

MODEL Contract colectiv de munca la nivelul

„Denumirea unitatii” pe anii

PARTILE CONTRACTANTE

Avand in vedere procesele–verbale incheiate in urma desfasurarii lucrarilor sedintelor de negociere a Contractului Colectiv de Munca la nivel de unitate „Denumirea unitatii” pe anii, in temeiul dispozitiilor art. 41 alin. (5) din Constitutia Romaniei, ale art. 229–230 din Legea nr. 53/2003 (republicata) privind Codul muncii, ale art. 127–152 din Legea nr. 62/2011 a dialogului social si cele ale actelor normative conexe din domeniul legislatiei muncii, noi, partile:

A) Angajator Datele de identificare

B) Salariatii, membri ai organizatiilor sindicale, reprezentantii salariatilor:

de comun acord am hotarat sa incheiem prezentul Contract Colectiv de Munca la nivelul unitatii

"Denumirea unitatii" pe anii cu respectarea urmatoarelor clauze:

PREAMBUL

Partile contractante recunosc si accepta ca sunt egale si libere in negocierea contractului colectiv de munca la nivelul unitatii „Denumirea unitatii” si se obliga sa respecte in totalitate prevederile acestuia.

Angajatorul recunoaste libera exercitare a dreptului sindical, conform conventiilor internationale pe care Romania le-a ratificat, constitutiei si legislatiei nationale in vigoare.

Partile acestui contract se angajeaza ferm sa respecte urmatoarele principii:

- a) cooperarea reciproca in domeniul relatiilor de munca si al protectiei sociale si economice.
- b) promovarea parteneriatelor sociale si a negocierilor colective.
- c) rezolvarea pe cale amiabila a conflictelor de munca.
- d) promovarea libertatii de exprimare si informare.

Prezentul contract colectiv de munca are ca scop, in principal stabilirea drepturilor minime garantate salariatilor, promovarea unor relatii de munca echitabile, de natura sa asigure protectia sociala a salariatilor, desfasurarea corespunzatoare a activitatii in unitate, eliminarea conflictelor de munca si preintampinarea grevelor precum si obligatiile corelative cu privire la:

- a) incheierea, executarea, modificarea, suspendarea si incetarea contractului individual de munca;
- b) conditiile de munca si protectia muncii;
- c) salarizarea si alte drepturi salariale;
- d) timpul de munca si timpul de odihna;
- e) alte masuri de protectie sociala a salariatilor;
- f) formarea si perfectionarea profesionala;
- g) drepturile organizatiilor sindicale;
- h) obligatiile salariatilor.

Prezentul contract colectiv de munca produce efecte pentru toti salariatii actuali si pentru cei nou angajati.

In situatia in care, in privinta drepturilor ce decurg din prezentul Contract colectiv de munca intervin reglementari legale mai favorabile, inclusiv contractul colectiv la nivel de ramura, acestea vor completa prevederile prezentului contract.

CAPITOLUL I DISPOZITII GENERALE

Art.1. – Partile contractante recunosc si accepta pe deplin ca sunt egale si libere in negocierea Contractului Colectiv de Munca la nivel de unitate si se obliga sa respecte in totalitate prevederile acestuia.

Art. 2. – (1) Prezentul Contract Colectiv de munca se incheie pe o perioada de 1 an (sau pentru maximum 24 de luni).

Art. 3. – (1) Orice solicitare 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 a contractului vor fi depuse de catre reprezentatii salariatilor/reprezentatii sindicatului la reprezentantii angajatorului, iar de catre reprezentantii angajatorului la reprezentantii salariatilor/ reprezentatii sindicatului.

(4) Modificarile aduse contractului se comunica, in scris, organului la care se pastreaza si devin aplicabile de la data inregistrarii sau la o data ulterioara, potrivit conventiei partilor. Modificarile aduse contractului produc efecte numai pentru viitor. Modificarile contractului colectiv de munca asupra carora partile au convenit vor face obiectul unui act aditional care va fi aprobat de catre partile contractante si care va produce efecte de la momentul inregistrarii la Inspectoratul Teritorial de Munca Bucuresti.

(5) 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.

Art. 4. – Suspendarea si incetarea contractului au loc potrivit legii.

Art. 5. – (1) Drepturile salariatilor prevazute in prezentul contract nu pot sa reprezinte cauza reducerii altor drepturi colective sau individuale care au fost stabilite sau se vor stabili potrivit prevederilor legale.

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

Art. 6. – (1) Partile convin sa faca eforturi in vederea promovarii unui climat normal de munca in unitate cu respectarea prevederilor legii, a contractului privind raporturile de munca, a regulamentului de ordine interioara, precum si a drepturilor si intereselor salariatilor.

(2) La angajare si la stabilirea drepturilor individuale, angajatorul va 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 sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrangerea sau inlaturarea recunoasterii, folosintei sau exercitarii drepturilor decurgand din contractele privind raporturile de munca.

Art. 7. – Partile se obliga ca, in perioada de aplicare a prezentului contract sa nu promoveze si sa nu sustina proiecte ce decurg din contract, oricare ar fi nivelul la care acestea s-au incheiat.

Art. 8. – In scopul salarizarii si acordarii celorlalte drepturi prevazute in prezentul contract, unitatea va face demersuri pentru a asigura fondurile necesare, precum si in vederea modificarii ulterioare a acestuia.

Art. 9. – Modificarile aduse contractului produc aceleasi efecte ca si contractul, de la data inregistrarii.

Art. 10. – (1) Aplicarea prevederilor contractului se face potrivit prevederilor legale in vigoare.

(2) Daca nu se realizeaza consensul, partile se pot adresa instantelor judecatoresti.

Art.11. – Prevederile prezentului contract la nivel de unitate sunt minime si obligatorii pentru angajator.

Art. 12. – (1) Pentru solutionarea pe cale amiabila a litigiilor intervenite cu ocazia aplicarii prevederilor prezentului contract partile se vor adresa reprezentantilor salariatilor, alesi la nivel de unitate.

(2) Angajatorul și reprezentanții angajaților semnatori ai prezentului contract sunt obligați să consulte și să se informeze reciproc în toate situațiile referitoare la relațiile de muncă.

Art. 13. – Declansarea procedurii prevazute la art. 12 nu constituie un impediment pentru sesizarea instantei de judecată de către persoana fizică care se considera prejudiciată.

Art. 14. – (1) La cererea uneia dintre părțile semnate, în cazul apariției unor modificări legislative, părțile vor proceda la renegocierea unor clauze, după caz.

(2) La cererea uneia dintre părțile semnate, în cazul apariției unor drepturi și obligații suplimentare ale salariaților, prezentul contract va fi pus în concordanță cu modificările survenite în legislația în vigoare.

CAPITOLUL II

TIMPUL DE MUNCA SI TIMPUL DE REPAUS

Art.15. – Timpul de lucru reprezintă timpul pe care salariatul îl folosește pentru îndeplinirea sarcinilor de muncă.

Art. 16. – Durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi sau de 40 de ore pe săptămână.

Art. 17. – (1) Orele prestate, din dispoziția conducătorului unității sau a șefului compartimentului, peste programul stabilit de unitate sau în zilele de sărbători legale ori declarate zile nelucrătoare sunt ore suplimentare.

(2) În anul 2019, munca suplimentară efectuată peste durata normală a timpului de lucru de către personalul încadrat în funcții de execuție sau de conducere, precum și munca prestată în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, în cadrul schimbului normal de lucru, se vor compensa cu timp liber corespunzător, în conformitate cu prevederile Legii nr. 53/2003 – Codul muncii al României, republicată și cu alte acte normative aplicabile în domeniu.

sau

(2) În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul de 60 de zile, în luna următoare, munca suplimentară va fi plătită salariatului prin adăugarea unui spor la salariu corespunzător duratei acesteia. Sporul pentru munca suplimentară nu poate fi mai mic de 75% din salariul de bază

(4) Salariații pot fi chemați să presteze, în condiții deosebite, ore suplimentare, durata maximă a orelor suplimentare neputând să depășească 8 ore pe săptămână și 32 de ore pe luna.

Art. 18. – (1) Programul de lucru este cel stabilit prin regulamentul intern, conform prevederilor legale.

(2) Pauza de masă este de 15 minute și se acordă zilnic fiecărui salariat, fără prelungirea timpului de lucru.

sau

(2) În cazurile în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 6 ore, salariații au dreptul la pauza de masă și la alte pauze în condițiile stabilite prin regulamentul intern aplicabil. (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. Prin Regulamentul intern se pot stabili pauze de 30 minute sau chiar de o oră).

(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.

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

MUNCA IN TIMPUL NOPTII

Art. 19. – (1) Se consideră munca desfășurată în timpul nopții, munca prestată în intervalul cuprins între orele 22.00 – 6.00.

(2) Pentru orele lucrate in acest interval salariatii beneficiaza de un spor pentru munca prestata in timpul noptii de 25% din salariul de baza, daca timpul astfel lucrat reprezinta cel putin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru sau cel putin 30% din timpul sau lunar de lucru.

Art. 20. – 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.

Art. 21. – (1) 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.

(2) 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

(3) Tinerii care nu au implinit varsta de 18 ani, femeile gravide, lauzele si cele care alapteaza nu pot fi obligate sa presteze munca de noapte.

CONCEDII SI ZILE LIBERE

Art. 22. – (1) Se considera sarbatori legale si sunt zile de repaus urmatoarele:

- 1 si 2 ianuarie;
- 24 ianuarie - Ziua Unirii Principatelor Romane;
- Vinerea Mare, ultima zi de vineri inaintea Pastelui;
- prima si a doua zi de Pasti;
- 1 mai;
- 1 iunie;
- prima si a doua zi de Rusalii;
- Adormirea Maicii Domnului;
- 30 noiembrie - Sfantul Apostol Andrei, cel Intai chemat, Ocrotitorul Romaniei;
- 1 decembrie;
- prima si a doua zi de Craciun;
- doua zile pentru fiecare dintre cele 3 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.

(3) Zilele libere pentru persoanele apartinand cultelor religioase legale, altele decat cele crestine, se acorda de catre angajator in alte zile decat zilele de sarbatoare legala stabilite potrivit legii sau de concediu de odihna anual.

(4) Pentru persoanele care se afla in concediu, zilele in cauza nu se iau in calculul concediului de odihna.

Art. 23. – (1) Salariatii au dreptul, in fiecare an calendaristic, la un concediu de odihna, platit, in raport cu vechimea lor in munca, in conditiile legii.

(2) Concediul de odihna se acorda in functie de vechimea in munca, dupa cum urmeaza:

a) pana la 10 ani– 21 de zile lucratoare;

b) peste 10 ani– 25 de zile lucratoare.

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

(4) Concediul de odihna poate fi efectuat in transe, din care una de minimum 10 zile. Cealalta parte va trebui acordata si luata pana la sfarsitul anului in curs. La solicitarea motivata a salariatului, se pot acorda fractiuni neinterupte mai mici de 10 zile lucratoare.

(5) In cazul in care salariatul, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau partial concediul de odihna la care avea dreptul in anul calendaristic, cu acordul persoanei in cauza, unitatea este obligata sa acorde concediul de odihna neefectuat, intr-o perioada de 18 luni incepand cu anul urmator celui ii care acesta s-a aflat in concediu medical sau concediu crestere copil.

(6) Concediul de odihna poate fi intrerupt si/sau reprogramat daca, pe perioada efectuarii acestuia intervine una dintre urmatoarele situatii:

a) incapacitate temporara de munca, constatata cu certificat medical, pe aceasta perioada salariatul fiind in concediu medical;

- b) pe timpul satisfacerii unor obligatii militare, altele decat serviciul militar in termen;
- c) cand prezenta salariatului la serviciu este ceruta de conducerea unitatii;
- d) in cazul in care salariatul solicita acest lucru si interesele serviciului o permit.

(7) Salariatii detasati la alte unitati beneficiaza de concediu de odihna si de drepturile aferente concediului de odihna aplicabile conform legislatiei in vigoare la unitatea unde sunt detasati cu respectarea drepturilor mai favorabile.

Art. 24. – (1) Salariatii care au lipsit de la serviciu intregul an calendaristic, fiind in concediu medical beneficiaza integral de concediul de odihna in timp ce salariatii care beneficiaza de concediu fara plata au dreptul la concediul de odihna proportional cu timpul efectiv lucrat.
(2) In cazul in care perioadele de concedii fara plata, insumate, au fost de 12 luni sau mai mari si s-au intins pe 2 sau mai multi ani calendaristici consecutivi, salariatii au dreptul la un singur concediu de odihna, acordat in anul reinceperii activitatii, in masura in care nu a fost efectuat in anul in care s-a ivit lipsa de la serviciu.

Art. 25. – Salariatul chemat in scris din concediu de conducerea unitatii are dreptul la o compensatie care consta din:

- a) plata transportului dus-intors din localitatea unde se afla in concediu;
- b) despagubiri datorate pentru cheltuielile facute de salariat, daca acesta se afla la odihna sau tratament, pe baza de documente;
- c) timpul consumat cu deplasarea dus-intors, dar nu mai mult de 2 zile, se considera timp lucrat si se adauga la concediul de odihna platit.

Art. 26. – In cazul in care ambii soti lucreaza in aceeasi unitate, au dreptul la programarea in concediu in aceeasi perioada.

Art. 27. – In cazul in care salariatul are recomandare medicala pentru a urma un tratament intr-o statiune balneoclimaterica, data inceperii concediului de odihna va fi cea indicata in recomandarea medicala, indiferent de programare, cu obligatia de a anunta seful ierarhic cu 5 zile calendaristice inainte de plecarea in concediu.

Art. 28. – (1) La plecarea in concediu salariatii au dreptul la indemnizatia de concediu, calculata potrivit legii.

(2) Indemnizatia de concediu se plateste inainte de plecarea in concediu.

(3) Indemnizatia de concediu se acorda in conditiile prevazute de lege.

Art. 29. In afara concediului de odihna, salariatii au dreptul la zile libere platite, pentru evenimente familiale deosebite sau pentru alte situatii, dupa cum urmeaza:

- a) decesul sotului/sotiei, copilului, parintilor, socrilor – 3 zile lucratoare;
- b) decesul bunicilor, fratilor, surorilor – 3 zile lucratoare;
- c) casatoria salariatului – 5 zile lucratoare;
- d) casatoria unui copil al salariatului – 3 zile lucratoare;
- e) nasterea/adoptia unui copil – 5 zile lucratoare + 10 zile daca a urmat un curs de puericultura;
- f) chemari la Centrul Militar (pe baza de acte) – 1 zi lucratoare, conform legii;
- g) donatorii de sange – conform legii;
- h) la schimbarea locului de munca, cu schimbarea domiciliului in alta localitate – 5 zile lucratoare;
- i) control medical anual – 1 zi lucratoare.

CONCEDIUL FARA PLATA

Art. 30. – (1) Orice salariat are dreptul la concediu fara plata, a caror durata insumata nu poate depasi 90 de zile lucratoare anual, pentru rezolvarea urmatoarelor situatii personale:

- a) sustinerea examenului de bacalaureat, a examenului de admitere in institutiile de invatamant superior, curs seral sau fara frecventa, a examenelor de an universitar, cat si a examenului de diploma, pentru salariatii care urmeaza o forma de invatamant superior, curs seral sau fara frecventa;

- b) sustinerea examenului de admitere la doctorat, a examenelor de doctorat sau a tezei de doctorat, in cazul salariatilor care nu beneficiaza de burse de doctorat;
 - c) prezentarea la concurs in vederea ocuparii unui post in alta unitate.
- (2) Salariatii au dreptul la concedii fara plata, fara limita prevazuta la alin. (1), in urmatoarele situatii:
- a) ingrijirea copilului bolnav in varsta de peste 3 ani, in perioada indicata in certificatul medical; de acest drept beneficiaza atat mama salariata, cat si tatal salariat, daca mama copilului nu beneficiaza, pentru aceleasi motive, de concediu fara plata;
 - b) tratament medical efectuat in strainatate pe durata recomandata de medic, daca cel in cauza nu are dreptul, potrivit legii, la indemnizatie pentru incapacitate temporara de munca, precum si pentru insotirea sotului sau, dupa caz, a sotiei ori a unei rude apropiate – copil, frate, sora, parinte, pe timpul cat acestia se afla la tratament in strainatate –, in ambele situatii cu avizul obligatoriu al Ministerului Sanatatii.
- (3) Concediile fara plata pot fi acordate si pentru interese personale, altele decat cele prevazute anterior, pe o durata ce nu poate depasi 30 de zile lucratoare anual.

INVOIRI

- Art. 31. – (1) La cererea salariatului se acorda ore de invoire, pana la 1 zi, cu recuperare, in urmatoarele situatii:
- a) efectuarea unor analize sau tratamente medicale;
 - b) citatii in fata organelor de cercetare penala sau judecatoresti;
 - c) alte situatii cand salariatul solicita si activitatea unitatii permite.
- (2) In caz de nerecuperare, salariatul se plateste pentru timpul efectiv lucrat.

CAPITOLUL III

SALARII DE BAZA, SPORURI, PREMII SI ALTE DREPTURI BANESTI

- Art. 32. – (1) Drepturile salariale se acorda potrivit legislatiei in vigoare.
- (2) Pentru munca prestata, angajatii au dreptul la un salariu de baza care se stabileste in functie de vechimea in munca precum si de rezultatele obtinute la evaluarea performantelor profesionale.
- (3) Plata salariilor se face lunar in data de xxx ale lunii (sau de doua ori pe luna).
- (4) Salariile angajatilor se stabilesc prin negociere individuala.
- (5) Salariatii cu functii de conducere vor beneficia de indemnizatii de conducere asa cum s-a negociat.
- (6) La salariul stabilit se vor aplica toate indexarile si compensarile stabilite prin legi, ordonante sau prin hotarari ale Guvernului Romaniei.

Art. 33. Salariul cuprinde salariul de baza, indemnizatiile, sporurile si alte adaosuri la acesta.

Art. 34. Avansarea personalului incadrat pe functii de executie in gradatia corespunzatoare transei de vechime in munca se face prin incadrarea in clasele de salarizare corespunzatoare vechimii in munca dobandite personalul beneficiind de o majorare a salariului de baza avut, corespunzator numarului de clase de salarizare succesive suplimentare multiplicat cu procentul corespunzator coeficientului de ierarhizare aferent noii clase de salarizare.

Art. 35. – (1) Angajatorul poate acorda premii lunare in limita a 5% din cheltuielile cu salariile aferente personalului prevazut in statul de functii, cu incadrare in fondurile aprobate prin hotarare AGA. Premiile se pot acorda in cursul anului salariatilor care au realizat sau au participat direct la obtinerea unor rezultate deosebite in activitatea unitatii.

Art. 36. In anul 2019, nu se vor acorda premii si prime de vacanta.

Art. 37. – (1) Salariatii beneficiaza de un spor pentru conditii periculoase sau vatamatoare de pana la 15% din salariul de baza, acordat in conditiile legii.

(2) Locurile de munca, categoriile de personal, marimea concreta a sporului pentru conditii deosebite de munca, precum si conditiile de acordare a acestora se stabilesc avand la baza

buletinele de determinare sau, dupa caz, de expertizare, emise de catre autoritatile abilitate in acest sens, prin regulament intern, cu consultarea sindicatelor sau, dupa caz, a reprezentantilor salariatilor.

Art. 38. Toate drepturile banesti ale salariatilor se platesc inaintea oricaror obligatii financiare ale unitatii.

Art. 39. – (1) Unitatea va elibera, la cerererea salariatilor, un document care sa ateste activitatea desfasurata de acesta, durata activitatii, salariul, vechimea in munca, in meserie si in specialitate, copii ale documentelor existente in dosarul personal, in termen de 15 zile lucratoare de la data solicitarii.

(2) Documentele sunt eliberate in copie certificata pentru conformitate cu originalul de catre reprezentantul legal al angajatorului sau de persoana imputernicita de angajator.

(3) La incetarea activitatii salariatului, angajatorul are obligatia sa ii elibereze acestuia o adeverinta care sa ateste activitatea desfasurata de acesta, durata activitatii, salariul, vechimea in munca si in specialitate, precum si un extras din registru datat si certificat pentru conformitate, sau o adeverinta care sa ateste activitatea desfasurata de acesta, durata activitatii, salariul, vechimea in munca si in specialitate, astfel cum rezulta din registru si din dosarul personal, in termen de cel mult 15 zile de la data solicitarii.

CAPITOLUL IV PERFECTIONAREA PROFESIONALA A SALARIATILOR

Art. 40. Partile convin asupra necesitatii perfectionarii profesionale a tuturor categoriilor de salariati.

Art.41. Perfectionarea profesionala a salariatilor se realizeaza in conditiile legii, in baza planului anual de perfectionare profesionala pe anul 2019.

Art. 42. Salariatii care au incheiat acorduri/angajamente de plata in vederea formarii profesionale, vor putea fi obligati sa suporte contravaloarea cheltuielilor efectuate pentru perfectionare, in conditiile prevazute de lege astfel cum partile au negociat in actul aditional la contractul individual de munca.

CAPITOLUL V INDATORIRILE SALARIATILOR

Art. 43. Salariatii sunt obligati sa–si desfasoare activitatea cu profesionalism, impartialitate si in conformitate cu legea, indatoririle de serviciu, in scopul realizarii obiectivelor unitatatii si rezolvarii problemelor.

Art. 44. Salariatii sunt obligati sa–si indeplineasca cu profesionalism, loialitate, corectitudine si in mod constiincios atributiile ce le revin din functia pe care o detin, precum si atributiile ce le sunt delegate si sa se abtina de la orice fapte care ar putea sa aduca prejudicii unitatatii.

Art. 45. Salariatii au obligatia ca in exercitarea atributiilor ce le revin sa se abtina de la exprimarea sau manifestarea opiniilor politice care nu trebuie sa influenteze in nici un mod impartialitatea lor in exercitarea atributiilor ce le revin.

Art. 46. – (1) Orice angajat indiferent de functia pe care o ocupa, raspunde de aducerea la indeplinire a sarcinilor ce ii sunt incredintate, conform fisei postului.

(2) Salariatul are dreptul sa refuze in scris si motivat indeplinirea dispozitiilor primite de la superiorul ierarhic daca le considera ilegale.

Daca cel care a emis dispozitia o formuleaza in scris, salariatul este obligat sa o execute, cu exceptia cazului in care aceasta este vadit ilegala. Salariatul are indatorirea sa aduca la cunostinta superiorului ierarhic al persoanei care a emis dispozitia, astfel de situatii.

Art. 47. Salariatii au obligatia sa pastreze confidentialitatea in legatura cu faptele, informatiile sau documentele de care iau cunostinta in exercitarea functiei.

CAPITOLUL VI

CONDITIILE DE MUNCA, PROTECTIA MUNCII SI PROTECTIA SOCIALA

Art. 48. Partile se obliga sa depuna toate eforturile pentru aplicarea riguroasa a sistemului institutionalizat prin legislatia in vigoare, avand drept scop ameliorarea permanenta a conditiilor de munca.

Art. 49. Conducerea unitatii are obligatia sa asigure o structura organizatorica rationala, repartizarea tuturor salariatilor pe locuri de munca cu precizarea atributiilor si raspunderilor lor, precum si exercitarea controlului asupra modului de indeplinire a obligatiilor de serviciu de catre salariatii. Se va stabili numarul optim de personal pentru fiecare compartiment in parte si specialitatea necesara postului, potrivit organigramei.

Art. 50. – (1) Normarea muncii se aplica tuturor categoriilor de salariatii, iar normele de munca se exprima in sfere de atributii, stabilite prin fisa postului, potrivit specificului activitatii fiecaruia. Activitatea de normare a muncii se desfasoara ca un proces continuu, in permanenta concordanta cu schimbarile ce au loc in organizarea si nivelul de dotare tehnica a muncii.

(2) Fisa postului pentru fiecare angajat se intocmeste de seful ierarhic, potrivit reglementarilor legale.

(3) Normele de munca (exprimate in sfere de atributii si sarcini) vor fi astfel stabilite, incat sa asigure un ritm normal de lucru, la o intensitate a efortului intelectual si o tensiune nervoasa care sa nu conduca la oboseala excesiva a salariatilor. Conducerea unitatii va asigura conditiile necesare realizarii de catre fiecare salariat a sarcinilor ce ii revin in cadrul programului zilnic de munca stabilit.

(4) In toate cazurile in care normele de munca nu asigura un grad complet de ocupare, conduc la o solicitare excesiva sau, dupa caz, nu corespund conditiilor pentru care au fost elaborate, se impune reexaminarea lor. Aceasta poate fi ceruta atat de conducerea unitatii, cat si de reprezentantii salariatilor. Reexaminarea normelor de munca nu va putea conduce la diminuarea salariului de baza.

(5) Conducerea unitatii are obligatia sa asigure permanent conditiile tehnice si organizatorice avute in vedere la elaborarea normelor de munca, iar salariatii trebuie sa realizeze sarcinile ce decurg din functia sau postul detinut.

Art. 51. Locurile de munca se clasifica in locuri de munca normale si locuri de munca cu conditii deosebite, stabilite potrivit reglementarilor legale.

Art. 52. In functie de numarul de personal si structura stabilite, conducerea unitatii are obligatia sa asigure bunurile si conditiile necesare (spatiu, mobilier, birotica, aparatura, consumabile, materiale igienico-sanitare,) pentru buna desfasurare a activitatii.

Art. 53. Conducerea unitatii impreuna cu reprezentantii salariatilor stabilesc programul normal de lucru, astfel: de luni pana joi – 08.00 –16.30, vineri 08.00 – 14.00 (sau o alta organizare).

Art. 54. Salariatii au dreptul zilnic la o pauza de masa cu durata de 15 minute (sau o alta organizare).

Art. 55. Conducerea unitatii are obligatia sa asigure salariatilor protectie impotriva amenintarilor, calomniilor, violentelor carora ar putea fi victime in exercitarea functiei sau in legatura cu aceasta.

Art. 56. Angajatorul este obligat, in conditiile legii, sa despagubeasca salariatul in situatia in care acesta, din vina unitatii, a suferit un prejudiciu material in timpul indeplinirii sarcinilor de serviciu.

Art. 57. In cazul in care au fost aprobate masuri de reducere a activitatii, de reorganizare a unitatatii, precum si in situatiile prevazute de lege referitoare la eliberarea din functie a salariatilor, angajatorul are obligatia de a aplica prevederile legale stabilite de Codul muncii dar si de alte acte normative in domeniu.

Art. 58. Salariatii care se pensioneaza pentru limita de varsta isi primesc drepturile potrivit legii si prezentului contract.

Art. 59. – (1) In cazul accidentelor survenite in procesul muncii sau in legatura cu munca, angajatorul este obligat sa ia urmatoarele masuri:

a) sa consemneze datele cercetarii accidentului de munca intr-un proces-verbal care sa prevada cauzele, imprejurarile, normele de protectie a muncii care nu au fost respectate, persoanele raspunzatoare de aceste nerespectari, sanctiunile aplicate, masurile ce trebuie luate pentru

prevenirea altor accidente si inregistrarea accidentului;

b) inregistrarea accidentului de munca, facuta prin procesul verbal, se comunica Inspectoratului Teritorial de Munca.

(2) Persoanele care au contractat o boala profesionala vor fi redistribuite in alte locuri de munca cu avizul medicului specialist.

(3) Reprezentantii angajatilor vor urmari respectarea prevederilor alin. (1) si (2), iar in cazul nerespectarii acestora vor fi sesizate organele abilitate sa aplice sanctiunile prevazute de lege.

CAPITOLUL VII

PROTECTIA MUNCII

Art. 60. – (1) Partile prezentului contract 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 salariati.

(2) Conducerea unitatatii va lua masurile prevazute de Legea privind securitatea si sanatatea in munca 319/2006, astfel incat sa asigure conditii de munca la nivelul parametrilor minimali prevazuti in normele de protectia muncii.

(3) Unitatea va asigura pe cheltuiuala sa cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea si perfectionarea profesionala a salariatilor cu privire la normelor de protectie a muncii.

(4) Conducerea unitatii are obligatia, conform normelor de protectia muncii in vigoare, sa asigure sumele necesare pentru asigurarea unor conditii optime de munca, dotari si echipamente de protectia muncii.

(5) Pentru protectia si securitatea salariatilor in procesul muncii, unitatea are obligatia de a asigura in mod gratuit urmatoarele:

a) efectuarea instructajelor de protectia si securitatea muncii la angajare, cat si la schimbarea locului de munca;

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

c) verificarea periodica a instalatiilor electrice, de incalzire si a aparaturii de birou.

d) echipamentul de protectia muncii necesar, atat pentru sezonul rece cat si pentru perioada de vara, pentru personalul care are obligatia purtarii acestuia, prin procurarea echipamentelor prevazute de normele legale in vigoare.

e) materiale igienico-sanitare, conform normelor de protectia muncii in vigoare si cu incadrare in fondurile alocate in acest sens.

(6) Unitatea va asigura amenajarea si intretinerea corespunzatoare a instalatiilor de incalzire, a grupurilor sanitare, etc.

Art. 61. – (1) Unitatea are obligatia sa asigure securitatea si sanatatea salariatilor in toate aspectele legate de munca si raspunde de organizarea acestei activitati.

(2) Daca contracteaza personal sau servicii exterioare, aceasta nu exonereaza angajatorul de raspundere in acest domeniu.

(3) Masurile privind sanatatea si securitatea in munca nu pot sa determine, in nici un caz, obligatii financiare pentru salariati.

Art. 62. – (1) Normele si normativele de protectie a muncii pot stabili:

- a) masuri generale de protectie a muncii pentru prevenirea accidentelor de munca si a bolilor profesionale, aplicabile tuturor angajatorilor;
- b) masuri de protectie a muncii, specifice pentru anumite profesii sau anumite activitati;
- c) masuri de protectie specifice, aplicabile anumitor categorii de personal;
- d) dispozitii referitoare la organizarea si functionarea unor organisme speciale de asigurare a securitatii si sanatatii in munca.

(2) Normele si normativele specifice de protectie a muncii la nivelul institutiei vor fi prevazute in Regulamentul Intern.

Art. 63. – (1) Unitatea are obligatia sa organizeze instruirea salariatilor sai in domeniul securitatii si sanatatii in munca. Instruirea se realizeaza periodic, prin modalitati specifice.

(2) Instruirea se realizeaza obligatoriu in cazul noilor angajati, ai celor care isi schimba locul de munca sau felul muncii si al celor care isi reiau activitatea dupa o intrerupere de 6 luni. In toate aceste cazuri instruirea se efectueaza inainte de inceperea efectiva a activitatii. In cadrul propriilor responsabilitati, angajatorul va lua masurile necesare pentru protejarea securitatii si sanatatii salariatilor, inclusiv pentru activitatile de prevenire a riscurilor profesionale, de informare si pregatire, precum si pentru punerea in aplicare a organizarii protectiei muncii si mijloacelor necesare acesteia. Instruirea este obligatorie si in situatia in care intervin modificari ale legislatiei in domeniu.

(3) La adoptarea si punerea in aplicare a masurilor prevazute la alin. (1) se va tine seama de urmatoarele principii generale de prevenire:

- a) evitarea riscurilor;
- b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;
- c) combaterea riscurilor la sursa;
- d) luarea in considerare a evolutiei tehnicii;
- e) planificarea prevenirii;
- f) adoptarea masurilor de protectie colectiva cu prioritate fata de masurile de protectie individuala;
- g) aducerea la cunostinta salariatilor a instructiunilor corespunzatoare.

Art. 64. Angajatorul raspunde de organizarea activitatii de asigurare a sanatatii si securitatii in munca.

Art. 65. – (1) Locurile de munca trebuie sa fie organizate astfel incat sa garanteze securitatea si sanatatea salariatilor.

(2) Angajatorul trebuie sa organizeze controlul permanent al starii materialelor, utilajelor si substantelor folosite in procesul muncii, in scopul asigurarii sanatatii si securitatii salariatilor.

(3) Angajatorul raspunde pentru asigurarea conditiilor de acordare a primului ajutor in caz de accidente de munca, pentru crearea conditiilor de preintampinare a incendiilor, precum si pentru evacuarea salariatilor in situatii speciale si in caz de pericol iminent.

Art. 66. Salariatii au urmatoarele obligatii:

- a) sa cunoasca si sa respecte regulile si instructiunile de protectia muncii specifice activitatii prestate;
- b) sa se prezinte la serviciu in deplina capacitate de munca, astfel incat sa nu se expuna la pericole de accidente sau sa deranjeze activitatea colegilor;
- c) sa utilizeze mijloacele de protectia muncii individuale din dotare corespunzatoare scopului pentru care au fost acordate si sa le intretina intr-o perfecta stare de utilizare;
- d) sa anunte in cel mai scurt timp serviciul administrativ cand observa o defectiune la instalatia electrica, de gaze sau orice alte defectiuni sau cauze care ar duce la accidente sau incendii;
- e) sa utilizeze (cei care sunt fumatori) locul special pentru fumat.
- f) sa nu fumeze in locurile in care acest lucru este interzis prin acte normative speciale.
- g) sa anunte pe seful ierarhic despre neprezentarea la locul de munca, in termen de 24 de ore de la data cand a intervenit incapacitatea temporara de munca. Daca absentele au caracter nemotivat contractul de munca poate fi suspendat, in conditiile legii.

Art. 67. – (1) Conducerea unitatii va organiza o data pe an examinarea medicala a salariatilor, in scopul de a constata daca sunt apti pentru desfasurarea activitatii in posturile in care sunt angajati, precum si pentru prevenirea imbolnavirilor profesionale.

(2) Examinarea medicala este gratuita si cheltuielile ocazionate de examinare se vor suporta conform legii.

(3) Controalele medicale periodice vor fi asigurate gratuit de catre angajator.

(4) Examinarea medicala a salariatilor se face de catre unitatile sanitare de specialitate acreditate de unitate si de Ministerul Sanatatii si Familiei.

Art. 68. – (1) Contravaloarea si intretinerea echipamentului de protectie se suporta integral de catre angajator.

(2) La nivel de unitate se vor stabili parametrii de microclimat necesari, urmariti la fiecare loc de munca in vederea luarii masurilor de protectia muncii specifice, precum si programul de control al realizarii masurilor stabilite.

CAPITOLUL VIII

DREPTURI SPECIALE PENTRU MENTINEREA SANATATII SI SECURITATII MUNCII, IMBUNATATIREA CONDITIILOR LA LOCUL DE MUNCA

Art. 69. Unitatea va proceda la schimbarea locului de munca, pe o perioada limitata sau nelimitata de timp, a salariatilor afectati de boala sau accident, la recomandarea expresa a medicului, in functie de posibilitatile unitatii si de pregatirea salariatului, cu acordul reprezentantilor salariatilor.

Art. 70. In perioada concediilor de boala, a concediilor de maternitate si a celor pentru cresterea si ingrijirea copiilor, raporturile de munca nu pot inceta si nu pot fi modificate decat din initiativa sau cu acordul salariatului in cauza.

Art. 71. Conducerea unitatii nu va refuza angajarea sau, dupa caz, mentinerea in munca a persoanelor cu handicap, in cazul in care acestea sunt apte pentru indeplinirea sarcinilor de serviciu aferente posturilor existente.

Art. 72. Masurile privind conditiile de munca, sanatatea si securitatea muncii si buna functionare a unitatii se vor stabili de catre conducatorul unitatii si reprezentantii salariatilor.

Art. 73. – (1) In cazul decesului salariatului, beneficiaza de ajutor de deces o singura persoana care face dovada ca a suportat cheltuielile ocazionate de deces si care poate fi, dupa caz, sotul supravietuitor, copilul, parintele, tutorele, curatorul, mostenitorul, in conditiile dreptului comun, sau, in lipsa acesteia, oricare persoana care face aceasta dovada.

Art. 74. Cuantumul ajutorului de deces se stabileste prin legea bugetului asigurarilor sociale de stat si are cuantumul reglementat in momentul acordarii.

CAPITOLUL IX

MUNCA SI PROTECTIA FEMEILOR

Art. 75. – (1) Femeile au dreptul, conform conventiilor internationale si reglementarilor nationale, la tratament egal cu barbatii in situatii egale sau comparabile.

(2) Este interzisa conceperea unor clauze discriminatorii in raporturile de munca; daca exista astfel de clauze ele sunt nule.

Art. 76. – (1) La angajare femeile au dreptul la tratament nediscriminatoriu.

(2) Incadrarea pe post si salariul se vor stabili in functie de pregatire si competenta. Criteriul sexului nu poate fi o piedica la promovare.

Art. 77. Salariata care alapteaza poate beneficia de reducerea programului cu 2 ore, fara a-i fi afectate drepturile ce decurg din calitatea de salariat. Timpul in care a lucrat in aceste conditii

se considera, la calculul vechimii in munca, timp lucrat cu o norma intreaga, pana la implinirea varstei de un an a copilului.

Art. 78. Pentru femeile gravide, munca in timpul noptii este interzisa in unitate.

Art. 79. Femeile au dreptul la concediu prenatal sau postnatal platit, concedii pentru cresterea copiilor, concedii pentru ingrijirea copiilor bolnavi, acordate in conditiile legii.

Art. 80. Reluarea activitatii dupa incetarea perioadei de intrerupere a activitatii pentru cresterea copilului se va face pe acelasi post.

Art. 81. – (1) Este interzisa incetarea/modificarea raporturilor de serviciu angajatilor unitatii in perioada cat se afla in plata de asigurari sociale sau incapacitate temporara de munca.

(2) Femeile cu copii in intretinere, precum si cele cu probleme sociale deosebite, la competenta egala, vor fi protejate in cazul in care se propune reducerea de personal.

Art. 82. Modificarea, suspendarea si incetarea raportului de munca se face in conformitate cu prevederile Legii 53/2003– Codul muncii, republicata.

CAPITOLUL X

EVALUAREA PERFORMANTELOR PROFESIONALE

Art. 83. – (1) Evaluarea performantelor profesionale individuale ale angajatilor se va face in conformitate cu prevederile legale in vigoare si ale regulamentului intern.

(2) Salariatii nemultumiti de evaluarea performantelor profesionale pot face contestatie in conditiile legii.

CAPITOLUL XI

RASPUNDEREA JURIDICA A SALARIATILOR

Art. 84. Incalcarea de catre angajati cu vinovatie, a indatoririlor de serviciu atrage raspunderea disciplinara, contraventionala, civila sau penala, dupa caz, in conditiile legii.

Art. 85. – (1) Incalcarea cu vinovatie a obligatiilor de serviciu constituie abatere disciplinara si atrage sanctionarea disciplinara a salariatilor. Abaterile si sanctiunile disciplinare sunt cele prevazute de legislatia in vigoare.

(2) La individualizarea sanctiunii disciplinare se va tine seama de cauzele si gravitatea abaterii disciplinare, imprejurarile in care aceasta a fost savarsita, gradul de vinovatie si consecintele abaterii, comportarea generala in serviciu, precum si de existenta in antecedentele acestuia a altor sanctiuni disciplinare.

(3) Sanctiunea disciplinara nu poate fi aplicata decat dupa cercetarea prealabila a faptei imputate si dupa audierea salariatului si trebuie consemnata in scris, sub sanctiunea nulitatii. Refuzul salariatului de a se prezenta la audiere sau de a semna o declaratie privitoare la abaterile imputate se consemneaza intr-un proces-verbal. In astfel de cazuri sanctiunea poate fi aplicata.

(4) Salariatul nemultumit se poate adresa instantei, pentru a contesta sanctiunile disciplinare pe care le socoteste aplicate fara temei sau cu incalcarea legii, cerand restabilirea drepturilor incalcate.

Art. 86. – (1) Raspunderea contraventionala a salariatilor se angajeaza in cazul in care acestia au savarsit o contraventie in timpul si in legatura cu sarcinile de serviciu.

(2) Impotriva procesului-verbal de constatare a contraventiei si de aplicare a sanctiunii se poate adresa cu plangere la judecatorie.

Art. 87. Raspunderea civila a salariatilor se angajeaza:

a) pentru pagubele produse cu vinovatie patrimoniului unitatii;

b) pentru nerestituirea in termenul legal a sumelor ce li s-au acordat necuvenit;

c) pentru daunele platite de unitate, in calitate de comitent, unor terte persoane, in temeiul unei hotarari judecatoresti definitive si irevocabile.

Art. 88. Salariatii raspund si pentru infractiunile savarsite in timpul serviciului sau in legatura cu serviciul, potrivit legii penale.

Art. 89. Reprezentantii salariatilor si salariatii recunosc dreptul angajatorului 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 unitatatii.

CAPITOLUL XII

DISPOZITII FINALE

PROTECTIA DATELOR CU CARACTER PERSONAL

Art. 90. – Societatea prelucreaza datele cu caracter personal ale salariatilor in urmatoarele scopuri prevazute de dispozitii legale si/sau necesare pentru respectarea dispozitiilor legale:

- respectarea clauzelor contractului de munca, inclusiv descarcarea de obligatiile stabilite prin lege sau prin acorduri colective;
- gestionarea, planificarea si organizarea muncii;
- asigurarea egalitatii si diversitatii la locul de munca;
- asigurarea sanatatii si securitatii la locul de munca;
- evaluarea capacitatii de munca a salariatilor;
- valorificarea drepturilor de asistenta sociala;
- exercitarea drepturilor legate de ocuparea unui loc de munca;
- organizarea incetarii raporturilor de munca.

Art. 91. – Regulile privind protectia datelor cu caracter personal furnizate in alte scopuri decat cele mentionate, inclusiv in scop de marketing, sunt cele mentionate in documentele si operatiunile care conserva dovada consimtamantului salariatilor pentru prelucrare.

Art. 92. – Salariatii care solicita acordarea facilitatilor care decurg din calitatea de salariat al societatii isi exprima consimtamantul pentru prelucrarea datelor lor personale in scopul acordarii facilitatilor respective in conditiile prevazute in acordul de acordare a facilitatilor.

Art. 93. – Toti salariatii au obligatia de a se adresa superiorului ierarhic sau responsabilului cu protectia datelor cu caracter personal pentru a obtine informatii si clarificari in legatura cu protectia datelor cu caracter personal.

Art. 94. – Toti salariatii au obligatia de a informa imediat si detaliat, in scris, superiorul ierarhic sau responsabilul cu protectia datelor cu caracter personal in legatura cu orice nelamurire, suspiciune sau observatie cu privire la protectia datelor cu caracter personal ale salariatilor si ale clientilor si/sau colaboratorilor companiei, in legatura cu orice divulgare a datelor cu caracter personal si in legatura cu orice incident de natura sa duca la divulgarea datelor cu caracter personal de care iau cunostinta, in virtutea atributiilor de serviciu si in orice alta imprejurare, prin orice mijloace.

Art. 95. – Daca pericolul cu privire la datele cu caracter personal este iminent, informarea se va face telefonic si in scris. Avand in vedere importanta speciala pe care societatea o acorda protectiei datelor cu caracter personal, incalcarea acestei obligatii de informare constituie o abatere disciplinara grava, care poate atrage cea mai aspra sanctiune disciplinara inca de la prima abatere de acest fel.

Art. 96. – Salariatii care prelucreaza date cu caracter personal au obligatia sa nu intreprinda nimic de natura sa aduca atingere protectiei necesare a datelor cu caracter personal ale salariatilor si ale clientilor si/sau colaboratorilor companiei. Prelucrarea datelor cu caracter personal de care iau cunostinta cu ocazia indeplinirii atributiilor de serviciu in afara regulilor interne cu privire la utilizarea acestor date este interzisa.

Art. 97. – Utilizarea datelor cu caracter personal se refera, dar nu exclusiv, la orice operatiune sau set de operatiuni efectuate asupra datelor cu caracter personal sau asupra seturilor de date cu caracter personal, cu sau fara utilizarea de mijloace automatizate, cum ar fi colectarea, inregistrarea, organizarea, structurarea, stocarea, adaptarea sau modificarea, extragerea, consultarea, utilizarea, divulgarea printransmitere, diseminarea sau punerea la dispozitie in orice alt mod, alinierea sau combinarea, restrictionarea, stergerea sau distrugerea.

Art. 98. – Avand in vedere importanta speciala pe care societatea o acorda protectiei datelor cu caracter personal, incalcarea a obligatiei de respectare a regulilor privind protectia datelor constituie o abatere disciplinara grava, care poate atrage cea mai aspra sanctiune disciplinara inca de la prima abatere de acest fel.

Art. 99. (1) Angajatorul si reprezentantii salariatilor, ca parteneri sociali permanenti, convin sa respecte pentru fiecare dintre ei si pentru salariati in general libertatea de opinie.

(2) Prevederile prezentului contract colectiv de munca la nivel de unitate sunt considerate de drept minime si obligatorii si nu pot fi omise la elaborarea contractului–cadru si a normelor de aplicare a acestuia.

(3) Angajatorul va adopta o pozitie neutra si impartiala fata de reprezentantii salariatilor.

Art. 100. – (1) Conducerea unitatii recunoaste dreptul reprezentantilor salariatilor de a verifica la locul de munca modul in care sunt respectate drepturile salariatilor prevazute in contractul colectiv.

(2) Persoanele imputernicite de angajator precum si reprezentantii salariatilor vor verifica, la sesizarea uneia dintre parti, modul in care sunt respectate drepturile salariatilor prevazute in prezentul contract colectiv.

Art. 101. Conducerea unitatii si reprezentantii salariatilor se vor informa reciproc, atunci cand au cunostinta despre aceasta, in legatura cu modificarile ce urmeaza sa se produca in modul de organizare a unitatatii, cu consecinte previzibile asupra salariatilor si cu masurile ce se au in vedere pentru limitarea efectelor disponibilizarilor de personal determinate de aceste modificari.

Art. 102. Executarea contractului este obligatorie pentru parti.

Art. 103. Drepturile privind raporturile de munca nu pot fi stabilite sub nivelul celor reglementate de actele normative in vigoare.

Art. 104. Prezentul contract a fost semnat la data de _____.

Art. 105. Prevederile prezentului contract se completeaza cu cele ale Legii nr. 53/2003– Codul muncii, republicata si ale Legii nr. 62/2011 a dialogului social.

Art. 106. Prezentul Contract Colectiv de Munca se inregistreaza la Inspectoratul Teritorial de Munca si se aduce la cunostinta publica prin afisare.

ANGAJATOR,

REPREZENTANTII SALARIATILOR,