilitate,**

**Mariana Ionescu**

**Consilier Compartimentul Resurse Umane**

**Simion Maria**

*Stub*

**PRIMAR,**

**Liviu Andrei Volosevici**



Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale  
INSPECȚIA MUNCII  
INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ PRAHOVA  
B-dul Independenței, nr. 12, cod poștal 100028, Ploiești, jud. Prahova  
Tel: (0244) 510.372 Fax: (0244) 510.372  
www.itmprahova.ro



Operator de date cu caracter personal, înregistrat la Autoritatea Națională de Supraveghere a Protecției Datelor cu Caracter Personal nr. 32386

Nr. 3313/09.11.2010

POLIȚIA COMUNITĂRĂ  
A MUNICIPIULUI PLOIEȘTI  
NR. 8616 DATA 16 NOV  
REGISTRATURĂ

Catre:

**CONSILIUL LOCAL AL MUNICIPIULUI PLOIEȘTI**  
**POLIȚIA COMUNITĂRĂ**  
**Ploiești, B-dul Independenței, nr. 21, jud. Prahova**

Urmare adresei dvs. nr. 7769/ 07.10.2010 înregistrata la Agenția Județeană pentru Prestații Sociale Prahova sub nr. 13804/ 07.10.2010 și redirectionata la ITM Prahova fiind înregistrată sub numărul rubricat în antet, în temeiul disp. art. 7 din OG nr. 27/ 2002, va comunicăm următoarele:

Inspectoratul Teritorial de Munca Prahova nu are competența legală a se pronunța asupra niciunui aspect care vizează funcția publică respectiv raportul de serviciu, împrejurare în care pentru clarificări va recomandam să va adresați Agenției Naționale a Funcționarilor Publici.

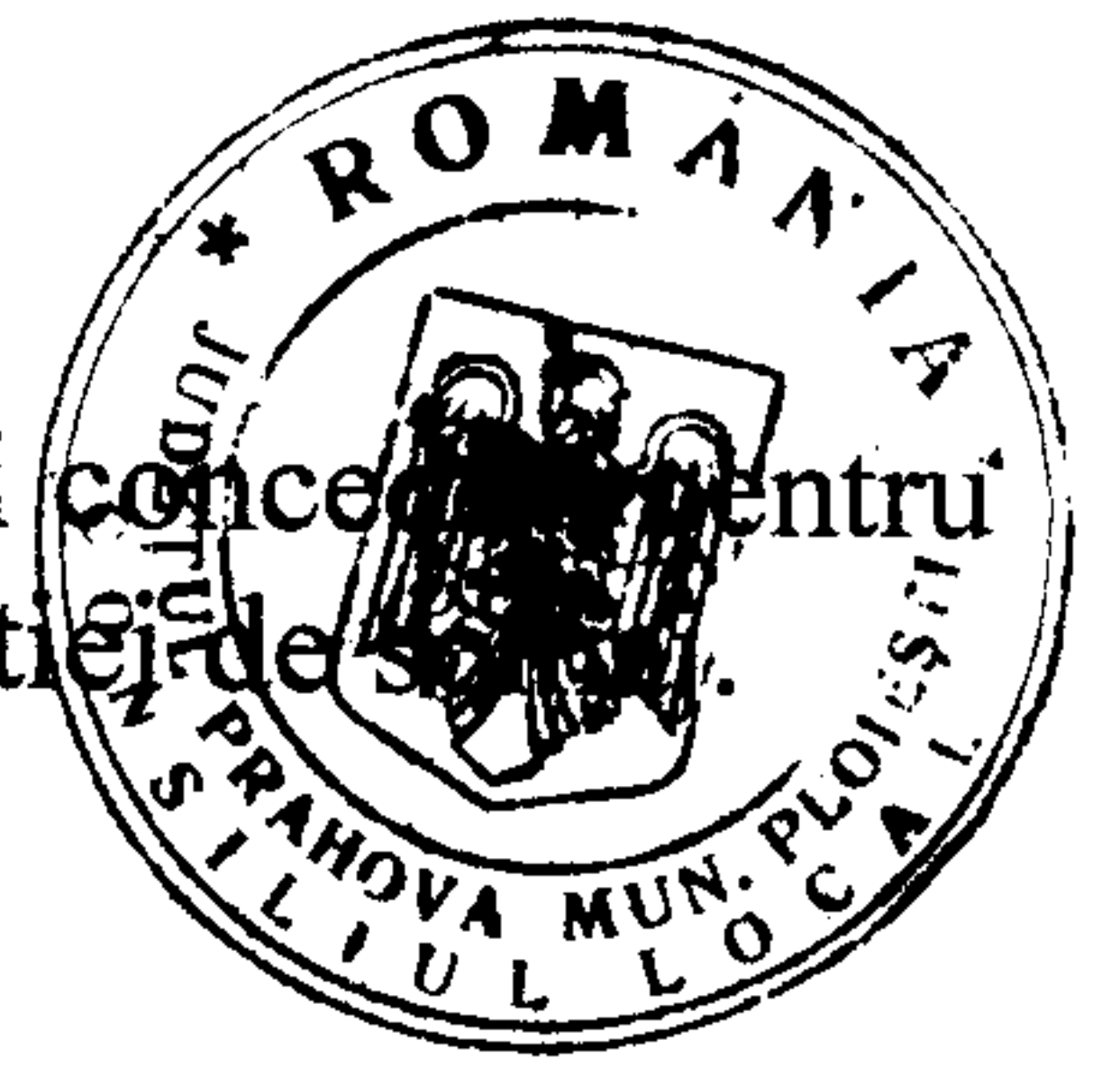
Cu privire la raportul juridic de muncă, înțelegem din formularea dvs. ca în fapt va referiți la indemnizatia pentru concediul de odihna și la posibilitatea recuperării unei părți corespunzător perioadei din an în care salariatul nu mai prestează activitate datorită concedierii în condițiile art. 65(1) din Legea nr. 53/ 2003 modificată și completată.

Din interpretarea disp. art. 141 alin. 4 coroborat cu disp. art. 145 din Legea nr. 53/ 2003 modificată și completată reiese faptul că pentru perioada concediului de odihna salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu, care nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizatiile și sporurile cu caracter permanent cuvenite pentru perioada respectivă, prevăzute în contractul individual de muncă. Prevederea legală anterior enunțată este o normă cu caracter minimal, instituită în raport cu durata minimă legală a concediului de odihna.

În consecința faptei de situația învederată, la data încetării raportului de muncă, urmează să efectuați calculul indemnizației cuvenite ficarui salariat raportat la durata timpului de muncă suma ce se va deduce din valoarea totală a indemnizației achitate și să stabiliți cuantumul plății nedatorate.

\* Cu privire la salariul compensator, va învederam că aceasta reprezintă o obligație a angajatorului prevăzută de disp. art. 78(1) din CCM unic la nivel

national 2007 – 2010, fiind in acelasi timp un drept al salariatului concediat pentru motive ce nu tin de persoana sa, neconditionat de plata indemnizatiei de

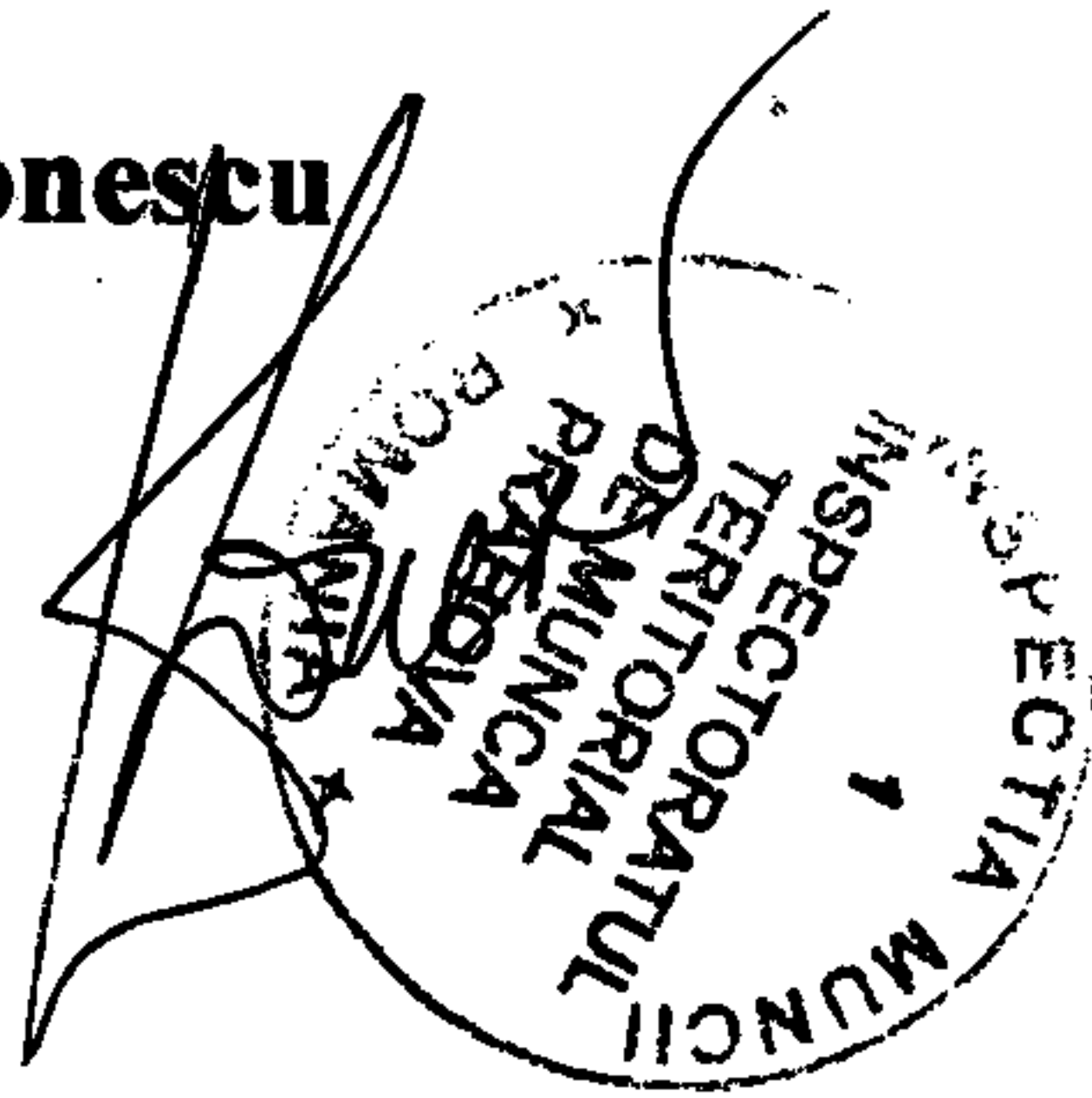


**Inspector Sef**

**Compartimentul Legislatie Contencios**

**Jr. Dumitra Ionescu**

**Jr. Liviu Scarlat**



CONTRACT MUNCĂ Nr. 2895/21 din 29 decembrie 2006  
Contractul colectiv de muncă unic la nivel național pe anii 2007 - încheiat  
conform art. 10 și 11 din Legea nr. 130/1996, republicată, înregistrat la Ministerul  
Muncii, Solidarității Sociale și Familiei cu nr. 2895/21/29.12.2006  
EMITENT: MINISTERUL MUNCII, SOLIDARITĂȚII SOCIALE ȘI FAMILIEI  
PUBLICAT ÎN: MONITORUL OFICIAL, PARTEA A V-a, Nr. 5 din 29 ianuarie 2007



## CAP. 1

### Dispoziții generale

#### ART. 1

(1) Părțile contractante, reprezentate conform anexei nr. 7, recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în negocierea Contractului colectiv de muncă unic la nivel național și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia.

(2) Angajatorul recunoaște libera exercitare a dreptului sindical, conform convențiilor internaționale pe care România le-a ratificat, Constituției României și legislației naționale, precum și libertatea de opinie a fiecărui salariat.

#### ART. 2

(1) Contractul colectiv de muncă unic la nivel național cuprinde drepturile și obligațiile angajatorilor\*) și ale salariaților cu privire la condițiile generale de muncă prevăzute de legislația în vigoare, precum și cele convenite în procesul de negociere.

(2) În ceea ce privește condițiile specifice de muncă, stabilite conform legii, drepturile și obligațiile părților se vor stabili prin contractele colective de muncă și, după caz, prin acorduri privind relațiile de serviciu, la nivel de ramură, grup de unități\*), unități și instituții.

(3) La angajare și la stabilirea drepturilor individuale, angajatorii vor respecta dispozițiile legale în vigoare privind aplicarea principiului egalității de tratament față de toți salariații, fără discriminări pe bază de 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) Principiul plății egale pentru muncă egală implică, pentru aceeași muncă sau pentru o muncă pentru care este atribuită o valoare egală, eliminarea, cu privire la toate elementele și condițiile de remunerare, a oricărei discriminări pe criteriul sexului.

-----  
\*) În sensul prezentului contract:

- termenul angajator desemnează pe cel care angajează - persoana juridică sau fizică autorizată potrivit legii, care administrează, utilizează capital, indiferent de natura acestuia, și care folosește forța de muncă salariată;

- termenul unitate desemnează societățile comerciale, alte organizații cu scop lucrativ, instituțiile publice și orice persoană juridică ce angajează salariați;

- companiile naționale și regiile autonome sunt definite prin lege grupuri de unități;

- termenul de acorduri privind relațiile de serviciu desemnează actele încheiate în baza negocierilor derulate între reprezentanții instituțiilor publice și reprezentanții funcționarilor publici.



### ART. 3

(1) Clauzele contractelor colective de muncă produc efecte după cum urmează:

a) pentru toți salariații încadrați în unitățile din țară, indiferent de forma de capital social (de stat sau privat, român sau străin/mixt), în cazul contractelor colective de muncă la nivel național;

b) pentru toți salariații încadrați în toate unitățile din ramura de activitate pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă, indiferent de forma de capital social (de stat sau privat, român sau străin/mixt);

c) pentru toți salariații încadrați la angajatorii care fac parte din grupul de unități pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă la acest nivel, indiferent de forma de capital social (de stat sau privat, român sau străin/mixt);

d) pentru toți salariații angajatorului, în cazul contractelor colective de muncă încheiate la nivel de unitate, indiferent de forma de capital social (de stat sau privat, român sau străin/mixt).

(2) Contractele colective de muncă se pot încheia și pentru salariații instituțiilor publice. Prin aceste contracte nu pot fi negociate clauze referitoare la drepturile a căror acordare și al căror quantum sunt stabilite prin dispoziții legale.

(3) În cazul în care, din diferite motive, părțile au încheiat contracte colective de muncă la un nivel inferior înaintea contractelor la nivel superior, cele de la nivelurile inferioare se vor adapta contractelor colective de la nivel superior, acolo unde prevederile minimale ale acestora nu au fost atinse.

### ART. 4

(1) Prezentul contract se încheie pe o perioadă de patru ani, cu posibilitatea revizuirii anuale.

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

### ART. 5

(1) Orice cerere de modificare a prezentului contract va face obiectul unei negocieri.

(2) Cererea de modificare se aduce la cunoștință, în scris, celeilalte părți cu cel puțin 30 de zile înainte de data propusă pentru începerea negocierilor.

(3) Părțile convin ca în perioada negocierilor, atât în cazul în care se fac modificări, cât și în cazul denunțării contractului, la nivelurile de negociere să nu declanșeze greve, iar la nivel de unitate sau grup de unități să nu se efectueze concedieri din motive neimputabile salariaților.

### ART. 6

Suspendarea și încetarea contractului au loc potrivit legii.

### ART. 7

(1) Pentru rezolvarea problemelor ce apar în aplicarea prevederilor prezentului contract precum și pentru monitorizarea aplicării lui, părțile convin să instituie o comisie de aplicare și monitorizare a Contractului colectiv de muncă unic la nivel național.

(2) Competența, componența, organizarea și funcționarea comisiei prevăzute la alin.

(1) sunt stabilite prin regulamentul din anexa nr. 1 la prezentul contract.



#### ART. 8

(1) Drepturile salariaților prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi colective sau individuale care au fost stabilite prin contractele colective de muncă încheiate la nivel de ramură, grupuri de unități și unități înainte încheierii Contractului colectiv de muncă unic la nivel național.

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

(3) Părțile se obligă ca, în perioada de aplicare a prezentului contract colectiv de muncă, să nu promoveze și să nu susțină proiecte de acte normative a căror adoptare ar conduce la diminuarea drepturilor ce decurg din contractele colective de muncă, oricare ar fi nivelul la care acestea au fost încheiate.

(4) Părțile convin să se informeze reciproc și să facă demersurile necesare pentru respectarea prevederilor legale, în vederea consultării organizațiilor sindicale și patronale semnatare, în toate cazurile în care se inițiază acte normative ce privesc relațiile de muncă.

#### ART. 9

(1) În scopul salarizării și acordării celorlalte drepturi prevăzute în prezentul contract pentru personalul instituțiilor finanțate de la bugetul de stat, sindicatele și ministerele vor purta negocieri cu guvernul pentru stabilirea fondurilor aferente acestei categorii de personal și pentru constituirea surselor, înainte de adoptarea bugetului de stat, precum și în vederea modificării ulterioare a acestuia.

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

(3) Pe baza fondurilor aprobate în condițiile prevăzute la alin. 1, părțile vor negocia utilizarea acestora pentru stabilirea salariilor și a celorlalte drepturi de personal la instituțiile publice.

#### CAP. 2

##### Timpul de muncă

#### ART. 10

(1) Durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi sau de 40 de ore pe săptămână.

(2) Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal, prevăzută la alin. 1, este considerată muncă suplimentară.

(3) Prin negocieri la nivel de unitate, pentru a pune de acord programul cu cerințele producției, se poate stabili un program săptămânal de 36 până la 44 de ore, cu condiția ca media lunară să fie de 40 de ore pe săptămână, iar programul stabilit să fie anunțat cu o săptămână înainte.

(4) 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.



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

(6) În cazurile în care durata normală a timpului de muncă se stabilește potrivit prevederilor alin. 5, durata timpului de muncă zilnic nu poate depăși 10 ore.

(7) La locurile de muncă unde, datorită specificului activității, nu există posibilitatea încadrării în durata normală a timpului zilnic de lucru pot fi stabilite forme specifice de organizare a timpului de lucru, după caz, în tură, tură continuă, turnus, program fracționat; locurile de muncă la care se aplică aceste forme specifice de organizare, precum și modalitățile concrete de organizare și evidență a muncii prestate se stabilesc prin contractul colectiv de muncă la nivel de ramură, grupuri de unități sau unități.

(8) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare. Prin excepție, durata timpului de muncă va putea fi prelungită peste 8 ore pe zi și peste 48 de ore pe săptămână, care include și orele suplimentare, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de trei luni, să nu depășească 48 de ore pe săptămână.

(9) Pentru ramurile de activitate și sectoarele de activitate consemnate în anexa nr. 6 se pot negocia, la nivel de ramuri, perioade de referință mai mari de trei luni, dar care să nu depășească 12 luni.

(10) La solicitarea comună sau a uneia dintre părțile negociatoare ale contractului colectiv de muncă la nivel de ramură, Comisia paritară constituită la nivelul Contractului colectiv de muncă unic la nivel național se va întruni în regim de urgență și se va pronunța asupra cererii de extindere a perioadei de referință, prevăzută de art. 111 din Codul muncii, pentru ramuri sau sectoare ce nu sunt prevăzute în anexa nr. 6 și pentru care s-au prezentat solicitări.

(11) Când munca se efectuează în schimburi, durata timpului de muncă va putea fi prelungită peste 8 ore pe zi și peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă maximă de 3 săptămâni, să nu depășească 8 ore pe zi sau 48 de ore pe săptămână.

#### ART. 11

(1) Pentru unele activități, locuri de muncă și categorii de personal, prevăzute în contractele colective de muncă de la unități, timpul de muncă poate fi parțial, corespunzător unor fracțiuni de normă.

(2) La cerere, salariații încadrați cu timp de muncă parțial vor putea fi încadrați cu timp de muncă normal, dacă există posturi vacante și dacă întrunesc condițiile ocupării acestor posturi.

#### ART. 12

(1) Salariații care își desfășoară activitatea în locuri de muncă cu condiții deosebite beneficiază de reducerea duratei normale a timpului de muncă sub 8 ore pe zi, în condițiile prevăzute de lege, și nu pot fi solicitați să efectueze ore suplimentare, cu excepția cazurilor justificate de prevederi exprese ale regulamentelor specifice activității respective sau a unor situații apărute fortuit.

(2) Durata reducerii timpului normal de muncă și categoriile de personal care beneficiază de acest program se stabilesc prin contractul colectiv de muncă la nivel de ramură, grupuri de unități și unități.



#### ART. 13

(1) Orele de începere și terminare a programului vor fi stabilite prin regulamentul intern.

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

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

#### ART. 14

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

(2) Salariații pot fi chemați să presteze ore suplimentare numai cu consimțământul lor.

(3) Pentru prevenirea sau înlăturarea efectelor unor calamități naturale, ale unor accidente ori ale altor cazuri de forță majoră, salariații au obligația de a presta muncă suplimentară cerută de cel care angajează.

#### ART. 15

(1) Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 30 de zile, după efectuarea acesteia.

(2) În aceste condiții, salariatul beneficiază de salariul corespunzător pentru orele prestate peste programul normal de lucru.

#### ART. 16

(1) Munca prestată în intervalul dintre orele 22 și 6, cu posibilitatea abaterii cu o oră în plus sau în minus față de aceste limite, este lucru în timpul nopții.

(2) Durata normală a timpului de muncă pentru salariatul în regim de noapte nu poate depăși o medie de 8 ore pe zi, calculată pe o perioadă de referință de maximum 3 luni calendaristice, cu respectarea prevederilor legale privind repausul săptămânal.

(3) Pentru persoanele al căror program de lucru se desfășoară pe timpul nopții, durata timpului de muncă este mai mică cu o oră decât durata timpului de muncă prestată în timpul zilei, fără diminuarea salariului de bază și a vechimii în muncă.

(4) Prevederile alin. 2 nu se aplică salariaților care lucrează în locuri de muncă cu condiții deosebite, unde durata timpului de muncă este mai mică de 8 ore.

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

(6) Salariații care urmează să desfășoare cel puțin 3 ore de muncă de noapte sunt supuși unui examen medical gratuit înainte de începerea activității și după aceea, periodic.

(7) Condițiile de efectuare a examenului medical și periodicitatea acestuia se stabilesc prin regulament aprobat prin ordin comun al ministrului muncii, solidarității sociale și familiei și al ministrului sănătății.

(8) Salariații care desfășoară muncă 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.

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

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



#### ART. 17

(1) Salariații care renunță la concediul legal pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la doi ani beneficiază de reducerea duratei normale a timpului de lucru cu 2 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.

(2) Femeile care au în îngrijire copii de până la 6 ani pot lucra cu 1/2 normă, dacă nu beneficiază de creșă sau cămin, fără a le fi afectate drepturile ce decurg din calitatea de salariat. Timpul în care au fost încadrate în aceste condiții se consideră, la calculul vechimii în muncă, timp lucrat cu o normă întreagă.

(3) Angajatorii au obligația de a acorda salariatelor gravide dispensă pentru consultații prenatale în limita a maximum 16 ore pe lună, fără a le fi afectate drepturile salariale.

(4) Salariata în cauză este obligată să prezinte adeverință medicală privind efectuarea controalelor pentru care s-a învoit.

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

#### ART. 18

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

### CAP. 3

#### Sănătatea și securitatea în muncă

#### ART. 19

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

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

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

a) măsurile incluse în contractul colectiv de muncă să fie de natură să realizeze cel puțin asigurarea condițiilor de muncă la nivelul parametrilor minimali prevăzuți în norme; dacă acest lucru nu este posibil la un moment dat, se vor stabili programe pe termen scurt sau mediu pentru realizare, până la asigurarea parametrilor minimali salariații beneficiind de compensări bănești sau de altă natură;

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

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

#### ART. 20

(1) Organizarea activității prin stabilirea unei structuri organizatorice raționale, repartizarea tuturor salariaților pe locuri de muncă cu precizarea atribuțiilor și



răspunderilor lor, precum și exercitarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligațiilor de serviciu de către salariați sunt de competența exclusivă a celor care angajează.

(2) Normarea muncii se aplică tuturor categoriilor de salariați - muncitori, tehnicieni, ingineri, economiști, cadre de altă specialitate și lucrători din activitatea administrativă - atât pentru cei salariați în acord, cât și pentru cei salariați în regie. Normele de muncă se exprimă - în funcție de caracteristicile procesului de producție sau 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 se elaborează de către patroni, cu acordul organizațiilor sindicale corespunzătoare.

(3) Normele de muncă aprobate de conducătorul unității constituie anexă la contractul colectiv de muncă și se fac cunoscute salariaților cu cel puțin 5 zile înainte de aplicare.

#### ART. 21

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

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

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

(4) Cheltuielile ocazionate de soluționarea divergențelor cu privire la modificarea normelor de muncă vor fi suportate de patroni pentru prima solicitare a sindicatelor.

#### ART. 22

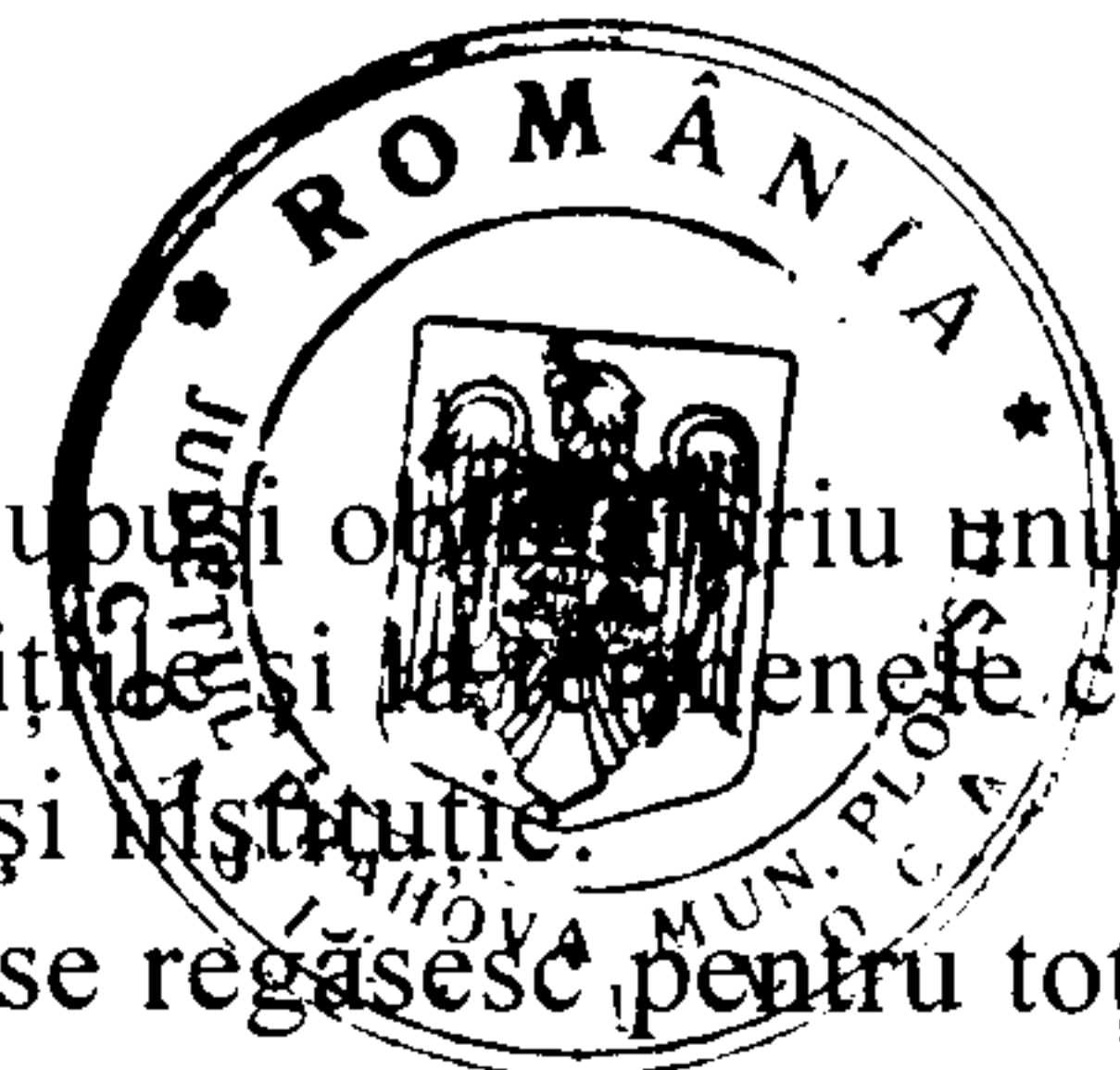
Angajatorul are obligația să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă, iar salariații trebuie să realizeze norma de muncă sau, după caz, sarcinile ce decurg din funcția sau postul deținut.

#### ART. 23

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

#### ART. 24

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



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

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

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

#### ART. 25

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

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

#### ART. 26

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

#### ART. 27

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

(2) Angajatorul va asigura, pe cheltuiala sa, cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea și perfecționarea profesională a salariaților cu privire la normele de sănătate și securitate în muncă. Prin contractele colective de muncă la nivel de unități se vor prevedea măsuri specifice, periodicitatea, metodologia, obligațiile și răspunderile, precum și controalele proprii, în conformitate cu dispozițiile Legii nr. 319/2006, reglementările elaborate de Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei și cu normele proprii. Timpul aferent acestor activități, inclusiv orele de instructaj, se include în timpul de muncă și este salarizat.

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

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

#### ART. 28

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

(2) Contravaloarea echipamentului de lucru se suportă potrivit prevederilor legale și celor din contractele colective de muncă de la celelalte niveluri.

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



#### ART. 29

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

#### ART. 30

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

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

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

c) diminuarea până la eliminarea treptată a emisiilor poluante.

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

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

#### ART. 31

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

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

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

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

#### ART. 32

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

#### ART. 33

(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, începând cu luna a V-a de sarcină, precum și cele care alăptează nu vor fi repartizate la muncă 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 Comitetului de sănătate și securitate în muncă, angajatorul are obligația să evalueze riscurile pe care le presupune locul de muncă al salariaților care anunță că este însărcinată, precum și al salariaților care alăptează și să le informeze cu privire la acestea.

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

#### ART. 34

Patronul 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.

#### ART. 35

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

#### ART. 36

(1) În vederea îmbunătățirii condițiilor de muncă, în fiecare unitate cu cel puțin 50 de salariați se va constitui un Comitet de sănătate și securitate în muncă, în conformitate cu prevederile legale.

(2) Comitetul de sănătate și securitate în muncă este constituit din reprezentanții desemnați de sindicatele reprezentative din unitate, pe de o parte, și angajator sau reprezentanții săi desemnați, în număr egal cu cel al reprezentanților lucrătorilor, pe de altă parte.

(3) Reprezentanții în comitetele de sănătate și securitate în muncă desemnați de sindicatele reprezentative din unitate sau, acolo unde acestea nu există, aleși de către salariați, poartă denumirea de lucrători delegați ai salariaților cu răspunderi specifice în domeniul sănătății și securității în muncă sau lucrători desemnați.

(4) Lucrătorii delegați prevăzuți la alineatul precedent vor fi aleși pentru un mandat de 2 ani, cu posibilitatea prelungirii. Aceștia pot fi retrași sau înlocuiți în aceleași condiții în care au fost desemnați.

(5) Dacă într-o unitate apare un sindicat reprezentativ, lucrătorii delegați în Comitetul de sănătate și securitate în muncă vor fi desemnați de acesta.

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

(7) Activitatea comitetelor de sănătate și securitate în muncă se va desfășura în baza reglementărilor-cadru în vigoare și a regulamentelor proprii.

#### ART. 37

În scopul prevenirii și diminuării nivelului stresului la locul de muncă, angajatorul împreună cu semnatarii contractului colectiv de muncă vor depune eforturile necesare în vederea transpunerii la nivelul unității a standardelor de management pentru gestionarea stresului la locul de muncă, astfel:

(1) În ceea ce privește conținutul muncii:

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



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

c) condițiile locului de muncă trebuie să fie adaptate ergonomic, salariații vor fi informați și consultați și vor avea la dispoziție toate informațiile necesare, care să le permită să înțeleagă care sunt responsabilitățile lor, conform fișei postului.

(2) În ceea ce privește controlul asupra muncii efectuate:

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

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

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

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

#### CAP. 4

#### Salarizarea și alte drepturi bănești

##### ART. 38

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

(2) La unitățile producătoare de produse agricole, o parte din salariu se poate plăti și în natură. Plata în natură, stabilită prin negocieri colective în unități, nu poate depăși 30% din salariu.

(3) Plata în natură a unei părți din salariu, în condițiile stabilite la art. 160 din Codul muncii, este posibilă numai dacă este prevăzută expres în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în contractul individual de muncă.

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

##### ART. 39

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

a) în regie sau după timp;

b) în acord;

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

d) alte forme specifice unității.

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

a) acord direct;

b) acord progresiv;



- c) acord indirect;
- (3) Acordul direct, progresiv sau indirect se poate aplica individual sau colectiv;
- (4) Formele de organizare a muncii și de salarizare ce urmează să se aplice pentru fiecare activități se stabilesc prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate sau, după caz, instituție.

#### ART. 40

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

a) muncitori:

1. necalificați = 1,

2. calificați = 1,2;

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

1. liceală = 1,2,

2. postliceală = 1,25;

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

1. școala de maiștri = 1,3,

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

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

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

(3) Salarizarea personalului încadrat conform alin. 1 se va stabili ținând cont și de standardele ocupaționale corespunzătoare ocupației respective.

(4) Salariul de bază minim brut negociat pentru un program complet de lucru de 170 de ore, în medie, este de 440 lei, adică 2,59 lei/oră, începând cu 1 ianuarie 2007.

#### ART. 41

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

(2) Sporurile se acordă numai la locurile de muncă unde acestea nu sunt cuprinse în salariul de bază.

(3) Sporurile minime ce se acordă în condițiile prezentului contract sunt:

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

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

c) pentru orele suplimentare și pentru orele lucrate în zilele libere și în zilele de sărbători legale ce nu au fost compensate corespunzător cu ore libere plătite se acordă un spor de 100% din salariul de bază;

d) pentru vechime în muncă, minimum 5% pentru 3 ani vechime și maximum 25% la o vechime de peste 20 de ani, din salariul de bază;

e) pentru lucrul în timpul nopții, 25% din salariul de bază;

f) pentru exercitarea și a unei alte funcții se poate acorda un spor de până la 50% din salariul de bază al funcției înlocuite; cazurile în care se aplică această prevedere și



cuantumul se vor stabili prin negocieri la contractele colective de muncă la nivelul de ramură, grupuri de unități sau unități.

(4) Sporurile prevăzute la alin. 3 lit. a) și b), nu se includ în salariul de bază și nu se mai acordă după normalizarea condițiilor de muncă în conformitate cu dispozițiile art. 25 din prezentul contract.

(5) Prin contractul colectiv de muncă la nivel de ramură, grupuri de unități și unități pot fi negociate și alte categorii de sporuri (spor de izolare, spor pentru folosirea unei limbi străine, dacă aceasta nu este cuprinsă în obligațiile postului etc.).

#### ART. 42

(1) Adaosurile la salariul de bază sunt:

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

(2) Alte venituri sunt:

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

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

#### ART. 43

(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, el este obligat să plătească salariaților salariul de bază pentru timpul cât lucrul a fost întrerupt.

(3) În cazuri excepționale, când din motive tehnice sau din alte motive activitatea a fost întreruptă, salariații vor primi 75% din salariul de bază individual avut, cu condiția ca încetarea lucrului să nu se fi produs din vina lor și dacă în tot acest timp au rămas la dispoziția unității. Prin negocieri la nivelul unității sau instituției se va stabili modul concret de realizare a prevederii de a rămâne la dispoziția unității, prezenți în incinta unității în așteptarea reluării activității sau la domiciliu, de unde să poată fi convocați de unitate.

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

(5) În cazul în care din motive obiective este necesară reducerea sau întreruperea temporară a activității, pentru maximum 15 zile pe an, cu obligativitatea reluării ei, unitatea, cu acordul sindicatelor, poate acorda concediu fără plată.

#### ART. 44

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



#### ART. 45

Salariații unităților trimiși în delegație în țară sau străinătate beneficiază de următoarele drepturi:

- a) decontarea cheltuielilor de transport, de asigurare și a costului cazării, potrivit condițiilor stabilite prin contractele colective de muncă la celelalte niveluri;
- b) diurnă de deplasare, al cărei quantum se stabilește prin negociere la nivel de ramură, grupuri de unități sau unitate; nivelul minim al diurnei este cel stabilit prin actele normative ce se aplică la instituțiile publice.

#### ART. 46

Salariații unităților trimiși în detașare beneficiază de drepturile de delegare prevăzute la art. 45. În cazul în care detașarea depășește 30 de zile consecutive, în locul diurnei zilnice se plătește o indemnizație egală cu 50% din salariul de bază zilnic. Această indemnizație se acordă proporțional cu numărul de zile ce depășește durata neîntreruptă de 30 de zile.

#### ART. 47

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. 48

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

(2) 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. 49

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. 50

Salariații care se pensionează pentru limită de vârstă primesc o indemnizație egală cu cel puțin două salarii de bază avute în luna pensionării.

#### ART. 51

În afară de ajutoarele prevăzute de lege, la care au dreptul, salariații vor beneficia și de următoarele ajutoare:

- a) în cazul decesului salariatului, un ajutor acordat familiei, de cel puțin două salarii medii lunare pe unitate;
- b) dacă decesul a survenit din cauza unui accident de muncă, a unui accident în legătură cu munca sau a unei boli profesionale, quantumul ajutorului acordat familiei va fi de cel puțin 3 salarii medii pe unitate;
- c) un salariu mediu pe unitate, plătit de aceasta mamei, pentru nașterea fiecărui copil; dacă mama nu este salariată, soțul acesteia beneficiază de plata unui salariu mediu pe unitate;



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

## CAP. 5

### Concedii și zile libere

#### ART. 52

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

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

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

#### ART. 53

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

- 1 și 2 ianuarie;

- prima și a doua zi de Paște;

- 1 Mai;

- 1 Decembrie;

- prima și a doua zi de Crăciun;

- 2 zile pentru fiecare dintre cele două sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

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

#### ART. 54

(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 stabilite prin contractele colective de muncă și/sau regulamentele interne aplicabile.

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

(3) 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.

#### ART. 55

Salariații pot solicita, în mod justificat, decalarea programului de lucru. Angajatorul va analiza cererea și va aproba aceasta în funcție de posibilități.

#### ART. 56

(1) Salariații au dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu de odihnă plătit, de minimum 21 de zile lucrătoare.

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

a) salariații care au vârsta sub 18 ani au dreptul, în fiecare an calendaristic, la un concediu plătit de 24 de zile lucrătoare;

b) salariații nou-angajați, pentru primul an de activitate înscris în cartea de muncă, au dreptul la un concediu de odihnă plătit cu o durată minimă de 20 de zile lucrătoare.



#### ART. 57

(1) În fiecare an calendaristic, salariații încadrați în grade de invaliditate au dreptul la un concediu de odihnă suplimentar cu o durată de 3 zile, iar salariații nevăzătorii cu o durată de 6 zile.

(2) Salariații care își desfășoară activitatea în condiții deosebite beneficiază de concedii de odihnă suplimentare de minimum 3 zile pe an.

#### ART. 58

Prin contractele colective de muncă la celelalte niveluri se vor stabili criteriile pe baza cărora salariații să beneficieze de concedii de odihnă anuale și de concedii de odihnă suplimentare mai mari.

#### ART. 59

(1) Pe durata concediului de odihnă, salariații vor primi o indemnizație ce reprezintă media zilnică a veniturilor din ultimele trei luni anterioare lunii în care este efectuat concediul, multiplicată cu numărul de zile de concediu.

(2) Indemnizația de concediu nu poate fi mai mică decât salariul de bază, sporul de vechime și indemnizația pentru funcția de conducere, luate împreună, corespunzător numărului de zile de concediu.

(3) Prin contractele colective de muncă de la celelalte niveluri se poate stabili ca, în raport cu posibilitățile economico-financiare ale unității, pe lângă indemnizația de concediu, să se plătească și o primă de vacanță.

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

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

#### ART. 60

(1) Concediul anual de odihnă va putea fi fracționat la solicitarea salariatului; una din fracțiuni va trebui să fie de cel puțin 15 zile lucrătoare. Cealaltă parte va trebui acordată și luată până la sfârșitul anului în curs.

(2) Când din motive neimputabile salariatului, acesta nu și-a efectuat integral concediul de odihnă pe anul în curs, restul de concediu se va acorda până la sfârșitul anului următor, în perioada solicitată de salariat.

#### ART. 61

(1) Salariații au dreptul la zile libere plătite pentru evenimente deosebite în familie sau pentru alte situații, după cum urmează:

a) căsătoria salariatului - 5 zile;

b) căsătoria unui copil - 2 zile;

c) nașterea unui copil - 5 zile + 10 zile dacă a urmat un curs de puericultură;

d) decesul soțului, copilului, părinților, socrilor - 3 zile;

e) decesul bunicilor, fraților, surorilor - 1 zi;

f) donatorii de sânge - conform legii;

g) la schimbarea locului de muncă în cadrul aceleiași unități, cu mutarea domiciliului în altă localitate - 5 zile.

(2) Salariații au dreptul la 30 de zile concediu fără plată, acordat o singură dată, pentru pregătirea și susținerea lucrării de diplomă în învățământul superior. Acest concediu se poate acorda și fracționat, la cererea salariatului.



(3) Pentru rezolvarea unor situații personale, salariații au dreptul la concediu fără plată.

#### ART. 62

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

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

#### ART. 63

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

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

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

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

#### ART. 64

Beneficiarii biletelor de tratament balnear și de odihnă din instituțiile publice vor suporta o contribuție bănească diferențiată în funcție de salariul de bază și de sezon, contribuție calculată conform legii.

#### ART. 65

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

#### ART. 66

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

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

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

#### ART. 67

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



#### ART. 68

În cazul decesului mamei, tatăl copilului, la cererea sa, va beneficia de concediul fără plată neutilizat de mamă până la data decesului acesteia, cu drepturile prevăzute la art. 62.

#### CAP. 6

##### Contractul individual de muncă

#### ART. 69

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

#### ART. 70

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

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

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

(4) Salariatul căruia i-a încetat calitatea de pensionar de invaliditate, ca urmare a redobândirii capacității de muncă, va fi reintegrat, pe cât posibil, în funcția avută la data pierderii capacității de muncă.

(5) Prevederile alin. 1 și 2 se aplică și pentru salariații instituțiilor bugetare.

#### ART. 71

(1) Încheierea CIM se va face pe perioadă nedeterminată. Dacă salariatul solicită asistență din partea organizației sindicale, aceasta se poate acorda.

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

(3) CIM va cuprinde cel puțin clauzele prevăzute în anexa nr. 3.

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

#### ART. 72

(1) CIM 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 celui care angajează de a proceda la desfacerea unilaterală a CIM pentru acest motiv.

(3) Delegarea și detașarea salariaților se fac în condițiile prevăzute de lege, cu drepturile prevăzute în prezentul contract.



#### ART. 73

Executarea CIM se suspendă în cazurile prevăzute de lege în mod expres, precum și pe perioada exercitării unei funcții eligibile remunerate de organizația în care salariații își desfășoară activitatea pe timpul mandatului.

#### ART. 74

(1) Încetarea CIM poate avea loc - în condițiile prevăzute de lege - printr-unul din următoarele moduri:

- a) de drept;
- b) ca urmare a acordului părților, la data convenită de acestea;
- c) ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți, în cazurile și condițiile limitative prevăzute de lege.

(2) 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.

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

#### ART. 75

(1) Sub sancțiunea nulității absolute, nici o sancțiune nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile.

(2) Pentru cercetarea abaterii disciplinare și propunerea sancțiunii, angajatorul constituie o comisie. Din comisie va face parte fără drept de vot, în calitate de observator, și un reprezentant al organizației sindicale al cărei membru este salariatul cercetat.

(3) Comisia îl va convoca în scris pe salariatul cercetat, cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte. Convocarea va indica cel puțin motivul, data, ora și locul întrevederii.

(4) În cadrul cercetării se vor stabili faptele și urmările acestora, împrejurările în care au fost săvârșite, precum și orice date concludente pe baza cărora să se poată stabili existența sau inexistența vinovăției. Ascultarea și verificarea apărărilor salariatului cercetat sunt obligatorii.

(5) Neprezentarea salariatului la convocarea făcută în condițiile prevăzute la alin. (4) fără un motiv obiectiv dă dreptul angajatorului să dispună sancționarea, fără efectuarea cercetării disciplinare prealabile.

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

- 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) eventualele sancțiuni disciplinare suferite anterior de către acesta.

(7) Salariatul are dreptul să cunoască toate actele și faptele cercetării și să solicite în apărare probele pe care le consideră necesare.

(8) Comisia propune aplicarea sau neaplicarea unei sancțiuni disciplinare după finalizarea cercetării.



(9) Lucrările comisiei de disciplină se consemnează într-un registru de procese verbale.

(10) La stabilirea sancțiunii se va ține seama de cauzele și gravitatea faptelor, de împrejurările în care fapta a fost comisă, de gradul de vinovăție a salariatului, de eventualele sancțiuni disciplinare suferite anterior de către acesta.

(11) În baza propunerii comisiei de disciplină angajatorul va emite decizia de sancționare.

#### ART. 76

(1) CIM nu poate fi desfăcut din inițiativa celui care angajează, în cazurile în care prin lege sau prin contractul colectiv de muncă au fost prevăzute asemenea interdicții.

(2) Desfășurarea activității sindicale, precum și apartenența la un sindicat nu pot constitui motive pentru desfacerea CIM din inițiativa unității.

(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 de concediu legal plătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani nu vor putea fi concediați pentru motivul de necorespondere profesională prevăzut de Codul muncii.

#### ART. 77

(1) Salariatul poate fi concediat pentru motive de necorespondere profesională, cu respectarea procedurii de evaluare prealabilă, stabilită prin prezentul contract colectiv de muncă.

(2) Evaluarea salariatului pentru necorespondere profesională se face de către o comisie numită de către angajator. Din comisie va face parte și un reprezentant al sindicatului, desemnat de acesta, al cărui membru este salariatul în cauză.

(3) Comisia va convoca salariatul și îi va comunica acestuia în scris, cu cel puțin 15 zile înainte:

- a) data, ora exactă și locul întrunirii comisiei;
- b) modalitatea în care se va desfășura examinarea.

(4) Examinarea va avea ca obiect activitățile prevăzute în fișa postului salariatului în cauză.

(5) În cazul introducerii de noi tehnologii, examinarea salariatului se va referi la acestea numai în măsura în care salariatul în cauză a făcut obiectul formării profesionale în respectiva materie.

(6) Necoresponderea profesională poate fi susținută de comisie prin dovezi de îndeplinire necorespunzătoare a sarcinilor profesionale, prin examinare scrisă, orală, practică și alte probe.

(7) În cazul în care salariatul își pierde aptitudinile profesionale din motive medicale, angajatorul îi va asigura, în limitele disponibile, un alt loc de muncă. În situația în care nu dispune de astfel de posibilități, angajatorul va apela la autoritatea publică locală pentru ocuparea forței de muncă, în vederea soluționării.

(8) În cazul în care, în urma examinării, salariatul este considerat necorespunzător profesional de către comisie, acesta are dreptul de a contesta hotărârea comisiei în termen de 10 zile de la comunicare.

(9) Dacă salariatul nu a formulat contestația în termenul prevăzut la alin. (8) sau dacă după formularea contestației și reexaminarea hotărârii comisiei, aceasta este menținută, angajatorul poate emite și comunica decizia de desfacere a contractului individual de

muncă al salariatului, pentru motive de necorespondere profesională. Decizia emisă va conține rezultatul cercetării prealabile a salariatului în cauză.

#### ART. 78

(1) ~~La încetarea contractului individual de muncă din motive ce nu țin de persoana salariatului, angajatorii vor acorda acestuia o compensație de cel puțin un salariu lunar în afara drepturilor convenite la zi.~~

(2) Prevederile alin. 1 sunt aplicabile atunci când încetarea contractului individual de muncă a intervenit ca urmare a unor motive ce nu țin de persoana salariatului.

#### ART. 79

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 sindicatului 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 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.

Prin sintagma timp util se înțelege:

- la întreprinderile cu un efectiv sub 100 de salariați, cu 15 zile înainte de notificarea prevăzută la art. 71<sup>1</sup> din Codul muncii, cu modificările ulterioare;

- la întreprinderile cu 101 - 250 de salariați, cu 20 de zile înainte de notificarea prevăzută la art. 71<sup>1</sup> din Codul muncii, cu modificările ulterioare;

- la întreprinderile cu peste 250 de salariați, cu 30 de zile înainte de notificarea prevăzută la art. 71<sup>1</sup> din Codul muncii, cu modificările ulterioare.

#### ART. 80

(1) În situația în care disponibilizările de personal nu pot fi evitate, conducerea unității va comunica în scris fiecărui salariat al cărui post urmează a fi desființat dacă i se oferă sau nu un alt loc de muncă ori cuprinderea într-o formă de recalificare profesională în vederea ocupării unui post în aceeași unitate.

(2) În cazurile în care salariaților nu li se pot oferi alte locuri de muncă ori aceștia refuză locul de muncă oferit sau cuprinderea într-o formă de recalificare, conducerea unității le va comunica în scris termenul de preaviz, în condițiile prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă.





(3) Pentru situația în care se efectuează concedieri colective, părțile vor negocia acordarea de compensații bănești cu respectarea prevederilor legale și/sau ale contractelor colective de muncă aplicabile.

(4) La stabilirea numărului efectiv de salariați concediați colectiv vor fi luați în calcul și acei salariați cărora le-au încetat contractele individuale de muncă din inițiativa angajatorului, din motive ce nu au legătură cu persoana salariatului, cu condiția existenței a cel puțin 5 concedieri de această natură, cu cel puțin 30 de zile înaintea expirării perioadei prevăzute la art. 79 lit. c), din prezentul contract.

#### ART. 81

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

a) CIM ale salariaților care cumulează două sau mai multe funcții, precum și ale celor care cumulează pensia cu salariul;

b) CIM ale persoanelor care îndeplinesc condițiile de vârstă standard și stagiul de cotizare și nu au cerut pensionarea în condițiile legii;

c) CIM ale persoanelor care îndeplinesc condițiile de pensionare la cererea lor.

(2) La luarea măsurii de desfacere a CIM pentru motive ce nu țin de persoana salariatului vor fi avute în vedere următoarele criterii minimale:

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

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

c) măsura să afecteze numai în ultimul rând 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.

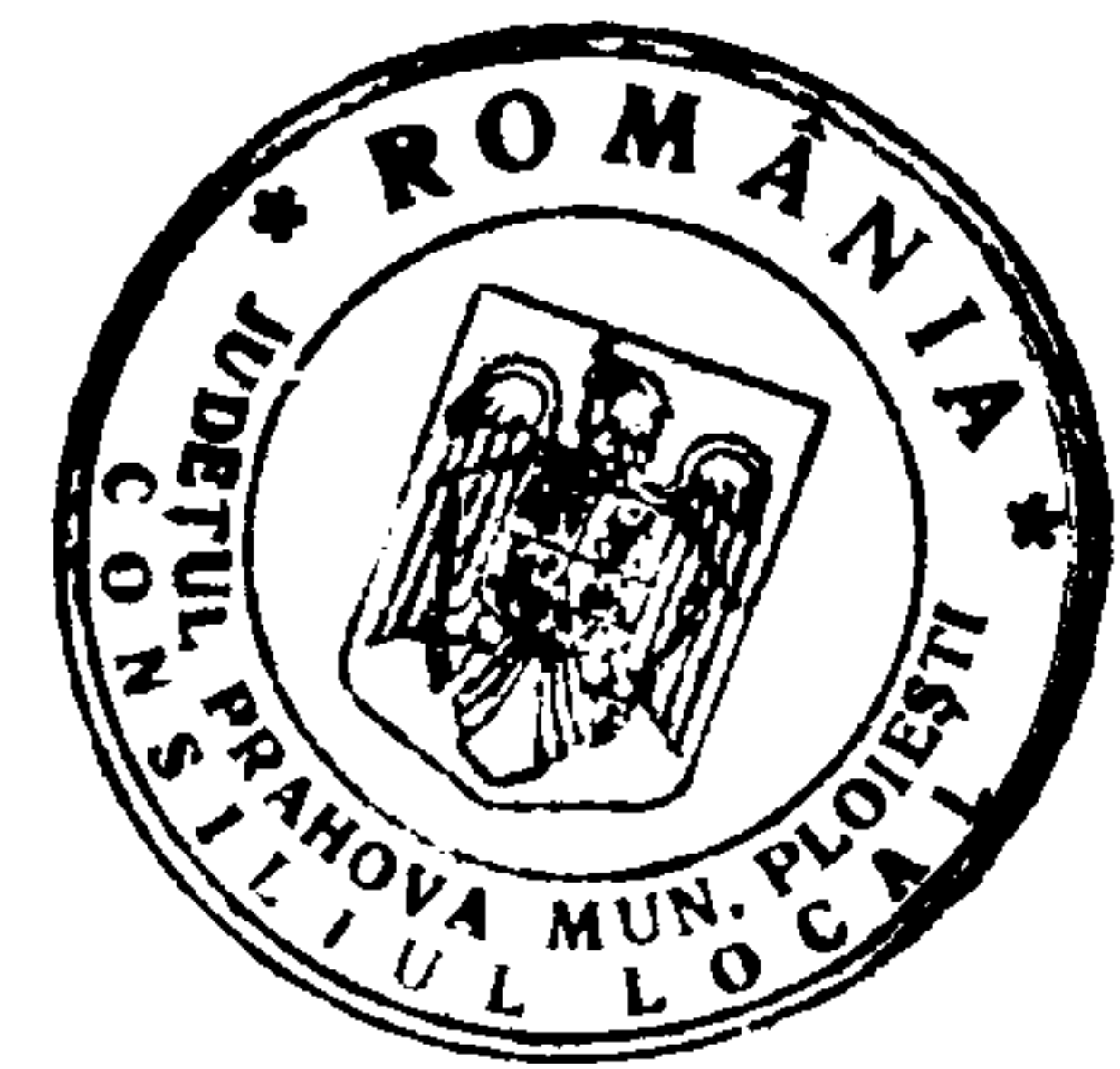
(3) În cazul în care măsura desfacerii CIM ar afecta un salariat care a urmat o formă de calificare sau de perfecționare a pregătirii profesionale și a încheiat cu unitatea un act adițional la contractul de muncă, prin care s-a obligat să presteze o activitate într-o anumită perioadă de timp, administrația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

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

#### ART. 82

(1) Unitatea care își extinde sau își reia activitatea într-o perioadă de 9 luni de la luarea măsurilor de desfacere a contractului individual de muncă pentru motivele ce nu țin de persoana salariatului are obligația să încunoștințeze în scris despre aceasta organizațiile sindicale și să facă publică măsura.

(2) Salariații notificați în acest sens au la dispoziție un termen de maximum 10 zile lucrătoare de la data primirii comunicării, pentru a-și manifesta expres consimțământul cu privire la locul de muncă oferit.



## CAP. 7

### Formarea profesională

#### ART. 83

(1) Părțile înțeleg:

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

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

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

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

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

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

(5) Părțile semnatare convin să acorde întregul sprijin solicitat de către CNFPA - ca autoritate națională a calificărilor - pentru elaborarea sistemului de standarde ocupaționale, bazat pe competențe, și a calificărilor care vor fi validate și introduse în Registrul național al calificărilor. Sistemul va fi utilizat la evaluarea și certificarea calificării salariaților.

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

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

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

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

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

#### ART. 84

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



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

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

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

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

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

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

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

## CAP. 8

### Alte prevederi privind drepturile și obligațiile părților

## ART. 85

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

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

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

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



la revendicările formulate, la actele depuse sau întocmite în timpul concilierii, precum și la rezultatele acesteia;

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

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

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

#### ART. 86

(1) Consiliul de administrație și/sau organele asimilate acestuia are/au obligația de a invita reprezentanții sindicatului să participe la ședințele sale, în condițiile prevăzute de lege. Participarea se face cu statut de observator, cu drept de opinie, dar fără drept de vot.

(2) Încunoștințarea reprezentanților sindicali se va face cu cel puțin 72 de ore înainte de ședință. Reprezentanților sindicali li se va comunica ordinea de zi și li se va asigura accesul la documentele privind problemele profesionale, economice, sociale sau culturale puse în discuție.

#### ART. 87

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

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

#### ART. 88

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

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

#### ART. 89

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

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



#### ART. 90

(1) În fiecare an calendaristic, confederațiile sindicale semnatare vor asigura pregătirea pentru acțiuni sindicale și relații de muncă a unui număr de cel puțin 100 de membri de sindicat din toate ramurile, pe durate de până la 15 zile.

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

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

#### ART. 91

(1) În aplicarea prevederilor art. 24 din Legea nr. 54/2003 - Legea sindicatelor, la cererea organizațiilor sindicale, angajatorii vor reține și vor vira sindicatului cotizația de sindicat pe statele lunare de plată. Concomitent se va efectua și deducerea fiscală a cotizației din venitul lunar al membrului de sindicat, conform prevederilor legale.

(2) Reținerea și deducerea fiscală a cotizației se fac pe baza cererii organizației sindicale, la care se atașează lista membrilor de sindicat și semnătura acestora de acceptare a reținerii. Lista se înaintează angajatorului la începutul fiecărui an de către sindicat și va fi actualizată ori de câte ori este nevoie, de către acesta.

#### ART. 92

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

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

#### ART. 93

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

#### ART. 94

În situația în care angajatorii încheie contracte cu parteneri străini, potrivit cărora salariații din societatea comercială sau din regia autonomă vor executa unele lucrări în străinătate, condițiile de muncă, salarizarea, precum și celelalte drepturi și obligații ale acestor salariați vor fi stabilite prin negocieri colective, care se vor desfășura în condițiile prevăzute de lege și cu respectarea clauzelor cuprinse în contractul încheiat cu partenerul extern, negocieri colective ce devin anexă la contractul colectiv de muncă la nivel de unitate.

#### ART. 95

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



#### ART. 96

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

(2) Pentru crearea și menținerea unui mediu de lucru care să încurajeze respectarea demnității fiecărei persoane, prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate vor fi stabilite proceduri de soluționare pe cale amiabilă a plângerilor individuale ale salariaților, inclusiv a celor privind cazurile de violență sau hărțuire sexuală, în completarea celor prevăzute de lege.

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

(4) Plângerile salariaților în justiție nu pot constitui motiv de desfacere a contractului individual de muncă.

(5) În situațiile în care apar divergențe în legătură cu executarea prevederilor contractelor colective, unitățile și sindicatele vor încerca soluționarea acestora mai întâi în comisiile paritare la nivel de unitate, iar pentru rezolvarea problemelor rămase în divergență se vor putea adresa comisiei paritare la nivel de ramură.

#### ART. 97

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

- a) suportarea cheltuielilor prevăzute de art. 63;
- b) construirea, amenajarea și întreținerea de creșe și grădinițe pentru copiii salariaților, precum și de cantine-bufet pentru salariați;
- c) construirea, amenajarea și întreținerea de oficii și grupuri sanitare la locurile de muncă, la capacitate corespunzătoare, cu dotare specifică, cel puțin la nivelul prevăzut de normele generale de sănătate și securitate în muncă;
- d) construirea de locuințe;
- e) aniversări, sărbători religioase, zile dedicate copilului și femeii.

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

(3) Utilizarea fondului social pentru destinațiile prevăzute la alin. 1 se face de către administrație, cu consultarea sindicatelor.

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

#### CAP. 9

##### Dispoziții finale

#### ART. 98

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

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

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

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

b) 1/3 din suma totală se virează de contribuabil la federația patronală a ramurii de ramură care a negociat contractul colectiv pentru ramura din care face parte unitatea, lista ramurilor este prezentată în anexa nr. 4; din suma astfel constituită, federațiile patronale vor vira 50% în contul federațiilor sindicale reprezentative semnatară ale contractelor colective de ramură; semnatarii contractului colectiv de muncă pe ramură pot conveni ca, pe viitor, contribuția unităților de 1/3, prevăzută mai sus, să fie virată într-un cont colector și distribuită 50% pentru partea patronală și 50% pentru partea sindicală, pe baza unui protocol semnat de ambele părți;

c) 1/3 din suma totală se virează de unitate în contul colector "Fondul de negociere a Contractului colectiv de muncă unic la nivel național", deschis la Banca ABN-AMRO BANK ROMÂNIA - S.A., cu nr. RO61ABNA4100264100090820, pentru negocierile colective la nivel național, care va fi destinat astfel:

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

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

d) fondul destinat părților semnatară, conform lit. c), va fi repartizat fiecărei confederații reprezentative la nivel național, semnatară a Contractului colectiv de muncă unic la nivel național, în raport cu volumul implicării în negocierile colective, cu numărul de salariați pe ramură, negociat în cadrul fiecăreia, așa cum va fi stabilit de către fiecare parte pe bază de protocol;

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

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

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

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

(6) Fondurile destinate negocierilor colective la unitățile bugetare se vor constitui la nivelul fiecărei unități care încheie contract colectiv de muncă, cu respectarea prevederilor alin. 3.

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

(8) Patronatele și sindicatele vor gestiona și utiliza fondurile destinate negocierilor colective, constituite în baza prevederilor prezentului articol, în conformitate cu





prevederile legale, pe baza unor programe de acțiuni aprobate de organele proprii de conducere și pe răspunderea fiecăruia.

(9) În aplicarea dispozițiilor acestui articol, în contabilitatea agenților economici vor fi respectate prevederile metodologice comunicate de Ministerul Finanțelor Publice, conform anexei nr. 5.

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

#### ART. 99

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

#### ART. 100

(1) Ramurile de activitate pentru care se vor încheia contracte colective de muncă sunt cele prevăzute în anexa nr. 4.

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

(3) În situațiile în care nu se încheie contracte colective de muncă pe ramură sau grupuri de unități, prevederile prezentului contract colectiv de muncă la nivel național sunt considerate niveluri minime, în conformitate cu prevederile art. 3, de la care începe negocierea contractelor colective de muncă la nivel de unități.

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

#### ART. 101

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

#### ART. 102

Prevederile contractelor individuale de muncă existente la data intrării în vigoare a contractelor colective de muncă vor fi puse de acord cu prevederile acestora din urmă.

#### ART. 103

În contractele colective de muncă încheiate la nivel de unitate de către sindicate în numele salariaților, părțile contractante vor conveni, printr-o clauză expresă, ca salariații asupra cărora se întind efectele contractului colectiv de muncă negociat, alții decât membrii de sindicat, să plătească o contribuție pentru desfășurarea negocierilor colective, care să nu fie mai mică de 0,6% din salariu, dar care să nu depășească valoarea contribuției sindicale. Această contribuție urmează a forma un fond separat utilizat exclusiv pentru pregătirea și desfășurarea negocierilor colective.

#### ART. 104

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

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



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

#### ART. 105

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

#### ART. 106

Regulamentul intern se întocmește de către angajator împreună cu sindicatele, conform legii.

#### ART. 107

Părțile semnatare sunt de acord ca prevederile referitoare la sănătate și securitate în muncă, salarizare, formare profesională, anexa nr. 2 și anexa nr. 4, fără ca această enumerare să fie limitativă, să se renegocieze anual, dar nu mai târziu de luna octombrie a fiecărui an de valabilitate a prezentului contract colectiv de muncă.

#### ART. 108

Prezentul contract colectiv de muncă a fost semnat astăzi, 20.12.2006, la București, și produce efecte începând cu data înregistrării lui de către una dintre părți, în condițiile prevăzute de art. 25 alin. 3 din Legea nr. 130/1996, republicată, și va fi adus la cunoștința salariaților prin afișarea în unități, în locurile convenite cu organizațiile sindicale.

### PĂRȚILE SEMNATARE

#### Organizațiile patronale

Confederația Patronală din Industria

României - CONPIROM

Confederația Națională a Patronatului Român - C.N.P.R.

Consiliul Național al Întreprinderilor Private Mici și Mijlocii - C.N.I.P.M.M.R.

Uniunea Generală a Industriașilor din România - U.G.I.R.

Uniunea Generală a Industriașilor din România - U.G.I.R. 1903

Consiliul Național al Patronilor din România - Co.N.P.R.

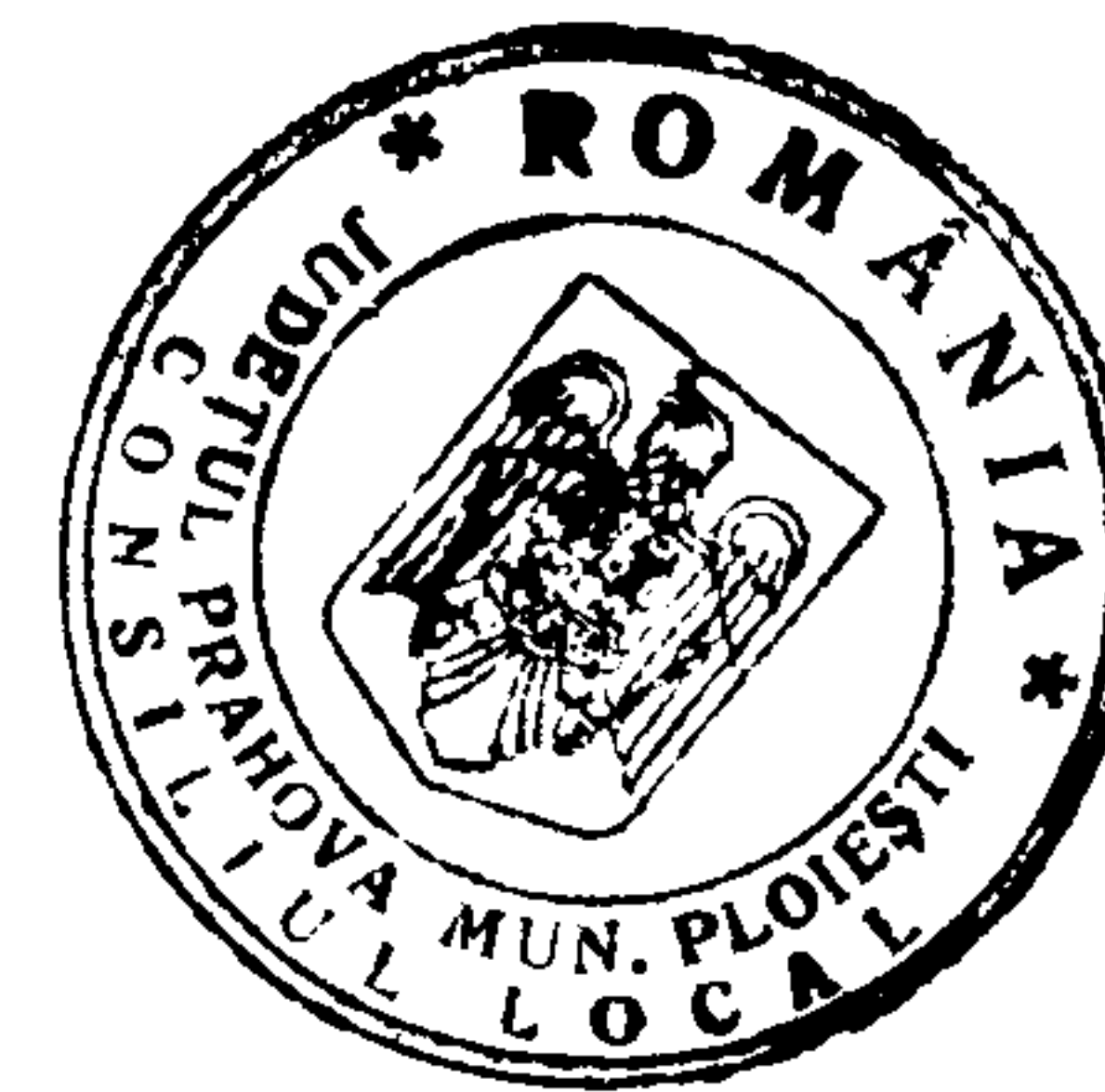
Patronatul Național Român - P.N.R.

Federația "Patronatul Român" - P.R.

Asociația Română a Antreprenorilor de Construcții - A.R.A.C.O.

Confederația Patronală a Industriei, Serviciilor și Comerțului - C.P.I.S.C.

Uniunea Națională a Patronatelor cu Capital Privat din România - U.N.P.C.P.R.



Instituțiile bugetare

Ministerul Sănătății Publice  
Ministerul Educației și Cercetării  
Ministerul Culturii și Cultelor

Organizațiile sindicale

C.N.S.L.R. FRĂȚIA  
C.N.S. "Cartel ALFA"  
Blocul Național Sindical - B.N.S.  
Confederația Sindicatelor Democratice - C.S.D.R.  
Confederația Sindicală Națională "Meridian"

**CONSILIUL LOCAL AL MUNICIPIULUI PLOIEȘTI  
COMISIA DE SPECIALITATE NR. 1**



**COMISIA DE BUGET FINANȚE, CONTROL, ADMINISTRAREA DOMENIULUI  
PUBLIC ȘI PRIVAT, STUDII, STRATEGII ȘI PROGNOZE**

**RAPORT**

Comisia a luat in discutii proiectul de hotarare privind aprobarea fondului de salarii reprezentand compensatia egala cu un salariu de baza lunar pentru personalul contractual din cadrul Politiei Comunitare Ploiesti ce a fost disponibilizat conform Ordonantei de Urgenta nr. 63/2010 pentru modificarea si completarea Legii nr. 273/2006 privind finantele publice locale, precum si stabilirea unor masuri financiare

și a emis: **AVIZ FAVORABIL**

OBS = - LA COMISIE AU PARTICIPAT 3 (trei) membri  
(PAUL PALAS, ION IANCU, POPA GHEORGHE)  
- COMISIA A EMIS AVIZ FAVORABIL CU  
3 (trei) VOTURI PENTRU

**PREȘEDINTE,  
Palas Paul**

**SECRETAR,  
Popa Gheorghe**

**Data:** 29-11-2010