

**Contract colectiv de munca unic la nivel national pe anii 2005-2006 nr.
2001/2005 din 31/01/2005 Publicat in Monitorul Oficial, Partea V nr. 1 din
22/02/2005**

Incheiat conform art. 10 si 11 din Legea nr. 130/1996, republicata, inregistrat la Ministerul Muncii, Solidaritatii Sociale si Familiei cu nr. 20.01/31.01.2005

CAPITOLUL 1
Dispozitii generale

Art. 1. - (1) Partile contractante recunosc si accepta pe deplin ca sunt egale si libere in negocierea Contractului colectiv de munca unic la nivel national si se obliga sa respecte in totalitate prevederile acestuia.

(2) Patronul recunoaste libera exercitare a dreptului sindical, conform conventiilor internationale pe care Romania le-a ratificat si legilor nationale, precum si libertatea de opinie a fiecarui salariat.

Art. 2. - (1) Contractul colectiv de munca unic la nivel national cuprinde drepturile si obligatiile patronilor*) si ale salariatilor cu privire la conditiile generale de munca.

(2) In ceea ce priveste conditiile specifice de munca, determinate conform legii, drepturile si obligatiile partilor se vor stabili prin contractele colective de munca la nivel de ramura, grup de unitati*), unitati si institutii.

*) In sensul prezentului contract:

- termenul patron desemneaza pe cel care angajeaza - persoana juridica sau fizica autorizata potrivit legii, care administreaza, utilizeaza capital, indiferent de natura acestuia, si care foloseste forta de munca salariata;

- termenul unitate desemneaza regiile autonome, companiile nationale, societatile comerciale, alte organizatii cu scop lucrativ, institutiile publice, asociatiile de orice fel si organele de stat.

(3) La angajare si la stabilirea drepturilor individuale, angajatorii vor asigura egalitatea de sanse si tratament pentru toti salariatii, fara discriminari directe sau indirecte, pe baza de rasa, nationalitate, etnie, limba, religie, categorie sociala, convingeri, sex, orientare sexuala au orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrangerea sau inlaturarea recunoasterii, folosintei sau exercitarii drepturilor decurgand din contractele colective de munca.

Art. 3. - (1) Clauzele contractelor colective de munca produc efecte dupa cum urmeaza:

a) pentru toti salariatii incadrati in unitatile din tara, indiferent de forma de capital social (de stat sau privat, roman sau strain/mixt), in cazul contractelor colective de munca la nivel national;

b) pentru toti salariatii incadrati in toate unitatile din ramura de activitate pentru care s-a incheiat contractul colectiv de munca, indiferent de forma de capital social (de stat sau privat, roman sau strain/mixt).

(2) Contractele colective de munca se pot incheia si pentru salariatii institutiilor publice. Prin aceste contracte nu pot fi negociate clauze referitoare la drepturile a caror acordare si al caror quantum sunt stabilite prin dispozitii legale.

(3) In cazul in care, din diferite motive, partile au incheiat contracte colective de munca la un nivel inferior inaintea 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.

(4) In contractele colective de munca incheiate la nivel de unitate, bazate pe negocieri colective de catre sindicate in numele salariatilor, partile contractante vor conveni, printr-o clauza expresa, plata unei contributii lunare de catre salariatii, altii decat membrii de sindicat, pentru desfasurarea negocierilor colective, dar care sa nu fie mai mica de 0, 3% din salariu si care sa nu depaseasca valoarea contributiei sindicale.

Art. 4. - (1) Prezentul contract se incheie pe o perioada de doi ani.

(2) Daca nici una dintre parti nu denunta contractul cu 30 de zile inainte de expirarea perioadei pentru care a fost incheiat, valabilitatea acestuia se prelungeste pana la incheierea 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 cunostinta, in scris, celeilalte parti cu cel putin 30 de zile inainte de data propusa pentru inceperea negocierilor.

(3) Cererile de modificare vor fi depuse de catre reprezentantul patronilor la confederatiile sindicale semnatare, iar cele ale confederatiilor sindicale - la organizatiile patronale semnatare.

(4) Partile convin ca in perioada negocierilor, atat in cazul in care se fac modificari, cat si in cazul denuntarii contractului, sa nu efectueze concedieri din motive neimputabile salariatilor si sa nu declanseze greve.

(5) Modificarile aduse contractului colectiv de munca se comunica, in scris, organului la care se pastreaza si devin aplicabile de la data inregistrarii sau de la o alta data ulterioara, potrivit conventiei partilor.

Art. 6. - Suspendarea si incetarea contractului au loc potrivit legii.

Art. 7. - (1) Pentru rezolvarea problemelor ce apar in aplicarea prevederilor prezentului contract, partile convin sa instituie o comisie paritara.

(2) Competenta, componenta, organizarea si functionarea comisiei paritare sunt stabilite prin regulamentul din anexa nr. 1 la prezentul contract.

Art. 8. - (1) Drepturile salariatilor prevazute in prezentul contract colectiv de munca nu pot sa reprezinte cauza reducerii altor drepturi colective sau individuale care au fost stabilite prin contractele colective de munca incheiate la nivel de ramura, grupuri de unitati si unitati inaintea incheierii Contractului colectiv de munca unic la nivel national.

(2) In situatiile in care, in privinta drepturilor ce decurg din prezentul contract colectiv de munca, intervin reglementari legale mai favorabile, acestea vor face parte de drept din contract.

(3) Partile se obliga ca, in perioada de aplicare a prezentului contract colectiv de munca, sa nu promoveze si sa nu sustina proiecte de acte normative a caror adoptare ar conduce la diminuarea drepturilor ce decurg din contractele colective de munca, oricare ar fi nivelul la care acestea au fost incheiate.

(4) Partile convin sa faca interventiile necesare pentru respectarea prevederilor legale, in vederea consultarii organizatiilor sindicale si patronale semnatare, in toate cazurile in care se initiaza acte normative ce privesc relatiile de munca.

Art. 9. - (1) In scopul salarizarii si acordarii celorlalte drepturi prevazute in prezentul contract pentru personalul institutiilor finantate de la bugetul de stat, syndicatele si ministerele vor purta negocieri cu guvernul pentru stabilirea fondurilor aferente acestei categorii de personal si pentru constituirea surselor, inaintea adoptarii bugetului de stat, precum si in vederea modificarii ulterioare a acestuia.

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

(3) Pe baza fondurilor aprobate in conditiile prevazute la alin. 1, partile vor negocia utilizarea acestora pentru stabilirea salariilor si a celorlalte drepturi de personal la institutiile publice.

#PAGEBREAK#

CAPITOLUL 2

Timpul de munca

Art. 10. - (1) Durata normala a timpului de munca este de 8 ore pe zi sau de 40 de ore pe saptamana.

(2) Durata maxima legala a timpului de munca nu poate depasi 48 de ore pe saptamana, inclusiv orele suplimentare, calculata ca medie anuala.

(3) Munca prestata in afara duratei normale a timpului de munca saptamanal, prevazuta la alin. 1, este considerata munca suplimentara.

(4) Prin negocieri la nivel de unitate, pentru a pune de acord programul cu cerintele productiei, se poate stabili un program saptamanal de 36 pana la 44 de ore, cu conditia ca media lunara sa fie de 40 de ore de saptamana, iar programul stabilit sa fie anuntat cu o saptamana inainte.

(5) In cazul tinerilor in varsta de pana la 18 ani, durata timpului de munca este de 6 ore pe zi si de 30 de ore pe saptamana.

(6) In functie de specificul unitatii sau al muncii prestate, se poate opta si pentru o repartizare inegala a timpului de munca, cu respectarea duratei normale a timpului de munca de 40 de ore pe saptamana.

(7) In cazurile in care durata normala a timpului de munca se stabileste potrivit prevederilor alin. 6, durata timpului de munca zilnic nu poate depasi 10 ore.

(8) La locurile de munca unde, datorita specificului activitatii, nu exista posibilitatea incadrarii in durata normala a timpului zilnic de lucru, pot fi stabilite forme specifice de organizare a timpului de lucru, dupa caz, in tura, tura continua, turnus, program fractionat; locurile de munca la care se aplica aceste forme

specifice de organizare, precum si modalitatile concrete de organizare si evidenta a muncii prestate se stabilesc prin contractul colectiv de munca la nivel de ramura, grupuri de unitati sau unitati.

(9) Partile semnatare, de comun acord, stabilesc ca, pentru salariatii angajati cu norma intreaga, durata normala a timpului de munca este de 8 ore pe zi si de 40 de ore pe saptamana. Durata maxima legala a timpului de munca nu poate depasi, in medie anuala, 48 de ore pe saptamana, inclusiv orele suplimentare.

(10) Cand munca se efectueaza in schimburi, durata timpului de munca va putea fi prelungita peste 8 ore pe zi si peste 48 de ore pe saptamana, cu conditia ca media orelor de munca, calculata pe o perioada maxima de 3 saptamani, sa nu depaseasca 8 ore pe zi sau 48 de ore pe saptamana.

Art. 11. - (1) Pentru unele activitati, locuri de munca si categorii de personal, prevazute in contractele colective de munca de la unitati, pot fi stabilite programe de lucru partiale, corespunzatoare unor fractiuni de norma, cu o durata a timpului de munca de 6, de 4 sau de 2 ore pe zi. Drepturile salariatilor care lucreaza in astfel de situatii se acorda proportional cu timpul lucrat.

(2) La cerere, salariatii cu program partial de lucru vor fi incadrati in program normal, daca exista posturi vacante si daca intrunesc conditiile ocuparii acestor posturi.

Art. 12. - (1) Salariatii care isi desfasoara activitatea in locuri de munca cu conditii deosebite beneficiaza de reducerea duratei normale a timpului de munca sub 8 ore pe zi, in conditiile prevazute de lege, si nu pot fi solicitati sa efectueze ore suplimentare, cu exceptia cazurilor justificate de prevederi exprese ale regulamentelor specifice activitatii respective sau a unor situatii aparute fortuit.

(2) Durata reducerii timpului normal de munca si categoriile de personal care beneficiaza de acest program se stabilesc prin contractul colectiv de munca la nivel de ramura, grupuri de unitati si unitati.

Art. 13. - (1) Orele de incepere si terminare a programului vor fi stabilite prin regulamentul intern.

(2) In toate cazurile in care se dovedeste ca este posibil, cei care angajeaza si sindicatele vor purta negocieri pentru a fixa orare flexibile de lucru si modalitati de aplicare a acestora.

(3) Stabilirea orarelor flexibile de lucru nu afecteaza drepturile prevazute in contractul colectiv de munca.

Art. 14. - (1) Orele prestate, la solicitarea patronului, peste programul normal de lucru stabilit in unitate sunt ore suplimentare.

(2) Salariatii pot fi chemati sa presteze ore suplimentare numai cu consimtamantul lor.

(3) Pentru prevenirea sau inlaturarea efectelor unor calamitati naturale, ale unor accidente ori ale altor cazuri de forta majora, salariatii au obligatia de a presta munca suplimentara ceruta de cel care angajeaza.

Art. 15. - (1) Munca suplimentara se compenseaza prin ore libere platite in urmatoarele 30 de zile, dupa efectuarea acesteia.

(2) In aceste conditii salariatul beneficiaza de salariul corespunzator pentru orele prestate peste programul normal de lucru.

Art. 16. - (1) Munca prestata in intervalul dintre orele 22 si 6, cu posibilitatea abaterii cu o ora in plus sau in minus fata de aceste limite, este lucru in timpul noptii.

(2) Pentru persoanele al caror program de lucru se desfasoara pe timpul noptii, durata timpului de munca este mai mica cu o ora decat durata timpului de munca prestata in timpul zilei, fara diminuarea salariului de baza si a vechimii in munca.

(3) Prevederile alin. 2 nu se aplica salariatilor care lucreaza in locuri de munca cu conditii deosebite, unde durata timpului de munca este mai mica de 8 ore.

(4) Angajatorul care, in mod frecvent, utilizeaza munca de noapte este obligat sa informeze despre aceasta inspectoratul teritorial de munca.

(5) Salariatii care urmeaza sa desfasoare cel putin 3 ore de munca de noapte sunt supusi unui examen medical gratuit inainte de inceperea activitatii si dupa aceea, periodic.

(6) Conditii de efectuare a examenului medical si periodicitatea acestuia se stabilesc prin regulament aprobat prin ordin comun al ministrului muncii, solidaritatii sociale si familiei si al ministrului sanatatii.

(7) Salariatii care desfasoara munca de noapte si au probleme de sanatate recunoscute ca avand legatura cu aceasta vor fi trecuti la o munca de zi pentru care sunt apti.

(8) Tinerii care nu au implinit varsta de 18 ani nu pot presta munca de noapte.

(9) Femeile gravide, lauzele si cele care alaptea nu pot fi obligate sa presteze munca de noapte.

Art. 17. - (1) Salariatii care renunta la concediul legal pentru ingrijirea copilului in varsta de pana la doi ani beneficiaza de reducerea duratei normale a timpului de lucru cu 2 ore pe zi, fara sa le fie afectate salariul de baza si vechimea in munca. La cererea lor se poate acorda program decalat, cu alte ore de incepere a programului de lucru, daca activitatea unitatii 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) La cererea întemeiată a salariatelor gravide, angajatorul va permite efectuarea de controale medicale în timpul programului de lucru, conform recomandărilor medicului care urmărește evoluția sarcinii, fără a le fi afectate drepturile salariale.

(4) Salariată în cauză este obligată să prezinte adeverința 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 intra timpii consumați cu echiparea-dezechiparea la începutul și sfârșitul programului.

#PAGEBREAK#

CAPITOLUL 3

Condițiile de muncă și protecția muncii

Art. 19. - (1) Partile 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, partile contractante vor asigura includerea în contractele colective a măsurilor prevăzute de Legea nr. 90/1996, republicată.

(3) La stabilirea măsurilor vizând condițiile de muncă, partile 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 salariați beneficiind de compensări banesti sau de alta natură;

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

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

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 activitatii in locurile de munca cu conditii grele, periculoase, nocive, penibile sau altele asemenea, salariatii au dreptul, dupa caz, la sporuri la salariul de baza, durata redusa a timpului de lucru, alimentatie de intarire a rezistentei organismului, echipament de protectie gratuit, materiale igienico-sanitare, concedii suplimentare, prevazute de contractele colective de munca la nivel de ramura, grupuri de unitati, unitati si institutii; duratele de reducere a varstei pentru pensionare sunt cele prevazute in lege.

(2) Salariatii incadrati in categoriile prevazute la alin. 1 vor fi supusi obligatoriu unui examen medical efectuat de medicul de medicina muncii, in conditiile si la termenele ce se vor stabili prin contractul colectiv de munca la nivel de unitate si institutie.

(3) In cazul in care una sau mai multe din conditiile deosebite se regasesc pentru toti salariatii unei unitati, unei sectii, unui atelier sau ai unui loc de munca se vor stabili pentru acestia prin negociere salarii de baza al caror cuantum nu va fi mai mic decat suma salariului de baza si a sporurilor negociate.

(4) La locurile de munca cu conditii specifice, unde numai o parte dintre salariatii lucreaza in astfel de conditii, acestia vor beneficia de sporuri.

Art. 25. - (1) In cazul in care conditiile de munca se normalizeaza, salariatii vor beneficia pentru refacerea capacitatii de munca inca doua luni, daca au beneficiat anterior de acestea, de spor pentru nocivitate si alimentatie de protectie a organismului.

(2) De drepturile prevazute la alin. 1 beneficiaza si salariatii care au lucrat cel putin sase luni in conditiile alin. 1 si isi schimba locul de munca din motive ce nu le sunt imputabile, daca drepturile de aceeasi natura la noul loc de munca sunt mai mici.

Art. 26. - In toate cazurile in care conditiile de munca s-au inrautatat, determinand reclassificarea locurilor de munca, salariatii vor beneficia de drepturile aferente noii clasificari incepand cu data schimbarii conditiilor de munca, indiferent de momentul efectuarii reclassificarii de catre organele competente.

Art. 27. - (1) Partile sunt de acord ca nici o masura de protectie a muncii nu este eficienta daca nu este cunoscuta, insusita si aplicata in mod constient de salariatii.

(2) Patronul va asigura, pe cheltuiala sa, cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea si perfectionarea profesionala a salariatilor cu privire la normele de protectie a muncii. Prin contractele colective de munca la nivel de unitati se vor prevedea masuri specifice, periodicitatea, metodologia, obligatiile si raspunderile, precum si controalele proprii, in conformitate cu reglementarile elaborate de Ministerul Muncii, Solidaritatii Sociale si Familiei si cu normele proprii. Timpul aferent acestor activitati, inclusiv orele de instructaj, se include in timpul de munca si este salarizat.

(3) La angajarea unui salariat sau la schimbarea locului de munca sau a felului muncii, acesta va fi instruit si testat efectiv cu privire la riscurile ce le presupune noul sau loc de munca si la normele de protectie a muncii, pe care este obligat in procesul muncii sa le cunoasca si sa le respecte.

(4) In cazurile in care, in procesul muncii, intervin schimbari ce impun aplicarea unor norme noi de protectie a muncii, salariatii vor fi instruiti in conditiile prevazute la alineatul precedent.

Art. 28. - (1) Contravaloarea echipamentului de protectie se suporta integral de catre patron.

(2) Contravaloarea echipamentului de lucru se suporta potrivit prevederilor legale si celor din contractele colective de munca de la celelalte niveluri.

(3) In toate cazurile in care, in afara echipamentului de lucru prevazut de lege, patronul cere o anumita vestimentatie speciala, ca echipament de lucru, contravaloarea acesteia se suporta integral de catre patron.

Art. 29. - Prin contractele colective de munca la nivel de unitate sau institutie se vor stabili parametrii de microclimat care vor fi urmariti la fiecare loc de munca, in vederea luarii masurilor de protectie a muncii specifice, precum si programele de control al realizarii masurilor stabilite.

Art. 30. - (1) In vederea mentinerii si imbunatatirii conditiilor de desfasurare a activitatii, patronul va lua urmatoarele masuri de amenajare ergonomica a locului de munca:

a) asigurarea conditiilor de mediu (iluminat, microclimat, zgomot, vibratii, temperatura, aerisire, umiditate);

b) amenajarea anexelor sociale ale locurilor de munca (vestiare, bai, grupuri sanitare, sali de repaus);

c) diminuarea pana la eliminarea treptata a emisiilor poluante.

(2) Masurile concrete, in sensul prevederilor alin. 1, se stabilesc in contractele colective de munca din unitati si institutii.

(3) Salariatii sunt obligati sa pastreze in bune conditii amenajarile efectuate de patron, sa nu le deterioreze si sa nu le descompleteze ori sa sustraga componente ale acestora.

Art. 31. - (1) Patronul va organiza la angajare si, ulterior, o data pe an, examinarea medicala a salariatilor, in scopul de a constata daca sunt apti pentru desfasurarea activitatii in posturile pe care ar urma sa le ocupe

sau pe care le ocupa, precum si pentru prevenirea imbolnavirilor profesionale. Examinarea medicala este gratuita, iar cheltuielile ocazionate de examinare se vor suporta conform legii. Conditiiile concrete urmeaza sa fie stabilite la nivel de unitate, cu consultarea sindicatelor.

(2) In cazul in care dispozitii legale speciale sau ale contractului colectiv de munca prevad examinari medicale la termene mai scurte, determinate de conditiile deosebite de la locurile de munca, se vor aplica aceste prevederi.

(3) Salariatii sunt obligati sa se supuna examenelor medicale in conditiile organizarii potrivit prevederilor alin. 1. Refuzul salariatului de a se supune examenelor medicale constituie abatere disciplinara.

(4) Examinarea medicala a salariatilor la angajare si, ulterior, o data pe an se face de catre unitatile sanitare de specialitate acreditate de patronat si de Ministerul Sanatatii.

Art. 32. - La cererea uneia dintre parti, medicii de medicina muncii si inspectorii de protectia muncii vor fi consultati la modificarea duratei timpului de lucru si la acordarea de concedii suplimentare.

Art. 33. - (1) Partile vor asigura un regim de protectie speciala a muncii femeilor si a tinerilor in varsta de pana la 18 ani, cel putin la nivelul drepturilor specifice reglementate de legislatia muncii si prevederile prezentului contract.

(2) Salariatele gravide, incepand cu luna a V-a de sarcina, precum si cele care alapteaaza nu vor fi repartizate la munca de noapte, nu vor fi chemate la ore suplimentare, nu vor fi trimise in deplasare si nu vor putea fi detasate decat cu acordul lor.

(3) La solicitarea Comitetului de sanatate si securitate a muncii, angajatorul are obligatia sa evalueze riscurile pe care le presupune locul de munca al salariatei care anunta ca este insarcinata, precum si al salariatei care alapteaaza si sa le informeze cu privire la acestea.

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

Art. 34. - Patronul nu va refuza angajarea sau, dupa caz, mentinerea in munca a persoanelor cu handicap, in cazurile in care acestea sunt apte pentru indeplinirea obligatiilor de serviciu aferente posturilor existente.

Art. 35. - In cazul recomandarilor medicale, patronul va asigura trecerea salariatilor in alte locuri de munca si, dupa caz, recalificarea acestora, in functie de posibilitatile fiecarei unitati, care vor fi stabilite impreuna cu sindicatele.

Art. 36. - (1) In vederea imbunatatirii conditiilor de munca, in fiecare unitate cu cel putin 50 de salariatii se va constitui un comitet de securitate si sanatate in munca, avand atributiile stabilite prin Regulamentul sau de functionare intocmit in baza Regulamentului-cadru aprobat prin ordin al ministrului muncii, solidaritatii sociale si familiei.

(2) Comitetul de securitate si sanatate in munca va fi constituit conform grilei prevazute in art. 32 si art. 33 din Normele generale de protectie a muncii. In unitatile in care numarul angajatilor este mai mare de 50, iar femeile reprezinta cel putin 20% din personal, comitetul de sanatate si securitate a muncii va avea in componenta cel putin o femeie.

(3) Timpul de munca afectat activitatii in comitetele de securitate si sanatate in munca se considera timp de lucru efectiv prestat si va fi prevazut in contractul colectiv de munca la nivel de unitate.

(4) Activitatea comitetelor de securitate si sanatate in munca se va desfasura in baza regulamentelor proprii.

#PAGEBREAK#

CAPITOLUL 4

Salarizarea si alte drepturi banesti

Art. 37. - (1) Pentru munca prestata in conditiile prevazute in contractul individual de munca, fiecare salariat are dreptul la un salariu in bani convenit la incheierea contractului de munca.

(2) La unitatile producatoare de produse agricole, o parte din salariu se poate plati si in natura. Plata in natura, stabilita prin negocieri colective in unitati, nu poate depasi 30% din salariu.

(3) Plata in natura a unei parti din salariu, in conditiile stabilite la art. 160 din Codul muncii, este posibila numai daca este prevazuta expres in contractul colectiv de munca aplicabil sau in contractul individual de munca.

(4) Salariul cuprinde salariul de baza, indemnizatiile, sporurile, precum si alte adaosuri.

Art. 38. - (1) Formele de organizare a muncii si de salarizare ce se pot aplica sunt urmatoarele:

a) in regie sau dupa timp;

b) in acord;

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

d) alte forme specifice unitatii.

(2) Organizarea muncii si salarizarea in acord pot avea loc intr-una din urmatoarele 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 si de salarizare ce urmeaza sa se aplice fiecarei activitati se stabilesc prin contractul colectiv de munca la nivel de unitate sau, dupa caz, institutie.

Art. 39. - (1) Se stabilesc urmatoorii coeficienti minimi de ierarhizare, pentru urmatoarele categorii de salariati:

a) muncitori:

- 1. necalificati = 1,
- 2. calificati = 1,2;

b) personal administrativ incadrat in functii pentru care conditia de pregatire este:

- 1. liceala = 1,1,
- 2. postliceala = 1,15;

c) personal de specialitate incadrat pe functii pentru care conditia de pregatire este:

- 1. postliceala = 1,25,
- 2. scoala de maistri = 1,3,
- 3. subingineri = 1,4;

d) personal incadrat pe functii pentru care conditia de pregatire este cea de studii superioare = 1,5.

(2) Coeficientii de salarizare de la alin. 1 se aplica la salariul minim negociat pe unitate.

(3) Salariul de baza minim brut negociat pentru un program complet de lucru de 170 de ore, in medie, este de 3.300.000 lei, adica 19.412 lei/ora, incepand cu 1 ianuarie 2005.

Art. 40. - (1) Partile contractante sunt de acord ca in perioada urmatoare sa actioneze pentru includerea unor sporuri in salariul de baza, care sa reprezinte retributia pentru munca prestata si conditiile de la locul de munca, astfel incat salariul de baza sa aiba pondere majoritara in salariu.

(2) Sporurile se acorda numai la locurile de munca unde acestea nu sunt cuprinse in salariul de baza.

(3) Sporurile minime ce se acorda in conditiile prezentului contract sunt:

- a) pentru conditii deosebite de munca, grele, periculoase sau penibile, 10% din salariul de baza;
- b) pentru conditii nocive de munca, 10% din salariul minim negociat la nivel de unitate;
- c) pentru orele suplimentare si pentru orele lucrate in zilele libere si in zilele de sarbatori legale se acorda un spor de 100% din salariul de baza, pana la 120 de ore/salariat/an; ceea ce depaseste 120 de ore/salariat/an se plateste cu un spor de 50% din salariul de baza;
- d) pentru vechime in munca, minimum 5% pentru 3 ani vechime si maximum 25% la o vechime de peste 20 de ani, din salariul de baza;
- e) pentru lucrul in timpul noptii, 25% din salariul de baza;
- f) pentru exercitarea si a unei alte functii se poate acorda un spor de pana la 50% din salariul de baza al functiei inlocuite; cazurile in care se aplica aceasta prevedere si cuantumul se vor stabili prin negocieri la contractele colective de munca la nivel de ramura, grupuri de unitati sau unitati.

(4) Prin contractul colectiv de munca la nivel de ramura, grupuri de unitati si unitati pot fi negociate si alte categorii de sporuri (spor de izolare, spor pentru folosirea unei limbi straine, daca aceasta nu este cuprinsa in obligatiile postului etc.).

Art. 41. - (1) Adaosurile la salariul de baza sunt:

- a) adaosul de acord;
- b) premiile acordate din fondul de premiere, calculate intr-o proportie de minimum 1,5% din fondul de salarii realizat lunar si cumulat;
- c) alte adaosuri, convenite la nivelul unitatilor si institutiilor.

(2) Alte venituri sunt:

- a) cota-parte din profit ce se repartizeaza salariatilor, care este de pana la 10% in cazul societatilor comerciale si de pana la 5% in cazul regiilor autonome;
- b) tichetele de masa acordate conform prevederilor legale si intelegerii partilor.

(3) Conditii de diferentiere, diminuare sau anulare a participarii la fondul de stimulare din profit sau la fondul de premiere, precum si perioada pentru care se acorda cota de profit salariatilor, care nu poate fi mai mare de un an, se stabilesc prin contractul colectiv de munca la nivel de unitate si, dupa caz, institutie.

Art. 42. - (1) Patronul va asigura conditiile necesare realizarii de catre fiecare salariat a sarcinilor ce ii revin, in cadrul programului zilnic de munca stabilit.

(2) In situatia in care patronul nu poate asigura pe durata zilei de lucru, partial sau total, conditiile necesare realizarii sarcinilor de serviciu, el este obligat sa plateasca salariatilor salariul de baza pentru timpul cat lucrul a fost intrerupt.

(3) In cazuri exceptionale, cand din motive tehnice sau din alte motive activitatea a fost intrerupta, salariatii vor primi 75% din salariul de baza individual avut, cu conditia ca incetarea lucrului sa nu se fi produs din vina lor si daca in tot acest timp au ramas la dispozitia unitatii. Prin negocieri la nivelul unitatii sau institutiei se va stabili modul concret de realizare a prevederii de a ramane la dispozitia unitatii, prezenti in incinta unitatii in asteptarea reluarii activitatii sau la domiciliu, de unde sa poata fi convocati de unitate.

(4) In cazurile prevazute la alin. 3, salariatii beneficiaza si de celelalte drepturi prevazute de lege pentru astfel de situatii.

(5) In cazul in care din motive obiective este necesara reducerea sau intreruperea temporara a activitatii, pentru maximum 15 zile pe an, cu obligativitatea reluarii ei, unitatea, cu acordul sindicatelor, poate acorda concediu fara plata.

Art. 43. - (1) Indexarea se face pe baza coeficientilor de indexare stabiliti de Comisia nationala pentru indexare.

(2) Dupa indexare, patronul va recalcula tarifele sau, respectiv, cotele de manopera, pe unitatea de produs sau valorica, in mod corespunzator formelor de organizare a muncii si de salarizare aplicate in unitate.

Art. 44. - Plata salariilor se face periodic, la datele care se stabilesc prin contractul colectiv de munca la nivelul unitatii sau institutiei.

Art. 45. - Salariatii unitatilor trimisi in delegatie in tara vor beneficia de urmatoarele drepturi:

a) decontarea cheltuielilor de transport si a costului cazarii, potrivit conditiilor stabilite prin contractele colective de munca la celelalte niveluri;

b) diurna de deplasare al carei quantum se stabileste prin negociere la nivel de ramura, grupuri de unitati sau unitate; nivelul minim al diurnei este cel stabilit prin actele normative ce se aplica la institutiile publice.

Art. 46. - Salariatii unitatilor trimisi in detasare beneficiaza de drepturile de delegare prevazute la art. 45. In cazul in care detasarea depaseste 30 de zile consecutive, in locul diurnei zilnice se plateste o indemnizatie egala cu 50% din salariul de baza zilnic. Aceasta indemnizatie se acorda proportional cu numarul de zile ce depaseste durata neintrerupta de 30 de zile.

Art. 47. - Persoanele detasate isi mentin toate drepturile pe care le-au avut la data detasarii, cu exceptia celor privind igiena si protectia muncii, chiar daca la locul de munca unde sunt detasate acestea nu se mai regasesc. Daca la locurile de detasare, drepturile echivalente au niveluri mai mari sau se acorda si alte drepturi, persoanele detasate beneficiaza de acestea, inclusiv de toate drepturile privind protectia si igiena muncii, corespunzatoare noului loc de munca.

Art. 48. - (1) Toate drepturile banesti convenite salariatilor se platesc inaintea oricaror obligatii banesti ale unitatii.

(2) In caz de faliment sau lichidare judiciara, salariatii au calitatea de creditorii privilegiati, iar drepturile lor banesti constituie creante privilegiate, urmand sa fie platite integral, inainte de a-si revendica cota-parte ceilalti creditorii.

Art. 49. - Patronii vor tine o evidenta in care sa se mentioneze activitatea desfasurata in baza contractului individual de munca si drepturile de care salariatii au beneficiat si le vor elibera dovezi despre acestea.

Art. 50. - Salariatii care se pensioneaza pentru limita de varsta primesc o indemnizatie egala cu cel putin un salariu de baza avut in luna pensionarii.

Art. 51. - In afara de ajutoarele prevazute de lege, la care au dreptul, salariatii vor beneficia si de urmatoarele ajutoare:

a) in cazul decesului salariatului, un ajutor, acordat familiei, de un salariu mediu lunar pe unitate;

b) daca decesul a survenit din cauza unui accident de munca, a unui accident in legatura cu munca sau a unei boli profesionale, quantumul ajutorului acordat familiei va fi de cel putin 3 salarii de baza; diferenta de 2 salarii se va plati dupa stabilirea, in conditiile legii, a cauzei decesului;

c) un salariu de baza, platit de unitate mamei, pentru nasterea fiecarui copil; daca mama nu este salarziata, sotul acesteia beneficiaza de plata unui salariu de baza;

d) un salariu de baza platit de unitate la decesul sotului sau sotiei ori la decesul unei rude de gradul I aflate in intretinerea salariatului.

#PAGEBREAK#

CAPITOLUL 5

Concedii si zile libere

Art. 52. - (1) In fiecare saptamana, salariatul are dreptul, de regula, la 2 zile consecutive de repaus saptamanal.

(2) Repausul saptamanal se acorda, de regula, sambata si duminica.

(3) In cazul in care activitatea de la locul de munca, in zilele de sambata si duminica, nu poate fi intrerupta, prin contractul colectiv de munca la nivel de unitate se vor stabili conditiile in care zilele de repaus saptamanal sa fie acordate si in alte zile ale saptamanii sau cumulativ pe o perioada mai mare.

Art. 53. - (1) Zilele de sarbatoare legala in care nu se lucreaza sunt:

- 1 si 2 ianuarie;

- prima si a doua zi de Pasti;

- 1 Mai;

- 1 Decembrie;

- prima si a doua zi de Craciun;

- 2 zile pentru fiecare dintre cele doua sarbatori religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decat cele crestine, pentru persoanele apartinand acestora.

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

Art. 54. - Repausul pentru luarea mesei nu poate fi mai mic de 15 minute. Repausul pentru luarea mesei, cu o durata de 15 minute, se include in programul de lucru.

Art. 55. - Salariatii pot solicita, in mod justificat, decalarea programului de lucru. Administratia va analiza cererea si va aproba aceasta in functie de posibilitati.

Art. 56. - (1) Salariatii au dreptul in fiecare an calendaristic la un concediu de odihna platit, de minimum 21 de zile lucratoare.

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

a) salariatii care au varsta sub 18 ani au dreptul, in fiecare an calendaristic, la un concediu platit de 24 de zile lucratoare;

b) salariatii nou-angajati, pentru primul an de activitate in scris in cartea de munca au dreptul la un concediu de odihna platit cu o durata minima de 20 de zile lucratoare.

Art. 57. - (1) In fiecare an calendaristic, salariatii incadrati in grade de invaliditate au dreptul la un concediu de odihna suplimentar cu o durata de 3 zile, iar salariatii nevazatori cu o durata de 6 zile.

(2) Salariatii care isi desfasoara activitatea in conditii deosebite beneficiaza de concedii de odihna suplimentare de minimum 3 zile pe an.

Art. 58. - Prin contractele colective de munca la celelalte niveluri se vor stabili criteriile pe baza carora salariatii sa beneficieze de concedii de odihna anuale si de concedii de odihna suplimentare mai mari.

Art. 59. - (1) Pe durata concediului de odihna, salariatii vor primi o indemnizatie ce reprezinta media zilnica a veniturilor din luna/lunile in care este efectuat concediul, multiplicata cu numarul de zile de concediu.

(2) Indemnizatia de concediu nu poate fi mai mica decat salariul de baza, sporul de vechime si indemnizatia pentru functia de conducere, luate impreuna, corespunzator numarului de zile de concediu.

(3) Prin contractele colective de munca de la celelalte niveluri se poate stabili ca, in raport cu posibilitatile economico-financiare ale unitatii, pe langa indemnizatia de concediu, sa se plateasca si o prima de vacanta.

(4) Indemnizatia de concediu si, dupa caz, prima de vacanta se platesc inainte de plecarea in concediu.

(5) Orice conventie prin care se renunta total sau in parte la dreptul la concediul de odihna este interzisa.

Art. 60. - (1) Concediul anual de odihna va putea fi fractionat la solicitarea salariatului; una din fractiuni va trebui sa fie de cel putin 15 zile lucratoare. Cealalta parte va trebui acordata si luata pana la sfarsitul anului in curs.

(2) Cand din motive neimputabile salariatului acesta nu si-a efectuat integral concediul de odihna pe anul in curs, restul de concediu se va acorda pana la sfarsitul anului urmator, in perioada solicitata de salariat.

Art. 61. - (1) Salariatii au dreptul la zile libere platite pentru evenimente deosebite in familie sau pentru alte situatii, dupa cum urmeaza:

a) casatoria salariatului - 5 zile;

b) casatoria unui copil - 2 zile;

c) nasterea unui copil - 5 zile + 10 zile daca a urmat un curs de puericultura;

d) decesul sotului, copilului, parintilor, socrilor - 3 zile;

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

f) donatorii de sange - conform legii;

g) la schimbarea locului de munca in cadrul aceleiasi unitati, cu mutarea domiciliului in alta localitate - 5 zile.

(2) Salariatii au dreptul la 30 de zile concediu fara plata, acordat o singura data, pentru pregatirea si sustinerea lucrarii de diploma in invatamantul superior, seral si fara frecventa.

(3) Pentru rezolvarea unor situatii personale, salariatii au dreptul la concedii fara plata.

Art. 62. - (1) In afara concediului legal platit pentru ingrijirea copiilor in varsta de pana la doi ani, salariaata mama poate beneficia de inca un an concediu fara plata.

(2) Pe perioada in care salariaata se afla in concediul prevazut la alin. 1 nu i se va putea desface contractul de munca, iar in postul sau nu vor putea fi angajate alte persoane, decat cu contract de munca pe durata determinata.

Art. 63. - (1) La nivelul unitatii, din fondul pentru actiuni sociale constituit conform prevederilor legale, vor fi suportate cheltuielile pentru reducerea costului biletelor de tratament si odihna recuperatorie in statiunile balneoclimaterice, in care este inclus si transportul pe calea ferata (tren personal, clasa a II-a).

(2) In limita acestor fonduri, unitatea va suporta cota-parte din costul biletelor pentru salariatii si membrii lor de familie, in raport cu salariul de baza si in functie de sezon, potrivit prevederilor cuprinse in anexa nr. 2, cu conditia ca biletele sa fie procurate cu acordul organizatiilor sindicale si sa prevada efectuarea sejurului intr-o unitate apartinand sistemului sindical, ministerelor sau unitatilor in cauza.

(3) Pentru alte situatii decat cele prevazute in alineatul precedent, unitatea va suporta cheltuielile pentru toate biletele procurate cu acordul sindicatului ori daca, in cazul biletelor de tratament, exista recomandarea expresa a medicului pentru o anumita statiune care nu apartine sistemului sindical, ministerelor sau unitatii in cauza.

Art. 64. - Beneficiarii biletelor de tratament balnear si odihna recuperatorie din institutiile publice vor suporta o contributie baneasca diferentiata in functie de salariul de baza si de sezon, contributie calculata in baza grilei aprobate de Ministerul Muncii, Solidaritatii Sociale si Familiei. Diferenta se suporta din bugetele de asigurari sociale.

Art. 65. - Contravaloarea biletelor acordate salariatilor trimisi in statiuni pentru tratarea unor boli profesionale se suporta integral de unitatea in cauza, inclusiv costul transportului pe calea ferata (tren personal, clasa a II-a) sau, acolo unde nu este posibil, pentru transportul auto in comun.

Art. 66. - (1) In cazul in care salariaata se afla in concediu de maternitate, unitatea va compensa, pe o anumita perioada, diferenta dintre salariul de baza individual avut si indemnizatia legala la care are dreptul.

(2) Perioada pe durata careia se acorda compensarea va fi stabilita prin contractele colective de munca la nivel de unitate, dar nu mai putin de 6 saptamani.

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

Art. 67. - In caz de deces al mamei, drepturile ce s-ar fi cuvenit acesteia pentru cresterea copilului pana la doi ani se vor acorda tatalui, daca acesta are copilul in ingrijire.

Art. 68. - In cazul decesului mamei, tatal copilului, la cererea sa, va beneficia de concediul fara plata neutilizat de mama, pana la data decesului acesteia, cu drepturile prevazute la art. 62.

#PAGEBREAK#

CAPITOLUL 6

Contractul individual de munca

Art. 69. - (1) Contractul individual de munca este contractul in temeiul caruia o persoana fizica, denumita salariat, se obliga sa presteze munca pentru si sub autoritatea unui angajator, persoana fizica sau juridica, in schimbul unei remuneratii denumite salariu.

(2) In vederea stabilirii concrete a drepturilor si obligatiilor salariatilor, angajarea se face prin incheierea contractului individual de munca (CIM).

Art. 70. - (1) Incheierea CIM se face pe baza conditiilor stabilite de lege, cu respectarea drepturilor fundamentale ale cetateanului si numai pe criteriul aptitudinilor si competentei profesionale.

(2) Patronul se obliga sa aduca la cunostinta salariatilor posturile disponibile si conditiile de ocupare a lor.

(3) In cazul in care angajarea se face prin concurs, daca un salariat si o persoana din afara unitatii obtin aceleasi rezultate, salariatul are prioritate la ocuparea postului.

(4) Salariatul caruia i-a incetat calitatea de pensionar de invaliditate, ca urmare a redobandirii capacitatii de munca, va fi reintegrat, pe cat posibil, in functia avuta la data pierderii capacitatii de munca.

(5) Prevederile alin. 1 si 2 se aplica si pentru salariatii institutiilor bugetare.

Art. 71. - (1) Incheierea CIM se va face pe perioada nedeterminata. Daca salariatul solicita asistenta din partea organizatiei sindicale, aceasta se poate acorda.

(2) Contractele individuale se pot incheia si pe durata determinata, in cazurile si in conditiile prevazute de lege.

(3) CIM va cuprinde cel putin clauzele prevazute in anexa nr. 3.

(4) Contractele individuale de munca se incheie in scris, cate un exemplar pentru fiecare parte, prin grija celui care angajeaza.

Art. 72. - (1) CIM se poate modifica in ceea ce priveste felul muncii, locul muncii si drepturile salariale prin acordul partilor sau din initiativa uneia dintre parti in cazurile prevazute de Codul muncii.

(2) Refuzul salariatului de a accepta o modificare a clauzelor referitoare la felul muncii, locul muncii sau drepturile salariale nu da dreptul celui care angajeaza de a proceda la desfacerea unilaterala a CIM pentru acest motiv.

(3) Delegarea si detasarea salariatilor se fac in conditiile prevazute de lege, cu drepturile prevazute in prezentul contract.

Art. 73. - Executarea CIM se suspenda in cazurile prevazute de lege in mod expres, precum si pe perioada exercitarii unei functii eligibile remunerate de organizatia in care salariatul isi desfasoara activitatea pe timpul mandatului.

Art. 74. - (1) Incetarea CIM poate avea loc - in conditiile prevazute de lege - printr-unul din urmatoarele moduri:

a) de drept;

b) ca urmare a conventiei partilor, la data convenita de acestea;

c) ca urmare a vointei unilaterale a uneia dintre parti, in cazurile si conditiile limitative prevazute de lege.

(2) In cazurile in care unitatea este obligata, potrivit legii, sa acorde un preaviz la desfacerea contractului de munca, durata preavizului va fi de 20 de zile lucratoare.

(3) In perioada preavizului, salariatii au dreptul sa absenteze patru ore pe zi de la programul unitatii, pentru a-si cauta un loc de munca, fara ca aceasta sa afecteze salariul si celelalte drepturi. Orele absente se pot acorda prin cumul, in conditiile stabilite de patron.

(4) In cazul in care unei persoane i se desface contractul de munca fara sa i se acorde preavizul prevazut la alin. 2, angajatorul are obligatia de a plati o indemnizatie egala cu salariul de baza pe o luna, avut la data desfacerii contractului de munca.

Art. 75. - (1) CIM nu poate fi desfacut din initiativa celui care angajeaza, in cazurile in care prin lege sau prin contractul colectiv de munca au fost prevazute asemenea interdictii.

(2) Desfasurarea activitatii sindicale, precum si apartenenta la un sindicat nu pot constitui motive pentru desfacerea CIM din initiativa unitatii.

(3) Pe o perioada de minimum 6 luni de la reluarea activitatii, considerata perioada de readaptare, salariatii care au beneficiat de concediu de maternitate si/sau concediu legal platit pentru ingrijirea copilului in varsta de pana la 2 ani nu vor putea fi concediati o singura data pentru motivul de necorespondere profesionala prevazut de Codul muncii.

(4) In cazul in care intentioneaza sa dispuna o masura disciplinara impotriva unui salariat, cu exceptia cazului in care masura disciplinara consta intr-un avertisment verbal, angajatorul este obligat sa efectueze o ancheta prealabila.

(5) Salariatul are dreptul de a fi informat cu privire la fapta ce i se imputa si dreptul de a se apara, iar unitatea are obligatia de a-l asculta si de a verifica sustinerile facute de acesta in aparare.

(6) Modul de desfasurare a anchetei disciplinare, precum si rezultatele acesteia se consemneaza intr-un proces-verbal.

(7) La stabilirea sanctiunii se va tine seama de cauzele si gravitatea faptei, de imprejurarile in care a fost savarsita, de gradul de vinovatie a salariatului, de urmarile abaterii si de alte imprejurari.

Art. 76. - (1) La desfacerea contractului de munca din motive neimputabile salariatului, patronii vor acorda acestuia o compensatie de 50% din salariul lunar, in afara drepturilor cuvenite la zi.

(2) Prevederile alin. 1 sunt aplicabile atunci cand desfacerea contractului de munca a intervenit din urmatoarele motive:

a) unitatea isi reduce personalul prin desfiintarea unor posturi de natura celui ocupat de cel in cauza, ca urmare a reorganizarii;

b) unitatea isi inceteaza activitatea;

c) unitatea se muta in alta localitate si are posibilitatea sa-si asigure pe plan local cadrele necesare;

d) unitatea se muta in alta localitate, iar persoana incadrata nu accepta sa o urmeze;

e) persoana nu corespunde sub aspect profesional postului in care a fost incadrata, din motive neimputabile acesteia, si nu i s-a oferit trecerea intr-o munca corespunzatoare;

f) in postul ocupat de persoana incadrata in munca este reintegrat, pe baza hotararii organelor competente, cel care a detinut anterior acel post.

Art. 77. - In cazul in care unitatea este pusa in situatia de a efectua reduceri de personal ca urmare a restrangerii activitatii, re tehnologizarii, automatizarii si robotizarii procesului de productie, partile convin asupra respectarii urmatoarelor principii:

a) patronul va pune la dispozitia sindicatului justificarea tehnico-economica in legatura cu masurile privind posibilitatile de redistribuire a personalului, modificarea programului de lucru, organizarea de cursuri de calificare, recalificare sau reorientare profesionala etc.;

b) justificarea tehnico-economica, impreuna cu obiectiile si propunerile sindicatului, va fi supusa spre analiza si avizare consiliului de administratie sau, dupa caz, adunarii generale;

c) concomitent, patronul va informa sindicatul asupra motivelor ce stau la baza reducerii numarului de salariati, precum si asupra eventualelor posibilitati de redistribuire a acestora; anuntul se va face astfel:

- la intreprinderile cu un efectiv sub 100 salariati, cu 45 de zile inainte;

- la intreprinderile cu 101-300 salariati, cu 60 de zile inainte;

- la intreprinderile cu peste 301 salariati, cu 90 de zile inainte.

Art. 78. - (1) In situatia in care disponibilizarile de personal nu pot fi evitate, conducerea unitatii va comunica in scris fiecarui salariat al carui post urmeaza a fi desfiintat daca i se ofera sau nu un alt loc de munca ori cuprinderea intr-o forma de recalificare profesionala in vederea ocuparii unui post in aceeaasi unitate.

(2) In cazurile in care salariatilor nu li se pot oferi alte locuri de munca ori acestia refuza locul de munca oferit sau cuprinderea intr-o forma de recalificare, conducerea unitatii le va comunica in scris termenul de preaviz, in conditiile prevazute in prezentul contract colectiv de munca.

(3) In cazul in care la nivelul unitatii apare necesitatea unor concedieri colective, partile vor negocia acordarea de compensatii, in functie de posibilitatile unitatii.

Art. 79. - (1) La aplicarea efectiva a reducerii de personal, dupa reducerea posturilor vacante de natura celor desfiintate, masurile vor afecta in ordine:

a) CIM ale salariatilor care cumuleaza doua sau mai multe functii, precum si ale celor care cumuleaza pensia cu salariul;

b) CIM ale persoanelor care indeplinesc conditiile de pensionare la cererea unitatii;

c) CIM ale persoanelor care indeplinesc conditiile de pensionare la cererea lor.

(2) La luarea masurii de desfacere a CIM pentru reducerea de posturi vor fi avute in vedere urmatoarele criterii minimale:

a) daca masura ar putea afecta doi sotii care lucreaza in aceeaasi unitate, se desface contractul de munca al sotului care are venitul cel mai mic, fara ca prin aceasta sa se poata desface contractul de munca al unei persoane care ocupa un post nevizat de reducere;

b) masura sa afecteze, mai intai, persoanele care nu au copii in intretinere;

c) masura sa afecteze numai in ultimul rand pe femeile care au in ingrijire copii, barbatii vaduvi sau divortati care au in ingrijire copii, pe intretinatorii unici de familie, precum si pe salariatii, barbati sau femei, care mai au cel mult 3 ani pana la pensionare la cererea lor.

(3) In cazul in care masura desfacerii CIM ar afecta un salariat care a urmat o forma de calificare sau de perfectionare a pregatirii profesionale si a incheiat cu unitatea un act aditional la contractul de munca, prin care s-a obligat sa presteze o activitate intr-o anumita perioada de timp, administratia nu-i va putea pretinde acestuia despagubiri pentru perioada ramasa nelucrata pana la implinirea termenului, daca masura desfacerii contractului de munca nu-i este imputabila.

(4) In ipoteza in care doua sau mai multe persoane salariate sunt in aceeaasi situatie, disponibilizarea se va face cu consultarea sindicatelor.

Art. 80. - Unitatea care isi extinde sau isi reia activitatea intr-o perioada de 12 luni de la luarea masurilor de desfacere a contractului individual de munca pentru motivele prevazute la art. 76 are obligatia sa incunostinteze in scris despre aceasta organizatiile sindicale si sa faca publica masura. Unitatea va reangaja salariatii carora li s-a desfacut contractul de munca pentru motivele prevazute la art. 76, care au pregatirea necesara pentru ocuparea posturilor vacante si care s-au prezentat in termen de 15 zile de la data anuntului.

#PAGEBREAK#

CAPITOLUL 7

Formarea profesionala

Art. 81. - (1) Partile inteleg:

a) prin termenul de formare profesionala - orice procedura prin care un salariat dobandeste o calificare atestata printr-un certificat sau o diploma eliberata in conditiile prevazute de Legea invatamantului;

b) prin termenul de formare profesionala continua - orice procedura prin care salariatul, avand deja o calificare ori o profesie, isi completeaza cunostintele profesionale, fie prin aprofundarea studiilor intr-un anumit domeniu al specialitatii de baza, fie prin deprinderea unor metode sau procedee noi adoptate in domeniul specialitatilor lor.

(2) Formarea profesionala si formarea profesionala continua cuprind si teme din domeniul relatiilor de munca, convenite intre sindicate si patron.

(3) Partile convin asupra necesitatii si obligativitatii perfectionarii profesionale a tuturor categoriilor de salariati, inclusiv a liderilor sindicali scosi din productie, la expirarea mandatului.

(4) Partile semnate convin sa acorde intregul sprijin solicitat de Consiliul National de Formare Profesionala a Adultilor pentru elaborarea sistemului de standarde ocupationale bazate pe competenta. Sistemul va fi utilizat pentru evaluarea si certificarea calificarii salariatilor.

Art. 82. - (1) La incheierea contractelor colective de munca la nivel de unitati, pentru partea privind formarea profesionala se va tine seama cel putin de urmatoarele:

a) identificarea posturilor pentru care este necesara formarea profesionala, a cailor de realizare, adoptarea programului anual si controlul aplicarii acestuia se vor face de comun acord de catre sindicat si patron; cheltuielile pentru activitatea de formare profesionala a salariatilor se suporta de catre unitati;

b) sindicatul va participa, prin imputernicitii sai, la orice forma de examinare organizata in vederea absolvirii unui curs de formare profesionala in cadrul unitatii;

c) in cazul in care unitatea urmeaza sa-si schimbe partial sau total profilul de activitate, aceasta va informa si consulta sindicatul cu cel putin 2 luni inainte de aplicarea masurii si va oferi propriilor salariati posibilitatea de a se califica sau recalifica inainte de a apela la angajari de forta de munca din afara;

d) in cazul in care un salariat identifica un curs de formare profesionala pe care ar dori sa-l urmeze, organizat de un tert, patronul va analiza cererea impreuna cu sindicatul, ramanand la aprecierea patronului daca si in ce conditii va suporta contravaloarea cursului;

e) salariatii care au incheiat acte aditionale la contractul individual de munca, in vederea formarii profesionale, vor putea fi obligati sa suporte cheltuielile ocazionate de aceasta, cu exceptia cazurilor prevazute de art. 79, alin. 3, daca parasesc unitatea din motive imputabile lor inainte de implinirea unui termen de 3 ani de la data absolvirii cursurilor.

(2) Programele adoptate conform alin. 1 vor fi aduse la cunostinta tuturor salariatilor in termen de 3 zile de la adoptare, prin afisare in interiorul unitatii, in locuri adecvate si usor accesibile pentru angajati.

(3) La stabilirea programelor de formare profesionala, angajatorii si sindicatele vor adopta masurile necesare pentru incurajarea si inlesnirea participarii femeilor la acestea.

CAPITOLUL 8

Alte prevederi privind drepturile si obligatiile partilor

Art. 83. - (1) Cu privire la medierea conflictelor de munca prevazute de Legea nr. 168/1999, daca partile convin printr-un proces-verbal semnat sa inceapa medierea, in termen de 48 de ore fiecare parte va propune o lista de candidati din lista de mediatori numiti de ministrul muncii, solidaritatii sociale si familiei la nivelul judetului unde are sediul unitatea in care s-a declansat conflictul de interese.

(2) In situatia in care dupa prima intalnire nu vor reusi sa stabileasca un mediator de comun acord, procedura de mediere inceteaza, trecandu-se la urmatoarea etapa prevazuta de lege.

(3) In cazul in care s-a numit un mediator de comun acord, etapele medierii vor fi urmatoarele:

a) partile implicate sunt obligate ca in termen de 48 de ore de la numirea mediatorului sa puna la dispozitia acestuia datele necesare; daca mediatorul are nelamuriri, acesta poate cere partilor, in maximum 72 de ore de la primirea actelor, relatii scrise cu privire la revendicarile formulate, la actele depuse sau intocmite in timpul concilierii, precum si la rezultatele acesteia;

b) in maximum 8 zile de la numire, mediatorul este obligat sa convoace ambele parti implicate; partile implicate vor avea un numar egal de reprezentanti la mediere, de regula acelasi numar ca si la conciliere, si aceleasi persoane, daca este posibil;

c) la fiecare intalnire se va incheia un proces-verbal care va fi semnat de mediator si de partile aflate in conflict;

d) medierea nu poate dura mai mult de 30 de zile de la data la care mediatorul a fost numit si a acceptat medierea; in caz contrar, medierea inceteaza si se trece la urmatoarea etapa legala de solutionare a conflictului.

Art. 84. - (1) Consiliul de administratie are obligatia de a invita reprezentantii sindicatului sa participe la sedintele sale, in conditiile prevazute de lege. Participarea se face cu statut de observator, cu drept de opinie, dar fara drept de vot.

(2) Incunostiintarea reprezentantilor sindicali se va face cu cel putin 72 de ore inainte de sedinta. Reprezentantilor sindicali li se va comunica ordinea de zi si li se va asigura accesul la documentele privind problemele profesionale, economice, sociale sau culturale puse in discutie.

Art. 85. - (1) Pentru fundamentarea actiunilor prevazute la art. 30, din Legea nr. 54/2003, patronul va pune la dispozitia sindicatelor ori va asigura acestora accesul la informatiile si documentele necesare, reprezentantii sindicali avand obligatia de a pastra confidentialitatea datelor ce le-au fost transmise cu acest caracter.

(2) Patronii si sindicatele isi vor comunica reciproc si in timp util hotararile privind toate problemele importante in domeniul relatiilor de munca.

Art. 86. - (1) Reprezentantii alesi ai organizatiilor sindicale cu personalitate juridica, care lucreaza nemijlocit in unitate in calitate de salariati, au dreptul la reducerea programului lunar de lucru cu pana la 5 zile pentru activitati sindicale, fara a li se diminua drepturile salariale care li s-ar fi convenit in conditii normale. Plata acestora se va face in regimul salarial al celorlalti angajati.

(2) Numarul celor care pot beneficia de prevederile alin. 1, precum si perioada se stabilesc prin contractul colectiv de munca.

Art. 87. - (1) Unitatile vor asigura in incinta lor, gratuit, pentru activitatea sindicatelor, spatiul si mobilierul necesare, precum si acces la echipamentul de birotica al unitatii (fax, copiator si altele cu caracter administrativ); prin contractele colective de munca se vor stabili conditiile de acces la utilizarea acestora.

(2) Baza materiala cu destinatie cultural-sportiva, proprietatea unitatilor ori proprietatea sindicatelor din unitatile respective, va putea fi folosita, fara plata, pentru actiuni organizate de sindicate sau patronat, in conditiile prevazute in contractul colectiv de munca.

Art. 88. - Spatiile de locuit, cu exceptia locuintelor de serviciu, vor fi repartizate salariatilor unitatilor de o comisie paritara, patronat-sindicat, conform criteriilor ce vor fi stabilite prin contractul colectiv de munca la nivel de unitate.

Art. 89. - (1) In fiecare an calendaristic, confederatiile sindicale semnatare vor asigura pregatirea pentru actiuni sindicale si relatii de munca a unui numar de cel mult 9.500 de membri de sindicat din toate ramurile, pe durate de pana la 15 zile.

(2) Patronatul va permite salariatilor sa urmeze cursurile de pregatire prevazute la alin. 1, in conditiile stabilite prin contractele colective de munca incheiate la celelalte niveluri.

(3) Modalitatile de incadrare in numarul prevazut la alin. 1 se stabilesc de catre partile semnatare, prin comisia paritara.

Art. 90. - (1) In aplicarea prevederilor art. 24 din Legea nr. 54/2003 - Legea sindicatelor, la cererea organizatiilor sindicale, angajatorii vor retine si vor vira sindicatului cotizatia de sindicat pe statele lunare de plata. Concomitent se va efectua si deducerea fiscala a cotizatiei din venitul lunar al membrului de sindicat conform prevederilor legale.

(2) Retinerea si deducerea fiscala a cotizatiei se fac pe baza cererii organizatiei sindicale la care se ataseaza lista membrilor de sindicat si semnatura acestora de acceptare a retinerii. Lista se inainteaza angajatorului la inceputul fiecarui an si va fi actualizata ori de cate ori este nevoie.

Art. 91. - (1) Patronii nu vor angaja salariati permanenti, temporari sau cu program partial, in perioada declansarii sau desfasurarii conflictelor colective de munca, pe locurile de munca ale salariatilor aflati in conflict.

(2) In situatia declansarii unor conflicte de munca, inclusiv a grevei, potrivit legii, sindicatele si conducerea unitatii au obligatia ca pe durata acestora sa protejeze patrimoniul unitatii si sa asigure functionarea neintrerupta a utilajelor si instalatiilor tehnologice, a caror oprire ar putea constitui un pericol pentru viata sau sanatatea oamenilor ori ar putea cauza pagube.

Art. 92. - Patronii se angajeaza ca in contractele de asociere cu parteneri straini, pentru activitati pe teritoriul Romaniei, sa prevada o clauza prin care partea straina se obliga sa respecte drepturile prevazute in contractele colective de munca.

Art. 93. - In situatia in care patronii incheie contracte cu parteneri straini, potrivit carora salariatii din societatea comerciala sau din regia autonoma vor executa unele lucrari in strainatate, conditiile de munca,

salarizarea, precum si celelalte drepturi si obligatii ale acestor salariatii vor fi stabilite prin negocieri colective, care se vor desfasura in conditiile prevazute de lege si cu respectarea clauzelor cuprinse in contractul incheiat cu partenerul extern, negocieri colective ce devin anexa la contractul colectiv de munca la nivel de unitate.

Art. 94. - Confederatiile sindicale semnatare recunosc dreptul patronilor de a stabili, in conditiile legii, raspunderea disciplinara sau patrimoniala a salariatilor care se fac vinovati de incalcarea normelor de disciplina a muncii sau care aduc prejudicii unitatii.

Art. 95. - (1) Partile convin sa faca eforturi in vederea promovarii unui climat normal de munca in unitati, cu respectarea prevederilor legii, ale contractelor colective de munca, ale regulamentului de ordine interioara, precum si a drepturilor si intereselor salariatilor si membrilor de sindicat.

(2) Pentru crearea si mentinerea unui mediu de lucru care sa incurajeze respectarea demnitatii fiecărei persoane, prin contractul colectiv de munca la nivel de unitate vor fi stabilite proceduri de solutionare pe cale amiabila a plangerilor individuale ale salariatilor, inclusiv a celor privind cazurile de violenta sau hartuire sexuala, in completarea celor prevazute de lege.

(3) Definitia hartuirii sexuale este cea reglementata de lege.

(4) Plangerile salariatilor in justitie nu pot constitui motiv de desfacere a contractului de munca.

(5) In situatiile in care apar divergente in legatura cu executarea prevederilor contractelor colective, unitatile si sindicatele vor incerca solutionarea acestora mai intai in comisiile paritare la nivel de unitate, iar pentru rezolvarea problemelor ramase in divergenta se vor putea adresa comisiei paritare la nivel de ramura.

Art. 96. - (1) In contractele colective de munca la nivel de unitati se vor prevedea masuri cu caracter social precum:

a) suportarea cheltuielilor prevazute de art. 63;

b) construirea, amenajarea si intretinerea de crese si gradinite pentru copiii salariatilor, precum si de cantine-bufet pentru salariatii;

c) construirea, amenajarea si intretinerea de oficii si grupuri sanitare la locurile de munca, la capacitate corespunzatoare, cu dotare specifica, cel putin la nivelul prevazut in normele generale de protectie a muncii;

d) construirea de locuinte;

e) aniversari, sarbatori religioase, zile dedicate copilului si femeii.

(2) Costul acestor actiuni se suporta din fondul social constituit potrivit legii.

(3) Utilizarea fondului social pentru destinatiile prevazute la alin. 1 se face de catre administratie, cu consultarea sindicatelor.

(4) Fondurile neutilizate intr-un an se reporteaza pentru anul urmator.

#PAGEBREAK#

CAPITOLUL 9

Dispozitii finale

Art. 97. - (1) In aplicarea prevederilor art. 11 alin. 3, din Legea nr. 130/1996, republicata, privind contractul colectiv de munca, unitatile vor prevedea in bugetele de venituri si cheltuieli sumele necesare contributiilor pentru constituirea fondurilor destinate activitatilor in domeniul pregatirii, negocierii si aplicarii contractelor colective de munca, la toate nivelurile.

(2) Sumele prevazute conform alin. 1 se vor calcula luand ca baza suma de 6.000 de lei/salariat/an, raportate la numarul mediu de salariatii din anul precedent.

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

a) 1/3 din suma totala se retine ca fond destinat negocierii contractului colectiv de munca la nivelul unitatii;

b) 1/3 din suma totala se vireaza de contribuabil la federatia patronala reprezentativa de ramura care a negociat contractul colectiv pentru ramura din care face parte unitatea; lista ramurilor este prezentata in anexa nr. 4; din suma astfel constituita, federatiile patronale vor vira 50% in contul federatiilor sindicale reprezentative semnatare ale contractelor colective de ramura; semnatarii contractului colectiv de munca pe ramura pot conveni ca, pe viitor, contributia unitatilor de 1/3, prevazuta mai sus, sa fie virata intr-un cont colector si distribuita 50% pentru partea patronala si 50% pentru partea sindicala, pe baza unui protocol semnat de ambele parti;

c) 1/3 din suma totala se vireaza de unitate in contul colector "Fondul de negociere a Contractului colectiv de munca unic la nivel national", deschis la Banca ABN-AMRO BANK ROMANIA - S.A., cu nr. RO61ABNA4100264100090820, pentru negocierile colective la nivel national, care va fi destinat astfel:

- 50% pentru partea sindicala reprezentativa la nivel national, semnatarea a Contractului colectiv de munca unic la nivel national;

- 50% pentru partea patronala reprezentativa la nivel national, semnatarea a Contractului colectiv de munca unic la nivel national;

d) fondul destinat partilor semnatare, conform lit. c), va fi repartizat fiecărei confederatii reprezentative la nivel national, semnatarea a Contractului colectiv de munca unic la nivel national, in raport cu volumul implicării in negocierile colective, cu numarul de salariati pe ramura, negociat in cadrul fiecăreia, asa cum va fi stabilit de catre fiecare parte pe baza de protocol;

e) mecanismele de distributie a fondurilor de catre banca vor fi stabilite de comisia paritara;

f) fondurile destinate negocierilor colective se vor constitui si vira in termen de 60 de zile de la data publicării in Monitorul Oficial al Romaniei a prezentului contract colectiv de munca.

(4) Unitatile economice care negociaza si semneaza contracte colective de munca, dar nu sunt afiliate unor structuri patronale reprezentative de ramura, vor constitui fondurile destinate negocierilor colective conform prevederilor de la alin. 1, 2 si 3 si le vor vira catre federatia patronala semnatarea a contractului colectiv de munca la nivel de ramura care a stat la baza negocierii propriului contract colectiv de munca si catre contul national, conform alin. 3, lit. c).

(5) In cazul in care, potrivit legii, se negociaza si se incheie contracte colective de munca la nivelul unor grupuri de unitati, cheltuielile ocazionate cu aceste negocieri se vor suporta din fondurile constituite la nivelul unitatilor din grupul respectiv.

(6) Fondurile destinate negocierilor colective la unitatile bugetare se vor constitui la nivelul fiecărei unitati care incheie contract colectiv de munca, cu respectarea prevederilor alin. 3.

(7) Fondurile destinate negocierilor colective vor fi colectate intr-un cont distinct. Patronatele si sindicatele vor urmari si sprijini constituirea, defalcarea si virarea pe destinatii a fondurilor destinate negocierii contractelor colective de munca.

(8) Patronatele si sindicatele vor gestiona si utiliza fondurile destinate negocierilor colective, constituite in baza prevederilor art. 97, in conformitate cu prevederile legale, pe baza unor programe de actiuni aprobate de organele proprii de conducere si pe raspunderea fiecăruia.

(9) In aplicarea dispozitiilor acestui articol, in contabilitatea agentilor economici vor fi respectate prevederile metodologice comunicate de Ministerul Finantelor Publice, conform anexei 5.

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

Art. 98. - Patronii recunosc dreptul reprezentantilor organizatiilor sindicale de a verifica la locul de munca modul in care sunt respectate drepturile salariatilor prevazute in contractul colectiv de munca.

Art. 99. - (1) Ramurile pentru care se vor incheia contracte colective de munca sunt cele prevazute in anexa nr. 4.

(2) Drepturile prevazute in prezentul contract colectiv de munca sunt considerate minime, de la nivelul carora incepe negocierea contractelor colective de munca la celelalte niveluri, cu exceptia celor care sunt stabilite in quantum fix sau maxim.

(3) In situatiile in care nu se incheie contracte colective de munca pe ramura sau grupuri de unitati, prevederile prezentului contract colectiv de munca la nivel national sunt considerate niveluri minime, in conformitate cu prevederile art. 3, de la care incepe negocierea contractelor colective de munca la nivel de unitati.

(4) Executarea contractului colectiv de munca este obligatorie pentru parti.

Art. 100. - Drepturile prevazute in contractele individuale de munca nu pot fi sub nivelul celor stabilite prin contractele colective de munca.

Art. 101. - Prevederile contractelor individuale de munca existente la data intrării in vigoare a contractelor colective de munca vor fi puse de acord cu prevederile acestora din urma.

Art. 102. - (1) Patronul si sindicatele se vor informa reciproc, in situatia in care detin informatii, in legatura cu modificarile ce urmeaza sa se produca in forma de proprietate a unitatii, cu consecintele previzibile asupra salariatilor si cu masurile ce se au in vedere pentru limitarea efectelor disponibilizarilor de personal determinate de aceste modificari.

(2) Ambele parti vor sustine participarea asociatiilor de salariati la privatizarea unitatilor in conditiile de preferinta prevazute in lege.

(3) In toate situatiile de reorganizare sau, dupa caz, de privatizare a unitatilor, drepturile si obligatiile prevazute de prezentul contract colectiv de munca se transmit noilor subiecte de drept rezultate din aceste operatiuni juridice.

Art. 103. - Imputernicitii organelor de conducere a organizatiilor patronale, precum si ai confederatiilor sindicale semnatare vor verifica, la sesizarea uneia dintre parti, modul in care sunt respectate drepturile salariatilor prevazute in contractul colectiv de munca; patronii vor asigura intrarea acestora in unitate, in conformitate cu regulamentul intern, si protectia in unitate, pe durata verificarii, cu respectarea normativelor in vigoare.

Art. 104. - Regulamentul intern se intocmeste de catre patron impreuna cu sindicatele, conform legii.

Art. 105. - Partile semnatare sunt de acord ca prevederile art. 39 alin. 3, art. 81, art. 82, anexa 2, anexa 4 sa se renegocieze la data de 30 septembrie 2005 pentru anul 2006.

Art. 106. - Prezentul contract colectiv de munca a fost semnat azi, 17.12.2004, la Bucuresti, si produce efecte incepand cu data inregistrarii lui de catre una dintre parti, in conditiile prevazute de art. 25 alin. 3 din Legea nr. 130/1996, republicata, si va fi adus la cunostinta salariatilor prin afisarea in unitati, in locurile convenite cu organizatiile sindicale.