

**Contract colectiv de muncă la nivelul ramurii cercetare-  
dezvoltare-proiectare pe anul 2005 înregistrat la  
M.M.S.S.F. D.P.A.S. cu nr. 1221/25.05.2005 nr. 1221/2005**

*din 25/05/2005*

Publicat în Monitorul Oficial, Partea V nr. 8 din 22/07/2005

## CAPITOLUL I

### Preambul

#### Părțile contractante

Art. I. 1. - În temeiul Legii nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă, cu modificările și completările ulterioare, conform articolelor 14, 15, 16 și 17, părțile contractante sunt:

#### Reprezentanții salariaților

Federația Sindicatelor Lucrătorilor din Cercetare-Proiectare din România (FSLCPR) având reprezentativitatea constatată prin Sentința civilă nr. 13 din 14.08.2001 a Tribunalului Municipiului București (Anexa nr. 9), prin persoanele împuternicite prin Decizia nr. 6 din 24.01.2005 a FSLCPR (Anexa nr. 10).

#### Reprezentanții patronilor

Patronatul Român din Cercetare-Proiectare (PRCP), având reprezentativitatea conferită de Confederația Națională a Patronatului Român prin Împuternicirea nr. 70 din 25.04.2005 (Anexa nr. 11a), reprezentativă la nivel național prin Sentința civilă nr. 4/26.02.2002 a Tribunalului Municipiului București (Anexa nr. 11b).

Persoanele împuternicite să negocieze contractul colectiv de muncă la nivel de ramură sunt nominalizate prin Împuternicirea nr. 7 din 4.02.2005 a PRCP (Anexa nr. 11.c).

#### Baza de negociere

Art. I. 2. - Baza de negociere a prezentului contract o constituie:

- Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă, cu modificările și completările ulterioare

- Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii

- Legea nr. 54/2003 - Legea Sindicatelor

- Contractul colectiv de muncă unic la nivel național pe anii 2005-2006, înregistrat la Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei cu nr. 20.01/31.01.2005

- Contractul colectiv de muncă la nivelul ramurii cercetare-dezvoltare-proiectare din anul 1999, înregistrat la MMPS cu nr. 54143/21.12.1999, precum și actele adiționale nr. 1/2000, nr. 2/2002, nr. 3/2003 și nr. 4/2004, înregistrate la MMPS/MMSSF sub nr. 54143/26

- Propunerile părților.

#### Recunoașteri reciproce

Art. I. 3. - (1) Patronatul Român din Cercetare-Dezvoltare (PRCP) recunoaște Federația Sindicatelor Lucrătorilor din Cercetare-Proiectare din România (FSLCPR) ca reprezentant legal al salariaților din unitățile de cercetare-dezvoltare-proiectare cu drepturi depline la negocierea prezentului contract colectiv de muncă la nivelul ramurii, în conformitate cu prevederile Legii nr. 130/1996, art. 14 lit. b), art. 17 alin. (1) lit. b), alin. (2), lit. a) și art. 18.

(2) Federația Sindicatelor Lucrătorilor din Cercetare-Proiectare din România (FSLCPR) recunoaște Patronatul Român din Cercetare-Proiectare (PRCP) ca reprezentant al patronilor cu drept deplin de a negocia prezentul contract colectiv de muncă în numele tuturor unităților, precum și al altor persoane juridice sau persoane fizice, care folosesc forța de muncă salariată și sunt autorizate să desfășoare activități în ramura cercetare-dezvoltare-proiectare, în conformitate cu prevederile Legii nr. 130/1996, art. 14 lit. a), art. 15 alin. (1) lit. b) și alin. (2), precum și art. 17.

Art. I. 4. - (1) În prezentul contract, sensul termenului "patron" îl desemnează pe cel care angajează, administrează, utilizează capital, indiferent de natura acestuia și folosește forța de muncă salariată.

(2) Termenul "unitate" desemnează societățile comerciale, institutele naționale de cercetare-dezvoltare, regiile autonome, companiile naționale sau alte organizații cu scop lucrativ în care se desfășoară activități - în totalitate sau parțial - de cercetare-dezvoltare-proiectare, încadrate conform codului CAEN în grupele 073 și/sau 074.

## CAPITOLUL II Dispoziții generale

Art. II. 1. - Părțile contractante, pe deplin libere și egale în negocierea acestui contract colectiv de muncă la nivel de ramură, se obligă să respecte în totalitate prevederile lui.

Art. II. 2. - (1) Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică în toate unitățile cu activitate de cercetare-dezvoltare-proiectare, indiferent de forma de organizare, de proveniența capitalului și de afilierea sau neafilierea la o organizație patronală, dacă în aceste unități FSLCPR are membri de sindicat.

(2) Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică și unităților bugetare pentru drepturile salariaților din aceste unități, care în conformitate cu legislația în vigoare se stabilesc prin negocieri colective, dacă acești salariați sunt reprezentați de un sindicat afiliat la FSLCPR.

(3) Prevederile prezentului contract se aplică și salariaților din compartimentele cu activitate de cercetare-dezvoltare-proiectare ale altor unități, indiferent de profilul activității de bază, de forma de organizare și de proveniența capitalului, dacă acești salariați sunt reprezentați de un sindicat afiliat la FSLCPR.

În acest scop, în contractul colectiv de muncă la nivel de unitate, pot fi cuprinse fie articole cu clauze specifice în interiorul diferitelor capitole, fie un capitol cu clauze specifice acestor salariați.

(4) În unitățile în care FSLCPR nu este reprezentată, prevederile contractului colectiv de muncă la nivel de ramură pot fi aplicate dacă sindicatele sau reprezentanții salariaților din aceste unități completează Anexa nr. 3, condiție obligatorie pentru ca prezentul contract de muncă să fie invocat la negocierea contractului colectiv de muncă la nivelul unităților respective.

(5) În scopul salarizării și acordării celorlalte drepturi cuprinse în prezentul contract colectiv de muncă pentru salariații unităților finanțate de la bugetul de stat, părțile contractante vor acționa pentru stabilirea fondurilor aferente acestei categorii de personal și pentru constituirea surselor, înainte de adoptarea bugetului de stat, precum și în vederea rectificării ulterioare a acestuia.

(6) În scopul acordării unor drepturi salariale cuprinse în prezentul contract colectiv de muncă, părțile contractante vor acționa împreună și separat în vederea stabilirii prin Bugetul de Stat a unor fonduri publice de minimum 1% din P.I.B. pentru activități de cercetare-dezvoltare.

(7) Părțile contractante vor acționa împreună de comun acord în vederea includerii în acte normative ale Parlamentului și Guvernului a unor prevederi din prezentul contract care sunt în interesul activității de cercetare-dezvoltare-proiectare.

Art. II. 3. - (1) Prezentul contract colectiv de muncă la nivelul ramurii cercetare-dezvoltare-proiectare constituie baza de negociere a contractelor colective care se vor negocia și încheia la nivelul unităților cu activitate de cercetare-dezvoltare-proiectare, ținând seama de condițiile specifice din aceste unități.

(2) Drepturile prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă sunt considerate minime. De la nivelul acestor drepturi începe negocierea contractului colectiv de muncă la nivelul unităților, cu excepția celor stabilite în quantum fix sau maxim.

(3) La cererea sindicatului afiliat la FSLCPR, patronul se obligă să pună la dispoziția conducerii sindicatului, cu caracter confidențial, toate informațiile și documentele necesare la negocierea contractului colectiv de muncă la nivelul unității, din care nu vor lipsi:

- a) bugetul de venituri și cheltuieli aprobat
  - b) bilanțul contabil anual
  - c) regulamentul de organizare și funcționare a unității, inclusiv organigrama acesteia
  - d) statul de funcțiuni și de personal
  - e) dinamica numărului de personal (cu referire la anul precedent, anul de negociere și anul viitor)
- ținând seama și precizând structura personalului pe categorii profesionale.

(4) Informațiile și documentele pe care patronul le va pune la dispoziția reprezentanților sindicatelor care negociază contractul colectiv vor fi transmise acestora în termenul stabilit prin protocol, dar nu mai mult de cinci zile lucrătoare de la primirea cererii sindicatului.

(5) Nici o parte contractantă nu are dreptul să refuze introducerea în contractul colectiv de muncă la nivelul unității a unei clauze din contractul colectiv de muncă la nivelul ramurii în situația în care nu s-a convenit o clauză mai favorabilă pentru una din părți.

(6) Părțile convin că, potrivit art. 2, alin. (2) din Legea nr. 130/1996, din contractele colective de muncă vor face parte și acordurile prin care se soluționează conflictele de muncă.

Art. II. 4. - (1) În vederea negocierii, încheierii și executării contractului colectiv de muncă la nivel de unitate, FSLCPR va aduce la cunoștința unității, în scris, care este sindicatul afiliat la FSLCPR ulterior încheierii prezentului contract de muncă sau care a semnat Anexa nr. 3. Documentul de certificare a afilierii la FSLCPR este valabil numai 12 luni de la data emiterii de către FSLCPR.

(2) Prima întrunire a părților contractante, la nivelul unității, în vederea negocierii contractului colectiv, va avea loc în termen de 15 zile calendaristice de la data formulării cererii de angajare a negocierii de către sindicat sau, după caz, de la primirea înștiințării prevăzute la alin. (1).

(3) La prima reuniune a părților, va fi încheiat protocolul privind desfășurarea negocierilor, care va cuprinde cel puțin locul și calendarul reuniunilor, numărul minim de participanți de fiecare parte, baza de negociere, propunerile părților în vederea negocierii sau informațiile și documentele necesare pentru formularea propunerilor, cadrul formal și de conținut al proceselor-verbale de ședință etc.

(4) Negocierile propunerilor pentru clauzele contractului colectiv, precum și punerea de acord a contractului încheiat anterior la nivelul unității cu prevederile prezentului contract de ramură vor începe în termen de maximum zece zile lucrătoare de la intrarea în vigoare a contractului colectiv de muncă la nivelul ramurii sau, după caz, a ultimului act adițional la acest contract.

(5) De asemenea, în termen de maximum 10 zile lucrătoare de la intrarea în vigoare a contractelor colective de muncă la nivelul unităților, se va începe punerea de acord a prevederilor contractelor individuale de muncă cu respectivele contracte colective, inclusiv negocierea anuală a salariilor individuale.

(6) Nerespectarea prevederilor alin. (1) exonerează patronii de consecințele întârzierii aplicării prevederilor alin. (2).

(7) Data de aplicare a salariilor și a celorlalte drepturi salariale negociate anticipat încheierii întregului contract colectiv de muncă la nivelul unității se stabilește în unitate, operându-se cu efect retroactiv.

(8) Negocierile prevăzute la alin. (5) trebuie încheiate într-un termen ce se va stabili la nivel de unitate, dar nu mai mult de 15 zile lucrătoare.

(9) În situația în care la negocierea salariului individual apar divergențe, urmate de contestații, acestea din urmă trebuie depuse în termen de 3 zile lucrătoare de la data negocierii.

(10) Comisia de analiză a contestațiilor, formată din reprezentanții împuterniciți ai administrației și ai sindicatului, va comunica în scris salariatului hotărârea comisiei în termen de maximum 7 zile lucrătoare.

Art. II. 5. - (1) Presentul contract colectiv de muncă la nivel de ramură se încheie pe o perioadă de 5 ani cu drept de denunțare unilaterală după 3 ani.

(2) Anual, în perioada de valabilitate, se vor renegotia articolele menționate în Anexa nr. 12. Părțile pot conveni negocierea și a altor articole, precum și negocierea unor articole noi.

(3) Cu cel puțin 60 de zile înainte de expirarea termenului pentru care a fost încheiat, părțile contractante vor conveni asupra prelungirii valabilității contractului sau asupra renegocierii clauzelor sale. În mod similar denunțarea unilaterală sau renegocierea anuală, conform alin. (2), trebuie notificată cu cel puțin 60 de zile înainte de expirarea termenului.

(4) Dacă nici una dintre părți nu denunță contractul cu cel puțin 60 de zile înainte de expirarea termenului de 1 an de la data de când decurge valabilitatea ultimului act adițional la contractul de bază și nu se convine altfel în virtutea alin. (3), valabilitatea contractului de bază și a actelor adiționale la acesta se prelungește pentru o durată de încă 3 ani cu respectarea prevederilor de la alin. (2).

(5) Negocierea sau renegocierea unor articole din contractul colectiv de muncă trebuie să se desfășoare și să se încheie, în imita posibilităților, în perioada noiembrie - decembrie a anului în curs pentru anul următor.

(6) În conformitate cu prevederile art. 25 alin. (2) din Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă, prin grija FSLCPR, Contractul colectiv de muncă la nivelul ramurii cercetare-dezvoltare-proiectare și actele adiționale la acesta vor fi depuse și înregistrate la Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei.

(7) Presentul contract colectiv de muncă la nivelul ramurii cercetare-dezvoltare-proiectare va fi publicat în Monitorul Oficial al României, Partea a V-a, potrivit art. 29 din Legea nr. 130/1996, prin grija PRCP.

Art. II. 6. - (1) Presentul contract colectiv de muncă la nivel de ramură stabilește, în principal, drepturile minime garantate ale salariaților reprezentanți de FSLCPR, precum și drepturile și obligațiile corelative ale părților cu privire la:

- a) încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă;
- b) condițiile de muncă și protecția muncii;
- c) salarizare și alte drepturi salariale;
- d) obligațiile salariaților și ale angajatorilor;
- e) timpul de muncă și timpul de odihnă;
- f) unele măsuri de protecție specială a salariaților;
- g) formarea profesională;
- h) sindicatele, ca organizații și ca reprezentante ale salariaților.

(2) Negocierea drepturilor minime garantate se face în temeiul drepturilor decurgând din Constituția României, din Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii, Legea nr. 54/2003 - Legea Sindicatelor, Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă, precum și din Contractul colectiv de muncă unic la nivel național pentru anul 2005-2006.

Art. II. 7. - (1) Drepturile salariaților prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi colective sau individuale recunoscute anterior prin contractele colective de muncă încheiate la nivel de unități sau la nivel de unitate.

(2) Dacă prin reglementări sau acorduri anterioare au fost prevăzute drepturi mai mari pentru salariați, se vor aplica aceste reglementări sau acorduri, dacă prin lege nu se dispune în mod expres altfel.

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

(4) În cazul în care, la nivelul unității, s-a încheiat contractul colectiv de muncă, înainte de depunerea și înregistrarea contractului colectiv de muncă la nivelul ramurii, conform prevederii alin. (2) al art. 25 din Legea nr. 130/1996, republicată, se va face adaptarea contractului la nivel de unitate acolo unde prevederile minimale ale contractului la nivel de ramură nu au fost atinse.

Art. II. 8. - (1) Orice cerere de modificare a prezentului contract va face obiectul unei negocieri.

(2) Cererea de modificare se comunică în scris celeilalte părți.

(3) Cererile de modificare vor fi depuse de către reprezentanții patronilor la sediul FSLCPR, iar ale FSLCPR la sediul PRCP.

(4) Negocierile cu privire la modificarea contractului nu vor putea începe mai devreme de 48 de ore de la data depunerii cererii și nici mai târziu de 15 zile lucrătoare de la această dată.

(5) Modificările aduse contractului produc efecte începând cu data înregistrării modificărilor.

Art. II. 9. - Pe perioada oricăror negocieri legate de contractul colectiv de muncă la nivel de ramură sau unitate, patronii se obligă să nu procedeze la desfaceri de contracte de muncă pentru motive neimputabile salariaților, iar salariații se obligă să nu desfășoare acțiuni de protest.

Art. II. 10. - Prezentul contract poate înceta sau aplicarea sa poate fi suspendată în condițiile legii.

Art. II. 11. - (1) Interpretarea clauzelor contractului se face prin consens.

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

Art. II. 12. - (1) Pentru soluționarea pe cale amiabilă a litigiilor intervenite cu ocazia executării, modificării, suspendării sau încetării contractului colectiv de muncă la nivel de ramură, părțile contractante convin să instituie o comisie paritară.

(2) Componența, organizarea și funcționarea comisiei paritare se stabilesc prin regulamentul din Anexa nr. 1 la prezentul contract.

(3) Adoptarea de către comisia paritară a unei hotărâri care înlătură litigiul obligă partea care a sesizat instanța să-și retragă sesizarea.

(4) FSLCPR și PRCP vor acționa prin toate mijloacele legale, împreună, iar după caz și separat, pentru îndeplinirea hotărârilor comisiei paritare.

Art. II. 13. - La sesizarea oricărei părți, fiecare parte își delegă reprezentanți care au dreptul să se informeze și să verifice la unități modul în care sunt respectate prevederile prezentului contract colectiv de muncă. În acest scop părțile vor asigura accesul și condițiile necesare.

Art. II. 14. - Patronii se obligă să asigure afișarea în unitate, la locurile convenite cu sindicatele, a prezentului contract colectiv, precum și a contractului colectiv de muncă la nivelul acelei unități, astfel încât toți salariații să poată lua cunoștință de conținutul acestora.

Art. II. 15. - Părțile se obligă ca în perioada de aplicare a prezentului contract colectiv de muncă să nu promoveze și să nu susțină acțiuni sau proiecte de acte normative a căror adoptare ar contraveni prevederilor prezentului contract.

Art. II. 16. - (1) La încheierea contractului individual de muncă drepturile prevăzute în prezentul contract și în contractul colectiv de muncă la nivel de unitate, suplimentare față de drepturile conferite de Contractul colectiv de muncă unic la nivel național sunt garantate numai membrilor sindicatelor afiliate la FSLCPR.

(2) Pentru ceilalți salariați, prevederile contractelor colective de muncă la nivel național, de ramură și de unitate sunt utilizabile, dar nu sunt garantate, aceasta însemnând că drepturile conferite de acestea pot fi acordate până la un nivel ce nu se va situa sub prevederile legale în vigoare.

(3) Drepturile conferite de contractul colectiv de muncă la nivel de ramură și de unitate vor fi protejate de sindicatele afiliate la FSLCPR numai membrilor proprii.

(4) În contractele colective de muncă la nivelul unităților, bazate pe negocieri colective, purtate de către sindicate în numele salariaților, părțile contractante vor include o clauză expresă privind plata unei contribuții de către salariați - alții decât membrii de sindicat - pentru desfășurarea negocierilor colective, urmărirea și aplicarea clauzelor contractului colectiv etc., care să nu fie mai mică de 0,3% din salariu, dar care să nu depășească valoarea cotizației sindicale. Contribuțiile de mai sus vor fi virate în contul sindicatului din unitate.

Art. II. 17. - PRCP, ca organizație patronală în ramura cercetare-dezvoltare-proiectare, va urmări și va asigura aplicarea prevederilor prezentului contract, în toate unitățile în care acest contract se aplică potrivit prevederilor art. II.2 și se regăsesc în Anexa nr. 13.

### CAPITOLUL III

#### Încheierea, executarea, modificarea și încetarea contractului individual de muncă

Art. III. 1. - (1) Angajarea în unitate în vederea prestării unei munci salariate se realizează prin încheierea unui contract individual de muncă (CIM) între salariat și angajator.

(2) Contractul individual de muncă se încheie după verificarea prealabilă a aptitudinilor profesionale și personale ale celui care solicită angajarea, potrivit modalităților stabilite prin contractul colectiv de muncă la nivelul unității, prin statutul personalului profesional sau disciplinar, în măsura în care legea nu dispune altfel.

(3) Contractul individual de muncă va cuprinde clauze privind drepturile și obligațiile părților ce decurg din raporturile de muncă, precum și alte clauze stabilite de părți.

(4) Contractul individual de muncă nu poate conține clauze (denumite în prezentul context clauze interzise) precum:

a) clauze contrare legislației în vigoare;

b) clauze contrare contractelor colective de muncă la nivel național, de ramură sau de unitate;

c) clauze discriminatorii legate de naționalitate, vârstă, sex, apartenență sindicală, religioasă sau politică;

d) clauze care aduc restricții drepturilor și libertăților persoanei.

Art. III. 2. - În vederea stabilirii drepturilor și obligațiilor ce decurg din contractul individual de muncă, salariații din unități sunt clasificați, în funcție de specificul activității și de cerințele postului privind nivelul de pregătire, astfel:

A. Funcții de execuție:

a - muncitori necalificați;

b - muncitori calificați;

c - salariați cu pregătire generală;

d - salariați cu pregătire medie angrenați în activitatea generală a unității (pregătire liceală sau postliceală);

e - salariați cu pregătire medie angrenați în activitatea specifică a unității (pregătire liceală sau postliceală);

f - maiștri;

g - salariați cu pregătire superioară de subingineri și conductori arhitecți;

h - salariați cu pregătire superioară.

B. Funcții de conducere:

a - funcții de conducere a compartimentelor;

b - funcții de conducere a unității.

Art. III. 3. - (1) La încetarea contractului individual de muncă din inițiativa salariatului, acesta este obligat să suporte contravaloarea pagubelor și prejudiciilor aduse unității, dacă prin aceasta a rezultat rezilierea sau decalarea contractelor de cercetare-proiectare în care a fost implicat.

(2) Salariații care au încheiat angajamente sau acte adiționale la contractul individual de muncă, în vederea unor acțiuni de specializare, documentare, perfecționare, atestare sau formare profesională ale căror costuri au fost suportate de unitate, vor restitui cheltuielile ocazionate de aceste acțiuni dacă părăsesc unitatea din motive imputabile lor, înaintea termenului stabilit prin angajamentele sau actele respective, dar nu mai mult de 3 ani de la încheierea acțiunii.

Art. III. 4. - (1) Patronii se obligă să facă cunoscută în unități existența posturilor vacante și condițiile de ocupare a acestora.

(2) În cazul apariției unui post vacant sau al creării unui post nou, cel care angajează va face apel, în primul rând, la personalul din unitate, care posedă competența și aptitudinile necesare postului.

(3) În cazul în care angajarea pe post se face prin concurs și un salariat al unității obține rezultate apropiate cu o persoană din afara unității, salariatul are prioritate la ocuparea postului.

(4) Termenul de încercare (perioada de probă) se poate stabili la:

- cel mult 30 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție;

- cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere;

- cel mult 5 zile lucrătoare - având caracter excepțional - pentru muncitorii necalificați;

- cel mult 30 de zile calendaristice pentru persoanele cu handicap;

- între 3 și 6 luni pentru absolvenții instituțiilor de învățământ la debutul în profesie.

(5) Pe durata unui contract individual de muncă nu poate fi stabilită decât o singură perioadă de probă; această perioadă constituie vechime în muncă.

Art. III. 5. - (1) Contractele individuale de muncă se încheie pe durată nedeterminată.

(2) Prin excepție contractele individuale de muncă se pot încheia și pe durată determinată, în cazurile și modalitățile prevăzute expres de lege. Dispozițiile legale, precum și cele cuprinse în contractul colectiv de muncă la nivel de unitate, aplicabile salariaților cu CIM pe durată nedeterminată, se aplică în egală măsură și salariaților cu CIM pe durată determinată, cu excepția dispozițiilor contrare prevăzute în Codul Muncii.

(3) Contractul individual de muncă va cuprinde cel puțin clauzele prevăzute în modelul din Anexa nr. 8. Dacă la încheierea CIM salariatul solicită asistență din partea sindicatului, aceasta poate fi acordată.

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

(5) La încheierea CIM drepturile și obligațiile privind relațiile de muncă dintre angajator și salariat se stabilesc cu respectarea prevederilor din contractul colectiv de muncă aplicabil.

(6) Salariatul nu poate renunța la drepturile ce-i sunt recunoscute de lege sau de contractele colective de muncă.

(7) Anterior încheierii sau modificării CIM, angajatorul are obligația de a informa salariatul despre clauzele concrete pe care intenționează să le înscrie în contract sau să le modifice; orice modificare în CIM, în timpul executării acestuia, impune încheierea unui act adițional la contract (CIM) în termen de 15 zile de la data încunoștințării, în scris, a salariatului despre modificarea propusă, cu excepția situațiilor când o asemenea modificare rezultă din lege sau din contractul colectiv de muncă aplicabil.

(8) Cu privire la informațiile furnizate salariatului, prealabil încheierii sau modificării CIM, între părți poate interveni un contract de confidențialitate.

Art. III. 6. - (1) Contractul individual de muncă se poate modifica în ceea ce privește conținutul muncii, locul muncii și drepturile salariale, numai cu acordul părților, precum și din inițiativa uneia dintre părți, în cazurile prevăzute de lege.

(2) Refuzul justificat al salariatului de a accepta o modificare a clauzelor referitoare la felul muncii, locul muncii sau drepturile salariale nu dă dreptul celui care angajează să procedeze la desfacerea unilaterală a contractului individual de muncă pentru acest motiv.

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

Art. III. 7. - Contractul individual de muncă se poate suspenda, în ceea ce privește efectele sale, prin acordul părților sau în cazurile prevăzute de lege în mod expres.

Art. III. 8. - (1) Încetarea contractului individual de muncă poate avea loc - în condițiile prevăzute de lege și de prezentul contract colectiv - printr-unul din următoarele moduri:

a - încetarea de drept a CIM;

b - cu acordul părților la data convenită de acestea;

c - la inițiativa uneia dintre părți în cazurile și în condițiile limitative prevăzute de lege.

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

(3) Pentru salariații bărbați având vârsta de 50 de ani împliniți și salariațele femei având vârsta de 45 de ani împliniți, durata preavizului se mărește cu 5 zile lucrătoare, peste cele stabilite conform alin. (2).

(4) Prin negocieri la nivel de unitate pot fi stabilite și durate mai mari ale preavizului cu precădere pentru specialiștii angrenați în activitatea de cercetare-proiectare specifică.

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

(6) În cazul în care unui salariat i se desface contractul individual de muncă fără să i se acorde preaviz, acesta are dreptul la o indemnizație egală cu salariul de bază convenit pe întreaga perioadă a preavizului stabilită conform alineatelor (2), (3) și (4).

(7) În caz de demisie termenul de preaviz este de cel mult 15 zile calendaristice, pentru salariații cu funcții de execuție și de cel mult de 30 de zile calendaristice pentru salariații cu funcții de conducere.

Art. III. 9. - (1) Orice divergență privind încheierea, executarea, modificarea sau încetarea contractului individual de muncă va fi analizată la nivel de unitate de către reprezentanții împuterniciți ai administrației și sindicatului.

(2) În perioada de rezolvare a divergenței nu se aplică salariatului sancțiuni legate de această divergență.

Art. III. 10. - Constrângerea salariatului în scopul de a se obține demisia sa este interzisă.

Art. III. 11. - În perioada de probă contractul individual de muncă poate fi desfăcut atât de salariat, cât și de către patron, fără preaviz.

Art. III. 12. - (1) Desfacerea contractelor individuale de muncă din motive economice trebuie să aibă cauze reale și cu caracter incontestabil, pentru a justifica aceasta.

(2) Pentru desfacerea contractelor individuale de muncă fără respectarea prevederilor alin. (1), patronii răspund în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

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

(4) Este nulă desfacerea contractului individual de muncă pentru motive legate de origine socială, sex, vârstă, situații familiale, naționalitate, rasă, culoare, etnie, opinii politice, apartenență sau activitate sindicală, exercitarea legală a dreptului la grevă, convingeri religioase, stare de sănătate sau de handicap, cu excepția celei de inaptitudine constatată de organele de specialitate autorizate.



(5) Este nulă de drept desfacerea contractului individual de muncă al salariatului aflat în concediu de odihnă sau medical, pe durata în care femeia este gravidă iar angajatorul avea cunoștință despre acest fapt, în concediu de maternitate sau în concediu legal plătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani sau face dovada că nu are alte mijloace de întreținere a copilului în afara alocației de stat.

Art. III. 13. - (1) La desfacerea contractului individual de muncă din inițiativa unității, salariații vor primi o indemnizație compensatorie suplimentară după cum urmează:

- salariații cu o vechime în unitate sub 15 ani vor primi o indemnizație suplimentară egală cu un salariu de bază;

- pentru salariații cu o vechime cuprinsă între 15-25 ani în unitate, indemnizația va fi de două salarii;

- salariații cu o vechime de peste 25 de ani în unitate vor primi o indemnizație egală cu trei salarii de bază.

(2) Prevederile de mai sus sunt aplicabile atunci când desfacerea contractului individual de muncă a intervenit din următoarele motive:

a - unitatea își reduce personalul prin desființarea unor posturi de natura celui ocupat de cel în cauză ca urmare a reorganizării sau a reducerii de activitate, precum și ca urmare a clauzelor din contractul de vânzare-cumpărare de acțiuni în cadrul procesului de privatizare a societăților comerciale;

b - unitatea își încetează activitatea;

c - unitatea se mută în altă localitate și are posibilitatea să-și asigure cadrele necesare pe plan local;

d - unitatea se mută în altă localitate, iar salariatul nu acceptă să o urmeze;

e - salariatul nu corespunde sub aspect profesional postului în care a fost încadrat din motive neimputabile acestuia și nu i s-a oferit trecerea într-o muncă corespunzătoare;

f - în postul ocupat de salariatul în cauză, este reintegrat, pe baza hotărârii organelor competente, cel care a deținut anterior acel post.

(3) Drepturile salariale aferente prevederilor de la art. III.8. (3) și III.13. (1) se vor plăti de către unitate, fie o dată cu lichidarea rezultată după disponibilizare, fie eșalonat, într-un număr de tranșe ce va fi convenit la nivel de unitate, funcție de posibilitățile financiare ale unității, într-o perioadă de maximum 6 luni de la această dată.

Art. III. 14. - La plecarea din unitate salariatul trebuie să primească un document semnat de patron, care să recapituleze detaliat sumele care se cuvin salariatului la lichidare, precum și datoriile acestuia față de unitate, conform prevederilor legale și ale contractului colectiv de muncă.

Art. III. 15. - La cererea salariatului, patronul va întocmi o caracterizare obiectivă a acestuia și a activității lui, iar după caz îi va da și o recomandare în vederea unei viitoare angajări în serviciu.

## CAPITOLUL IV

### Condiții de muncă și protecția muncii

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

(2) În vederea realizării unui sistem instituționalizat pentru ameliorarea permanentă a condițiilor de muncă, părțile contractante vor asigura includerea în contractele colective de muncă a măsurilor prevăzute de Legea nr. 90/1996.

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

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

b) măsurile privind ameliorarea condițiilor de muncă vor fi stabilite împreună cu reprezentanții sindicatului, încheindu-se anexe speciale la contractul colectiv de muncă.

Art. IV. 2. - Realizarea măsurilor de protecție a muncii revine celor care organizează, conduc și coordonează procesele de muncă în unități potrivit atribuțiilor din fișele posturilor.

Art. IV. 3. - Organizarea activității, prin stabilirea unei structuri organizatorice raționale, repartizarea tuturor salariaților pe locuri de muncă cu precizarea atribuțiilor, competențelor și răspunderilor lor, elaborarea de norme de muncă fundamentate din punct de vedere tehnic, precum și exercitarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligațiilor de serviciu de către salariați sunt atribute de competența exclusivă a celui care angajează.

Art. IV. 4. - (1) În funcție de sistemul de organizare a muncii și de salarizare, convenite prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate, normele de muncă vor face obiectul unor anexe speciale la contractele colective de muncă și trebuie să fie stabilite cu acordul sindicatului, astfel încât să conducă la folosirea integrală a timpului de muncă, la un ritm de muncă, la o intensitate a efortului fizic sau intelectual ori la o tensiune nervoasă care să nu determine o oboseală excesivă.

(2) 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.

(3) Normele de muncă aprobate, constituite în anexe la contractul colectiv se aduc la cunoștința salariaților cu cel puțin 5 zile înainte de aplicare.

(4) În cazul în care normele de muncă nu corespund prevederilor alin. (1), la solicitarea fie a angajatorului, fie a sindicatului, se impune reexaminarea normelor. În caz de divergență se va recurge la o expertiză tehnică ce va fi stabilită de comun acord.

(5) Reexaminarea normelor de muncă nu va putea conduce la diminuarea salariilor de bază.

Art. IV. 5. - (1) Sarcinile și atribuțiile de serviciu trebuie să fie stabilite în limitele felului muncii, la care fiecare salariat s-a obligat la încheierea contractului individual de muncă.

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

Art. IV. 6. - Normarea muncii se aplică tuturor categoriilor de salariați, atât pentru muncă în acord, cât și pentru muncă în regie.

Art. IV. 7. - (1) În toate cazurile în care munca este efectuată într-un ritm impus, colectiv sau individual, în normele de muncă se includ și timpi de refacere a capacității de muncă.

(2) Acolo unde natura muncii o impune, pentru a permite utilizarea reală a timpilor de refacere a capacității de muncă, numărul de personal va cuprinde un număr corespunzător de salariați pentru înlocuire.

Art. IV. 8. - Sindicatele sunt obligate să-și prezinte toate observațiile privind normele de muncă, sarcinile și atribuțiile de serviciu.

Art. IV. 9. - 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 deținut.

Art. IV. 10. - (1) 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.

(2) Locurile de muncă cu condiții deosebite sunt: cele grele, periculoase, nocive, penibile sau altele asemenea stabilite prin contractele colective de muncă la nivel de unități.

Art. IV. 11. - (1) Pentru prestarea activității la locurile de muncă prevăzute la art. IV.10. alin. (2), salariații au dreptul, după caz, la sporuri la salariul de bază, durata redusă a timpului de muncă, alimentație de întărire a rezistenței organismului, echipament de protecție gratuit, materiale igienico-sanitare, concedii suplimentare, prevăzute în contractele colective de muncă la nivelul unității. Duratele de reducere a vârstei pentru pensionare sunt cele prevăzute de lege.

(2) Categoriile de salariați de la locurile de muncă prevăzute la art. IV.10. alin. (2) vor fi supuse obligatoriu unui examen medical efectuat de organe medicale autorizate, în condițiile ce se vor stabili prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate, dar nu mai puțin de o dată la 3 luni.

Art. IV. 12. - (1) În cazul în care condițiile de muncă se normalizează, salariații în cauză vor beneficia de drepturile avute conform art. IV.11. alin. (1), încă două luni după constatarea și oficializarea normalizării acestor condiții.

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

Art. IV. 13. - În toate cazurile în care condițiile de muncă s-au înrăutățit, determinând reclassificarea locurilor de muncă, salariații vor beneficia de drepturile aferente noii clasificări, începând cu data schimbării condițiilor de muncă, indiferent de momentul efectuării reclassificării de către organele competente.

Art. IV. 14. - În afara prevederilor Normelor Generale Naționale și Departamentale de Protecția Muncii, pe care părțile le consideră ca fiind minimale, obligatorii, în contractele colective de muncă la nivel de unități, vor fi incluse clauze suplimentare de punere în aplicare.

Art. IV. 15. - (1) Părțile sunt de acord că nici o măsură de protecție a muncii nu este eficientă dacă nu este cunoscută, însușită și aplicată în mod conștient de către salariați.

(2) Patronul va asigura, pe cheltuiala sa, cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea și perfecționarea profesională a salariaților, cu privire la normele și instrucțiunile de protecție a muncii. Prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate se prevăd măsurile specifice, periodicitatea controalelor, metodologia de control, obligațiile și răspunderile în domeniul protecției muncii în conformitate cu reglementările legale în vigoare. Timpul afectat acestor activități se include în timpul de muncă și este salarizat.

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

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

Art. IV. 16. - Prin grija patronului, în conformitate cu prevederile legale privind acordarea asistenței medicale, fiecare salariat trebuie să poată beneficia de asistență medicală la sediul unității sau în apropierea ei.

Art. IV. 17. - (1) Pentru asigurarea protecției salariaților în timpul activității în folosul unității sau din dispoziția acesteia, salariații - indiferent de statutul lor - vor fi dotați cu un ansamblu de mijloace individuale de protecție, pentru eliminarea riscului de accidentare sau de îmbolnăvire profesională din cauza noxelor determinate pentru activitatea pe care o desfășoară salariatul în aceste condiții.

(2) Dotarea salariaților cu echipamente de protecție se va face conform normativelor legale în vigoare.

(3) Contravaloarea echipamentului de protecție va fi suportată în întregime de către patron.

Art. IV. 18. - (1) Prin echipament de lucru se înțelege echipamentul (salopete, combinezoane, halate etc.) destinat în exclusivitate evitării murdăririi hainelor proprii.

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

(3) Contravaloarea echipamentului de lucru va fi suportată potrivit prevederilor legale și celor din contractul colectiv de muncă la nivel de unitate.

Art. IV. 19. - (1) Patronul se obligă să asigure materiale igienico-sanitare, medicamente și alimente-antidot, la nivelul prevăzut de legislație și de contractul colectiv de muncă la nivel de unitate.

(2) Patronatul are obligația asigurării igienizării și curățeniei locurilor de muncă, a spațiilor de acces, a grupurilor sanitare etc.

(3) Salariații au obligația de a păstra ordinea și curățenia locurilor de muncă, a spațiilor de acces, a grupurilor sanitare etc.

Art. IV. 20. - (1) Patronatul se obligă să realizeze lucrările necesare pentru reducerea cauzelor care ar produce accidente sau îmbolnăviri profesionale.

(2) Angajatorul are obligația să asigure toți salariații pentru risc de accidente de muncă și boli profesionale.

Art. IV. 21. - Patronatul este obligat să obțină avizul organelor competente pentru funcționarea tuturor locurilor de muncă la care acest aviz este cerut de legislația în vigoare.

Art. IV. 22. - În scopul de a nu se consuma hrana la locuri de muncă cu noxe, vor fi asigurate condițiile necesare pentru aceasta în alte locuri.

Art. IV. 23. - În fiecare unitate va exista, funcție de necesități, un compartiment sau un responsabil cu protecția muncii.

Art. IV. 24. - În cazul unor accidente de muncă, din comisia de anchetă constituită de urgență, conform prevederilor legale, va face parte și reprezentantul sindicatului.

Art. IV. 25. - Prin contractele colective de muncă la nivel de unitate vor fi stabiliți concret parametrii de microclimat care vor fi urmăriți la fiecare loc de muncă, în vederea luării măsurilor specifice de protecție a muncii, precum și programele de control al realizării măsurilor stabilite.

Art. IV. 26. - (1) În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității la locurile de muncă, patronatul va lua cel puțin următoarele măsuri:

a - amenajarea ergonomică a locurilor de muncă;

b - asigurarea condițiilor de mediu și microclimat (iluminat, zgomot, vibrații, temperatură, aerisire, umiditate);

c - amenajarea anexelor sociale ale locurilor de muncă (vestiare, băi, grupuri sanitare, săli de repaus, cantine-restaurant);

d - diminuarea până la încadrarea în concentrațiile maxim admisibile a emisiilor poluante.

(2) Măsurile concrete în sensul prevederilor alin. (1) se stabilesc prin contractele colective de muncă la nivelul unităților.

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

Art. IV. 27. - (1) Patronatul se obligă ca la angajare și ulterior cel puțin o dată pe an să organizeze examinarea medicală gratuită a salariaților, în scopul de a constata dacă sunt apti pentru desfășurarea activității în posturile pe care ar urma să le ocupe sau pe care le ocupă, precum și pentru prevenirea îmbolnăvirilor profesionale.

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

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

(4) Refuzul salariatului de a se prezenta la examinarea medicală organizată potrivit alin. (1) și (3) constituie abatere disciplinară.

Art. IV. 28. - La cererea uneia dintre părți, medicii de medicina muncii și inspectorii de protecție a muncii vor fi consultați obligatoriu la reducerea duratei timpului de muncă și acordarea de concedii suplimentare.

Art. IV. 29. - Părțile se obligă să asigure un regim de protecție specială a muncii femeilor și tinerilor în vârstă de până la 18 ani, cel puțin la nivelul drepturilor specifice reglementate de legislația muncii și prevederile prezentului contract, pe care le socotesc ca fiind minimale.

Art. IV. 30. - (1) Patronatul se obligă să nu refuze angajarea sau, după caz, menținerea în muncă a persoanelor cu handicap, în cazurile în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligațiilor de serviciu aferente posturilor existente.

(2) Salariații reprezentați de sindicat vor sprijini angajarea și menținerea în muncă a persoanelor cu handicap, în condițiile alineatului precedent.

Art. IV. 31. - În cazul recomandărilor medicale, patronul va asigura trecerea salariaților în alte locuri de muncă și, după caz, recalificarea acestora în funcție de posibilitățile fiecărei unități, care vor fi stabilite împreună cu sindicatele.

Art. IV. 32. - FSLCPR poate organiza și desfășura verificări privind respectarea normativelor, normelor și prevederilor din contractele colective cu privire la protecția și securitatea muncii.

Art. IV. 33. - (1) În vederea îmbunătățirii condițiilor de muncă, în fiecare unitate în care sunt încadrați minimum 50 de salariați se va constitui un comitet de securitate și sănătate în muncă (C.S.S.M.), care va avea atribuțiile prevăzute de Normele Generale de Protecție a Muncii (N.G.P.M.). În cazul în care condițiile de muncă sunt grele, nocive sau periculoase, la cererea Inspectoratului de Muncă, se poate înființa un comitet de securitate și sănătate în muncă, și în unitățile cu mai puțin de 50 de salariați; dacă nu se impune constituirea comitetului, atribuțiile specifice acestuia vor fi îndeplinite de responsabilul cu protecția muncii numit de angajator.

(2) C.S.S.M. va fi constituit paritar, cel puțin 4 persoane conform grilei prevăzute de art. 33 din N.G.P.M.

(3) Timpul de muncă afectat activității în C.S.S.M. se consideră timp de lucru efectiv prestat.

(4) Activitatea C.S.S.M. se va desfășura în baza regulamentelor proprii.

Art. IV. 34. - Prin contractul colectiv de muncă la nivelul unității vor fi stabilite acele activități care pot fi desfășurate în cea mai mare parte a timpului la domiciliul salariatului, potrivit prevederilor legale.

## CAPITOLUL V

### Salarizarea și alte drepturi salariale

Art. V. 1. - (1) Pentru munca prestată, fiecare salariat are dreptul la un venit salarial, în bani, în condițiile convenite la încheierea contractului individual de muncă.

(2) Salariul (venitul salarial) cuprinde salariul de bază, indemnizații, sporuri, precum și alte adaosuri.

(3) Salariul de bază pentru un program complet de 170 de ore, în medie, pe lună și alte drepturi salariale se stabilesc prin negociere directă între angajator și salariat în condițiile stabilite de lege și de contractul de muncă aplicabil, la nivelul unității.

(4) Negocierea venitului salarial se va face, în mod obligatoriu, pe baza gradului de îndeplinire, în anul precedent negocierii, a criteriilor de apreciere stabilite prin contractul colectiv de muncă la nivelul unității.

(5) Criteriile de apreciere se stabilesc ținând cont de gradul de calificare, de nivelul de pregătire profesională și de experiența acumulată și dovedită de salariat, precum și de complexitatea muncii, răspunderea și gradul de solicitare pentru îndeplinirea atribuțiilor postului ocupat.

(6) Modificarea salariilor determinate prin negociere nu poate fi cerută de părțile din contractul colectiv de muncă mai înainte de împlinirea unui an de la data stabilirii lor.

(7) Veniturile salariale se acordă în raport cu rezultatele obținute prin muncă, cu veniturile unității, în condițiile prezentului contract.

(8) La nivel de unitate se poate conveni ca la negocierea venitului salarial individual să asiste reprezentantul împuternicit al sindicatului.

(9) În situația în care la negocierea venitului salarial individual apar divergențe urmate de contestații, acestea vor fi analizate de către o comisie de analiză a contestațiilor formată din reprezentanții angajatorului și ai sindicatului, analizându-se corecta aplicare a criteriilor de apreciere, respectarea celorlalte prevederi stabilite în capitolul V "Salarizarea" din contractul colectiv de muncă la nivel de unitate. Se va ține seama și de dreptul salariaților la plata egală pentru muncă egală.

Ca urmare a analizei efectuate, contestațiile se consideră:

- fără obiect, când comisia de analiză a contestațiilor convine că au fost aplicate corect criteriile de apreciere și prevederile stabilite prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate, situație în care contestațiile se resping;

- îndreptățite, când comisia de analiză a contestațiilor convine că nu s-au aplicat corect criteriile de apreciere sau prevederile stabilite prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate, situație în care angajatorul va revizui în mod corespunzător propunerea de venit salarial făcută salariatului în cauză, propunere de natură să conducă la rezolvarea divergenței.

Salariul negociat nu poate fi mai mic, în valori reale, ținând seama de valoarea inflației, decât în situațiile în care salariatul a fost sancționat disciplinar pentru neîndeplinirea obligațiilor sale.

- nerezolvate, dacă părțile comisiei de analiză a contestațiilor nu ajung la o concluzie comună, situație în care contestațiile urmează să fie rezolvate pe căile prevăzute de legislația în vigoare.

(10) Salariul de bază, brut, negociat constituie un bun câștigat, atâta timp cât salariatul este încadrat în aceeași funcție sau într-o funcție echivalentă.

(11) Declasarea salariatului din grupa valorică în care a fost încadrat pe baza criteriilor de apreciere nu poate fi făcută decât în situațiile în care salariatul a fost sancționat disciplinar pentru neîndeplinirea obligațiilor sale.

(12) Conducerea unității va elabora, iar consiliul de administrație va aviza proiectul de buget de venituri și cheltuieli al unității, dimensionând fondul de salarii în concordanță cu prevederile contractului colectiv de muncă.

(13) Creșterea procentuală a fondului de salarii, la același număr de salariați, va fi cel puțin egală cu nivelul inflației prognozate.

(14) Conducerea va întreprinde toate acțiunile necesare pentru acoperirea capacității unității în vederea asigurării salariilor la nivelul negociat și va informa periodic sindicatul reprezentativ asupra acestor acțiuni.

Art. V. 2. - (1) În contractul colectiv de muncă la nivel de unitate se va stabili, prin negociere, valoarea salariului de referință pe unitate. Acest salariu va fi de cel puțin 4.050.000 ROL (405 RON).

(2) Salariile de bază minime pentru fiecare categorie de salariați se stabilesc pe baza coeficienților minimi de ierarhizare din Anexele nr. 4a și 4b, aplicate salariului de bază minim negociat pe unitate, stabilit conform alin. (1).

(3) În funcție de posibilitățile financiare ale unității se pot stabili salarii de bază minime mai mari decât cele rezultate prin aplicarea prevederilor de la alin. (2).

(4) Încadrarea salariaților într-o grupă valorică se face în conformitate cu criteriile de apreciere convenite la nivelul unității, ținând cont de prevederile art. V.1., alin. (4) din prezentul contract.

(5) Încadrarea salariaților în prima grupă valorică a fiecărei categorii de salariați se poate face în următoarele cazuri:

a) salariați debutanți în meserie sau funcție;

b) salariați care n-au îndeplinit criteriile de apreciere convenite prin contractul de muncă la nivelul unității pentru grupa valorică II.

Art. V. 3. - (1) Sporurile minime pentru condițiile deosebite de muncă, calculate la salariile de bază individuale, sunt următoarele:

a) spor pentru condiții grele de muncă	10%
b) spor pentru condiții periculoase	10%
c) spor pentru condiții penibile	10%

(2) Sporul minim pentru condiții nocive este acordat în cuantum de 17% la salariul de bază minim negociat pe unitate, determinat conform art. V.2. alin. (1).

(3) Se mai acordă sporuri pentru:

a<sub>1</sub> - orele lucrate peste programul normal de lucru, ca muncă suplimentară compensată cu ore libere plătite - se acordă un spor de 100% din salariul de bază, până la 120 de ore/salariat/an\*).

a<sub>2</sub> - orele lucrate peste programul normal de lucru, în zilele de repaus săptămânal, ca muncă suplimentară compensată cu ore libere plătite și acordate cumulativ după o perioadă de activitate continuă ce nu poate depăși 15 zile calendaristice - se acordă un spor de 200% din salariul de bază până la 120 ore/salariat/an\*.

\*) pentru numărul de ore care depășește limita de 120 de ore/salariat/an, până la 240 de ore/salariat/an, sporurile a<sub>1</sub> și a<sub>2</sub> de mai sus se majorează cu 50%.

b - vechimea în muncă conform următoarelor procente:

7% - pentru vechime în muncă	între 3- 5 ani,
10% - pentru vechime în muncă	între 5-10 ani,
15% - pentru vechime în muncă	între 10-15 ani,
20% - pentru vechime în muncă	între 15-20 ani,
25% - pentru vechime în muncă	peste 20 ani;
c - lucrul în timpul nopții	25%;

d - spor de șantier 1% din salariul de bază minim negociat pe unitate, acordat pentru fiecare zi.

(4) Pentru alte condiții de muncă neprevăzute în prezentul contract colectiv de muncă, sporurile vor fi negociate prin contractul colectiv de muncă la nivelul unității.

Sporurile menționate la alin. (1) lit. a), b) și alin. (2) se acordă și pentru locurile de muncă la care se constată numai depășiri ale noxelor profesionale.

(5) Sporurile prevăzute mai sus pot fi incluse în salariile de bază, în condițiile legii și cu acordul părților semnatare ale contractului colectiv de muncă la nivelul unității.

(6) Pentru salariații din compartimentele de cercetare-dezvoltare-proiectare din unitățile cu alt profil al activității de bază, indiferent de forma de organizare sau de proveniența capitalului (privat, de stat etc.), se va acorda un spor de tehnicitate, stabilit de comun acord cu sindicatul afiliat la FSLCPR, dar nu mai puțin de 8%.

Art. V. 4. - (1) Adaosurile la salariul de bază sunt:

a - adaosuri la salariu reprezentând plusul de acord;

b - premiile acordate din fondul de premiere, calculate într-o proporție de minimum 5% din fondul de salarizare realizat lunar și cumulativ, constituit numai în condițiile în care realizarea și depășirea programului de activitate permite aceasta;

c - cota-parte din profit ce se repartizează salariaților este de 10% în cazul societăților comerciale;

d - cota-parte de 20% din partea de venituri a Institutului Național de Cercetare Dezvoltare cu care se depășesc cheltuielile, după plata impozitului pe profit și după acoperirea pierderilor contabile;

e - alte adaosuri convenite la nivelul unităților.

(2) Alte venituri:

- tichete de masă acordate conform prevederilor legale și înțelegerii părților.

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

Art. V. 5. - (1) Formele de organizare a muncii și de salarizare ce se pot aplica sunt următoarele:

a - în regie sau după timp;

b - acord;

c - pe bază de indicatori;

d - alte forme specifice unității.

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

a - acord direct;

b - acord progresiv;

c - acord indirect.

(3) Acordul direct, progresiv sau indirect se poate aplica individual sau colectiv.

(4) Formele de organizare a muncii și de salarizare, ce ar urma să se aplice fiecărei activități și loc de muncă, se stabilesc prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate.

Art. V. 6. - (1) Salariile vor fi acordate într-un procent egal cu procentul de realizare a programului de activitate al fiecărui compartiment și, după caz, al unității. În toate cazurile care pot să apară pe durata aplicării prevederilor contractului colectiv de muncă la nivelul unității privind salarizarea și ori de câte ori acordarea drepturilor salariale nu poate fi asigurată, se va conveni asupra modalităților concrete de acordare a acestora prin negocieri între patroni și sindicat.

(2) Anexele nr. 4a și 4b cuprind coeficienții care reflectă ierarhizarea salariilor minime pe categorii de salariați și grupe valorice. Acordarea veniturilor salariale se va face în funcție de veniturile realizate de unitate.

Modalitățile concrete de aplicare a acestei prevederi se vor stabili prin negocieri între părțile semnatare ale contractului colectiv de muncă la nivelul unității.

(3) În cazul în care, în condițiile realizării programului de activitate stabilit, cu toate măsurile luate, veniturile unității nu pot fi realizate în cuantumul necesar, salariile se acordă în același procent cu realizarea încasărilor, pentru toți salariații, dar nu mai puțin decât salariul de bază minim prevăzut în Contractul colectiv de muncă unic la nivel național.

Cota-parte din veniturile salariale astfel neacordate se va plăti în perioada următoare, când veniturile permit aceasta, dar nu mai târziu de 3 luni.

Modul de aplicare a prevederilor de mai sus se va conveni la nivelul unității de comun acord cu sindicatul.

Art. V. 7. - (1) Patronii se obligă să asigure condițiile și obiectul muncii necesare realizării de către fiecare salariat a sarcinilor ce îi revin în cadrul programului de activitate stabilit și corespunzător fișei postului.

(2) În situația în care patronii nu pot asigura pe durata zilei de lucru, parțial sau total, condițiile necesare realizării sarcinilor de serviciu, aceștia sunt obligați să plătească salariaților salariul de bază pentru timpul cât lucrul a fost întrerupt.

(3) Drepturile salariale ale angajaților cu funcții de conducere a compartimentelor și a unității vor fi corelate cu realizarea programelor de activitate ale compartimentelor, respectiv cu programul unității, în conformitate cu prevederile legale.

Art. V. 8. - (1) În cazuri excepționale, când din motive tehnice sau alte motive activitatea a fost întreruptă, salariații vor primi 75% din salariul de bază individual, dar nu mai puțin decât salariul de bază minim prevăzut în Contractul colectiv de muncă unic la nivel național, cu condiția ca încetarea lucrului să nu se fi produs din vina lor și dacă în tot acest timp au rămas la dispoziția unității; prin negocieri la nivelul unității se va stabili concret modul de realizare a prevederilor de a rămâne la dispoziția unității - prezenți în incinta unității, în așteptarea reluării activității, sau rămânerea la domiciliu de unde să poate fi convocat de unitate.



(2) În cazurile prevăzute la alin. (1) salariații beneficiază și de celelalte drepturi prevăzute de lege în astfel de situații.

(3) În cazul în care din motive obiective este necesară reducerea sau întreruperea temporară a activității, cu obligativitatea reluării ei, unitatea cu acordul sindicatului reprezentativ poate acorda concedii fără plată pentru maximum 15 zile într-un an, dar nu mai mult de 5 zile într-o lună.

Art. V. 9. - (1) Indexarea salariilor individuale se face în procent egal pentru toți salariații unității, iar procentul de indexare a salariilor se stabilește de comun acord cu sindicatul, având în vedere:

a) compensarea în proporție de cel puțin 75% a creșterii de prețuri comunicate de Comisia Națională de Statistică

b) atingerea sau, după caz, depășirea câștigului salarial mediu pe economie comunicat de Comisia de Statistică.

(2) Ca urmare a indexării salariilor, patronii se obligă să recalculeze tarifele sau, respectiv cotele de manoperă pe unitate de produs sau valorice, corespunzător formelor de organizare a muncii și de salarizare aplicate în unitate și în conformitate cu legislația în vigoare.

Art. V. 10. - (1) Plata salariilor se face periodic, sub formă de avans și lichidare, la datele care se stabilesc prin contractul colectiv de muncă la nivelul unității.

(2) Plata salariului se poate efectua prin virament într-un cont bancar pe numele salariatului numai dacă această modalitate este prevăzută în contractul colectiv de muncă la nivel de unitate.

Art. V. 11. - (1) Toate drepturile bănești cuvenite salariaților se plătesc înaintea oricăror obligații bănești ale unității.

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

(3) Venitul salarial nu poate fi urmărit sau reținut decât în cazurile, condițiile și cuantumul prevăzute de lege.

(4) Reținerea va fi adusă la cunoștința salariatului în termen de 3 zile de la primirea deciziei legale în baza căreia se va face reținerea.

Art. V. 12. - În cazul decesului salariatului, drepturile salariale care i se cuvin până la data la care s-a produs decesul se plătesc în ordine soțului supraviețuitor, copiilor sau părinților lui, iar în lipsa acestora se plătesc celorlalți moștenitori în condițiile dreptului comun.

Art. V. 13. - Patronul nu va putea să restrângă în nici un fel libertatea salariaților de a dispune de veniturile salariale cuvenite, după cum doresc.

Art. V. 14. - Premiile se vor acorda trimestrial și anual, precum și lunar în cazuri deosebite de realizare de profit.

Art. V. 15. - Patronul este obligat să țină evidențe în care să se menționeze activitatea desfășurată în baza contractului individual de muncă și drepturile de care salariații au beneficiat și să le elibereze dovezi despre acestea.

Art. V. 16. - Pe lângă drepturile salariale, salariații unităților din cercetare-dezvoltare-proiectare mai pot beneficia, conform contractului de muncă la nivelul unității, de alte drepturi ce se acordă în natură - masă gratuită, transport la domiciliu, la locul de muncă și înapoi și altele asemenea, suportate integral sau parțial de unitate.

Art. V. 17. - În scopul promovării intereselor și apărării drepturilor salariaților, confidențialitatea salariilor nu poate fi opusă sindicatului reprezentativ, în strictă legătură cu interesele acestuia și în relația lui directă cu patronul.

## CAPITOLUL VI

Timpul de muncă, timpul de odihnă, concediile și zilele de sărbătoare

Timpul de muncă

Art. VI. 1. - (1) Pentru salariații angajați cu normă întreagă, durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi și 40 de ore pe săptămână, cu excepția salariaților tineri în vârstă de până la 18 ani, pentru care durata normală a timpului de muncă este de 6 ore pe zi și 30 de ore pe săptămână.

(2) Durata normală a timpului de muncă prevăzută la alin. (1) se realizează prin săptămâna de lucru de 5 zile.

(3) În funcție de specificul unității sau al muncii prestate, se poate opta pentru o repartizare inegală a timpului de muncă cu respectarea duratei de 40 de ore pe săptămână, dar nu se va depăși durata maximă legală a timpului de muncă de 48 de ore pe săptămână, incluzând și orele suplimentare.

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

(5) În cazul stabilirii pentru o anumită zi lucrătoare din săptămână a unei durate mai mici de 8 ore, durata timpului de muncă în celelalte zile poate fi mai mare, fără a depăși 10 ore pe zi.

Art. VI. 2. - (1) Pentru unele activități, locuri de muncă sau categorii de personal prevăzute în prealabil în contractul colectiv de muncă la nivel de unitate, se pot stabili programe de muncă, cu o durată zilnică mai mică de 8 ore, corespunzătoare unor fracțiuni de normă. Drepturile salariaților care lucrează în astfel de situații se acordă proporțional cu timpul lucrat.

(2) Femeile care lucrează cu fracțiuni de normă de 6 sau 4 ore/zi beneficiază de vechime în muncă corespunzătoare unei norme întregi, pentru drepturile conferite prin prezentul contract colectiv de muncă pe timpul cât au în îngrijire copii în vârstă de până la 7 ani, precum și salariații, bărbați sau femei, care dovedesc cu acte legale că au în îngrijire persoane cu gradul I de invaliditate.

(3) La cerere, salariații cu program de lucru parțial pot fi încadrați în program normal dacă există posturi vacante, dacă întrunesc cerințele ocupării acestor posturi și dacă respectă toate condițiile legii.

(4) Cu acordul sau la solicitarea unor salariați, angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, flexibile, dacă această posibilitate este prevăzută în contractul colectiv de muncă la nivel de unitate.

(5) În cazul programelor individualizate de muncă durata zilnică a timpului de muncă cuprinde o perioadă fixă în care personalul se află simultan la locul de muncă și o perioadă variabilă, mobilă, în care salariatul își alege orele de sosire și de plecare, cu respectarea timpului de muncă zilnică.

Art. VI. 3. - (1) Salariații care își desfășoară efectiv și permanent activitatea în locuri de muncă cu condiții deosebite, beneficiază de reducerea duratei normale a timpului de muncă sub 8 ore pe zi, în condițiile prevăzute de lege și nu pot efectua ore suplimentare.

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

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

Art. VI. 4. - (1) Începerea și terminarea programului zilnic de lucru se stabilesc prin Regulamentul de ordine interioară, întocmit de către conducerea unității, cu acordul reprezentanților sindicatului.

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

(3) Stabilirea orarelor flexibile de lucru nu poate conduce la sporirea sarcinilor de serviciu stabilite potrivit art. IV. (4) și IV. (5), la deteriorarea condițiilor de muncă ori la diminuarea veniturilor provenite din salarii.

Zilele de sărbătoare

Art. VI. 5. - (1) Sunt zile nelucrătoare zilele de repaus săptămânal, precum și zilele de sărbători legale și religioase după cum urmează:

- 1, 2 ianuarie,
- 1 și 8 Martie pentru salariați,
- a doua și a treia zi de Paști,
- 1 Mai,
- 1 Decembrie,
- 25, 26, 27 decembrie,
- 2, respectiv 3 zile pentru cele două sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestor culte.

(2) În afara zilelor nelucrătoare prevăzute la alin. (1), se stabilește ca zi nelucrătoare "Ziua Cercetătorului și Proiectantului" din România, ziua de 19 noiembrie.

#### Muncă suplimentară

Art. VI. 6. - (1) Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal prevăzută la art. VI.1. alin. (1) este muncă suplimentară și nu poate fi efectuată fără acordul salariatului, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii, producerii ori înlăturării consecințelor unui accident.

(2) La solicitarea angajatorului salariații pot efectua muncă suplimentară 240 de ore pe an de persoană. Ceea ce depășește acest număr de ore necesită acordul sindicatului.

Art. VI. 7. - (1) Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite, în următoarele 30 de zile după efectuarea acesteia, cu salariul corespunzător pentru orele prestate peste programul normal de lucru.

(2) În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul de 30 de zile, munca suplimentară va fi plătită salariatului prin adăugarea unui spor la salariu de 100% din salariul de bază individual.

#### Munca de noapte

Art. VI. 8. - (1) Pentru salariații al căror program de lucru se desfășoară în timpul nopții, durata timpului de muncă este mai mică cu o oră decât durata timpului de muncă prestată în timpul zilei, fără diminuarea salariului de bază și a vechimii în muncă, dacă se efectuează cel puțin 3 ore de muncă de noapte.

(2) Prevederile alin. (1) nu se aplică salariaților care lucrează la locuri de muncă cu condiții deosebite, unde durata timpului de muncă este mai mică de 8 ore.

(3) În unitățile cu locuri de muncă unde procesul muncii este neîntrerupt sau unde condițiile muncii îl impun, programul de lucru din timpul nopții poate avea o durată egală cu a celui din timpul zilei. Munca prestată în timpul nopții în cadrul unui asemenea program se plătește cu un spor de 25% din salariul de bază, dacă se efectuează cel puțin 3 ore de muncă de noapte.

(4) Se consideră muncă desfășurată în timpul nopții munca prestată în intervalul cuprins între orele 22,00-06,00 cu posibilitatea abaterii, în cazuri justificative, cu o oră în plus sau în minus față de aceste limite.

#### Timpul de odihnă, concediile

Art. VI. 9. - (1) În fiecare săptămână salariatul are dreptul, de regulă, la 2 zile libere consecutive.

(2) Zilele libere săptămânale se acordă, de regulă, sâmbăta și duminica.

(3) În cazurile în care activitatea de la locul de muncă în zilele de sâmbătă și duminică nu poate fi întreruptă, prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate, se vor stabili condițiile în care zilele de repaus să fie acordate și în alte zile ale săptămânii. În situații de excepție, zilele de repaus săptămânal sunt acordate cumulativ după o perioadă de activitate continuă ce nu poate depăși 15 zile calendaristice, doar cu acordul sindicatului; salariații cărora li se acordă zilele de repaus în aceste situații de excepție au dreptul la dublul compensațiilor convenite potrivit art. V.(3), alin. (3), lit. a2.

Art. VI. 10. - (1) Salariații au dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu de odihnă plătit de minimum 21 de zile lucrătoare.

(2) Programarea efectuării concediului de odihnă se stabilește anual de conducerea unității împreună cu reprezentanții sindicatului.

(3) Orice convenție prin care se renunță, total sau în parte, la dreptul concediului de odihnă este interzisă.

Art. VI. 11. - (1) Salariații încadrați în gradul III de invaliditate, precum și handicapații au dreptul la concedii de odihnă suplimentare prevăzute de lege, dar nu mai puțin de 6 zile pe an.

(2) Salariații care își desfășoară activitatea în condiții de muncă periculoase, grele sau nocive, beneficiază de concedii de odihnă suplimentare de minimum 3 zile pe an. Prin contractele de muncă la nivel de unitate se pot negocia concedii de odihnă suplimentare mai mari.

Art. VI. 12. - (1) Salariații în vârstă de până la 18 ani au dreptul la un concediu de odihnă plătit de 24 de zile lucrătoare la care se adaugă, după caz, concediul suplimentar potrivit legii, în funcție de condițiile de muncă specifice.

(2) Personalul atestat din cercetarea științifică beneficiază de un concediu de odihnă plătit de minimum 24 de zile lucrătoare.

(3) Prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate se vor stabili categoriile de personal cu studii superioare, altele decât cele prevăzute la alin. (2), care pot beneficia de concediu de odihnă plătit de minimum 24 de zile lucrătoare.

Art. VI. 13. - Durata concediului de odihnă plătit crește peste durata minimă, prevăzută în prezentul contract colectiv de muncă, în funcție de vechimea în muncă a salariaților, cu:

Nr. de zile de concediu suplimentar	Vechimea în muncă
1 zi lucrătoare	5-9 ani
2 zile lucrătoare	9-13 ani
3 zile lucrătoare	13-17 ani
4 zile lucrătoare	17-20 ani
6 zile lucrătoare	peste 20 ani

Art. VI. 14. - (1) Concediile de odihnă suplimentare acordate potrivit art. VI.11 se cumulează cu cele acordate potrivit art. VI.13 și, după caz, cu cele prevăzute la art. VI.16 și art. VI.25 alin. (2).

(2) Durata concediului de odihnă anual este proporțională cu durata activității prestate de salariat într-un an calendaristic.

Art. VI. 15. - (1) Concediul de odihnă se efectuează, de regulă, integral în fiecare an calendaristic. Prin excepție efectuarea concediului în anul următor este permisă numai în cazurile expres prevăzute de lege și în următoarele cazuri:

a - salariatul este rechemat prin dispoziție scrisă a conducerii unității, pentru executarea unor lucrări urgente;

b - salariatul nu a putut efectua concediul de odihnă programat sau reprogramat în ultimele 2 luni ale anului, întrucât în această perioadă a fost în concediu medical.

Angajatorul este obligat să acorde concediul neefectuat până la sfârșitul anului următor.

(2) Concediul se poate efectua și fracționat, la solicitarea salariatului, atunci când interesele serviciului o permit și cu condiția ca una din fracțiuni să nu fie mai mică de 15 zile lucrătoare.

Art. VI. 16. - Salariatul care din motive de serviciu efectuează concediul de odihnă în perioada lunilor februarie, martie sau noiembrie, beneficiază în plus la concediul de odihnă de 2 zile

lucrătoare, dacă efectuarea concediului nu este fracționată și cuprinde cel puțin 18 zile lucrătoare din aceste luni.

Art. VI. 17. - În cazuri întemeiate, angajatorul, la cererea salariatului, poate să acorde anticipat programării o parte din concediul de odihnă anual.

Art. VI. 18. - (1) Dacă salariatul și soția sa lucrează în aceeași unitate ei au dreptul să beneficieze simultan de un concediu de odihnă plătit, de cel puțin 15 zile lucrătoare.

(2) Alte situații familiale vor fi luate în considerare, la fixarea datei pentru plecarea în concediu, în măsura posibilităților.

Art. VI. 19. - (1) Boala apărută în timpul concediului de odihnă și dovedită cu certificat medical conduce la întreruperea concediului.

(2) Conducerea unității, de comun acord cu salariatul, va planifica perioada când vor fi efectuate zilele rămase din concediul de odihnă.

Art. VI. 20. - (1) Durata concediului de odihnă, stabilită în condițiile legii și ale contractelor colective de muncă la nivel de unități este corespunzătoare activității desfășurate timp de un an.

(2) În aplicarea alin. (1) perioadele în care salariatul, pentru rezolvarea unor situații personale, a fost în concediu fără plată, nu se consideră perioadă (durată) de activitate.

Art. VI. 21. - (1) Pe durata concediului de odihnă salariații vor primi o indemnizație formată din salariul de bază la data plecării în concediu, proporțional cu numărul de zile de concediu, majorată cu procentul mediu al celorlalte venituri salariale realizate pe o perioadă de 3 luni lucrate înaintea plecării în concediu.

(2) Indemnizația de concediu nu poate fi mai mică decât valoarea totală a drepturilor salariale cuvenite pentru perioada respectivă.

(3) Prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate se va prevedea ca pe lângă indemnizația de concediu, în funcție de posibilitățile financiare, să se plătească și o primă de vacanță. Se recomandă ca această primă să nu fie mai mică de 30% din salariul de bază, brut, mediu pe unitate.

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

Art. VI. 22. - Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă doar în cazurile prevăzute de lege precum:

- a) contractul de muncă al salariatului a încetat;
- b) salariatul este chemat pentru îndeplinirea serviciului militar;
- c) este prevăzut în mod expres într-o lege specială.

Art. VI. 23. - În caz de deces al salariatului compensația bănească pentru concediul de odihnă neefectuat se va plăti familiei sale.

Art. VI. 24. - (1) În afara concediului de odihnă salariații au dreptul la zile libere, plătite, în cazul unor evenimente familiale deosebite, stabilite conform Anexei nr. 6; plecarea din unitate se va face cu anunțarea prealabilă a conducerii unității.

(2) Prin contractele colective de muncă la nivel de unitate se pot stabili și alte situații în care salariații beneficiază de zile libere plătite și numărul acestora.

(3) Pentru rezolvarea unor situații personale, salariații au dreptul la concediu fără plată de până la 60 de zile calendaristice, cu aprobarea conducerii unității.

Art. VI. 25. - (1) În cazurile excepționale când salariatul este rechemat din concediul de odihnă de către conducerea unității, în interesul serviciului, acesta are dreptul la rambursarea cheltuielilor familiale cauzate de această rechemare și dovedite cu acte.

(2) În situațiile de la alin. (1) salariatului i se va acorda compensarea timpului consumat cu transportul, dar nu mai puțin de o zi.

Art. VI. 26. - Concediul de odihnă poate fi reprogramat, la cererea salariatului, dacă interesele unității permit aceasta. Aprobarea reprogramării este de competența conducerii unității.

Art. VI. 27. - În cazul în care cel mult două zile lucrătoare sunt intercalate între zile nelucrătoare, se poate conveni la nivel de unitate ca aceste zile să fie libere, condiționat de recuperarea acestora în zile nelucrătoare, într-un interval de 20 de zile în avans zilelor libere acordate. Timpul astfel lucrat nu se consideră ore lucrute suplimentar conform art. V.3, alin. (3), lit. a1.

Art. VI. 28. - Repausul pentru servirea mesei nu poate fi mai mic de 15 minute. Repausul pentru servirea mesei, cu o durată de 15 minute, este considerat inclus în programul de lucru.

Art. VI. 29. - Salariații pot solicita, în mod justificat, decalarea programului de lucru. Administrația analizează cererile și le aprobă în funcție de posibilități.

## CAPITOLUL VII

### Alte măsuri de protecție a salariaților și acordarea unor drepturi

#### Concedierea colectivă

Art. VII. 1. - (1) În cazurile în care unitatea este pusă în situația de a desființa unele locuri de muncă ocupate de salariați, ca urmare a restrângerii sau a reorganizării de activitate sau a transformărilor tehnologice, angajatorului îi revine obligația de a notifica în scris sindicatului intenția de concediere colectivă cu cel puțin 45 de zile calendaristice înainte de începerea termenului de preaviz, la unitățile cu un efectiv sub 100 de angajați, cu cel puțin 60 de zile la unitățile cu 101-300 de salariați și cu cel puțin 90 de zile la unitățile cu peste 300 de salariați.

(2) Notificarea trebuie să cuprindă:

- a - numărul total și categoriile de salariați din unitate;
- b - motivele tehnico-economice care determină concedierea; desființarea locurilor de muncă trebuie să fie efectivă și să aibă o cauză reală și serioasă dintre cele prevăzute la alin. (1);
- c - numărul și categoriile de salariați care vor fi afectați de concediere;
- d - criteriile avute în vedere potrivit contractului colectiv de muncă pentru stabilirea ordinii de prioritate a concedierii;
- e - toate informațiile relevante în legătură cu concedierea colectivă în vederea formulării de propuneri ale sindicatului pentru diminuarea numărului de salariați concediați sau chiar pentru evitarea concedierilor;
- f - măsurile avute în vedere de angajator pentru limitarea numărului concedierilor, precum și pentru atenuarea consecințelor concedierii;
- g - data de la care sau perioada în care vor avea loc concedierile.

(3) Angajatorul și sindicatul vor identifica posibilitățile de modificare a programului de lucru, zilnic sau lunar, în vederea micșorării numărului salariaților care ar urma să fie concediați.

(4) Angajatorul va răspunde în scris și motivat la propunerile sindicatului în termen de maximum 10 zile de la primirea acestuia.

Art. VII. 2. - (1) În situația în care desfacerea contractului individual de muncă nu poate fi evitată, ca urmare a concedierii colective, angajatorul are obligația de a comunica, în scris, salariatului decizia de concediere.

(2) Decizia de concediere trebuie să cuprindă în mod obligatoriu:

- a - motivele și prevederile legale pe care se întemeiază concedierea;
- b - durata preavizului în conformitate cu prevederile contractului colectiv de muncă aplicabile;
- c - criteriile avute în vedere potrivit contractului colectiv de muncă pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere;
- d - lista tuturor locurilor de muncă disponibile în unitate și termenul în care salariatul poate să opteze pentru a ocupa un loc vacant compatibil cu pregătirea sa profesională sau, după caz, după capacitatea sa de muncă;

e - precizări privind căile și termenul în care măsura de concediere poate fi contestată, precum și instanța judecătorească la care se poate face contestația.

Art. VII. 3. - (1) Criteriile avute în vedere pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere se aplică după reducerea posturilor vacante de natura celor propuse spre desființare în proiectul de concediere colectivă.

(2) Măsurile de concediere vor afecta în ordine:

a - contractele individuale de muncă ale salariaților care cumulează două sau mai multe funcții, precum și ale celor care cumulează pensia cu salariul;

b - contractele individuale de muncă ale celor care îndeplinesc cumulativ condițiile de vârstă standard și stagiul minim de cotizare pentru pensionare;

c - contractele individuale de muncă ale salariaților care nu au copii în întreținere;

d - contractul individual de muncă al soțului care are venitul cel mai mic dacă măsura de desfacere a contractului de muncă ar putea afecta doi soți care lucrează în aceeași unitate și dacă prin aceasta nu se desface contractul de muncă al soțului care ocupă un post nevizat de reducere.

(3) Măsurile de concediere vor afecta numai în ultimul rând:

a - femeile care au în îngrijire copii;

b - bărbații văduvi sau divorțați care au în îngrijire copii;

c - întreținători unici de familie;

d - bărbați sau femei care mai au cel mult cinci ani până la pensie.

(4) În situațiile în care două sau mai multe persoane au aceeași situație privind competența profesională și rezultatele în activitate, măsurile de disponibilizare vor fi luate după consultarea sindicatului reprezentativ.

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

Art. VII. 4. - (1) unitatea care își extinde sau reia activitatea într-o perioadă de 12 luni de la luarea măsurilor de desfacere a contractului individual de muncă pentru motivele prevăzute la art. VII.1 are obligația să încunoștințeze în scris despre aceasta sindicatul și să facă publică măsura, prin presă.

Unitatea este obligată să reangajeze salariații cărora li s-au desfăcut contractele individuale de muncă pentru motivele prevăzute la art. VII.1, care au pregătirea necesară pentru ocuparea posturilor vacante și care s-au prezentat în termen de 15 zile de la data apariției anunțului.

(2) Salariațele care revin în unitate după concediul de maternitate sau salariații care revin în unitate după concediul medical cu o durată neîntreruptă de minimum 3 luni sau după un concediu legal pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani au dreptul la o perioadă de 3 luni pentru readaptarea în activitate, perioadă în care nu li se vor desface contractele individuale de muncă, din motive neimputabile acestor salariați.

Art. VII. 5. - Cu ocazia zilelor de naștere ale salariaților, precum și cu alte ocazii festive, se pot acorda salariaților în cauză prime care să nu fie mai mici de 1/4 din salariul de bază brut, mediu pe unitate.

Art. VII. 6. - Salariații care se pensionează pentru limită de vârstă primesc o indemnizație egală cu cel puțin un salariu de bază avut în luna premergătoare pensionării și de cel puțin 2 salarii de bază dacă vechimea în unitate este de minimum 15 ani.

Art. VII. 7. - (1) În afară de ajutoarele legale la care au dreptul, salariații vor beneficia și de următoarele ajutoare, plătite de unitate:

a) cel puțin un salariu de bază mediu pe unitate, acordat mamei, pentru nașterea fiecărui copil; dacă mama este salariată, soțul acesteia, salariat al unității, beneficiază de plata ajutorului acordat în aceste condiții;

b) cel puțin două salarii de bază, medii pe unitate, în cazul decesului salariatului, dacă decesul a intervenit ca urmare a unui accident de muncă sau legat de muncă sau boală profesională, cuantumul ajutorului acordat familiei va fi de cel puțin patru salarii medii pe unitate; diferența de 2 salarii se va plăti după stabilirea în condițiile legii a cauzei decesului;

c) cel puțin un salariu de bază, mediu pe unitate, la decesul soțului, soției, părinților sau copiilor ori al fraților sau surorilor aflați în întreținerea salariatului;

d) cel puțin un salariu de bază, mediu pe unitate, la căsătoria salariatului.

(2) Salariul de bază, mediu pe unitate este cel din luna evenimentului.

Art. VII. 8. - (1) Dacă salariatul se află în incapacitate temporară de muncă, survenită ca urmare a unui accident de muncă sau în legătură cu munca, ori a contractării unei boli profesionale, patronul va plăti acestuia, pe toată perioada incapacității, o compensație egală cu diferența dintre salariul de bază avut la data ivirii incapacității și ajutorul primit.

(2) Acordarea compensației prevăzute la alin. (1) nu înlătură și nici nu înlocuiește dreptul legal la despăgubiri al salariatului în cauză, în condițiile prevăzute de lege.

Art. VII. 9. - Contravaloarea biletelor acordate salariaților trimiși în stațiuni pentru tratarea unor boli profesionale se suportă integral de unitatea în cauză, inclusiv costul transportului CFR clasa a II-a sau, acolo unde nu este posibil, pentru transportul auto în comun.

Art. VII. 10. - Repartizarea spațiilor de locuit, indiferent de natura lor, cu excepția locuințelor de serviciu, către salariații unităților se va face de o comisie paritară, administrație - sindicat, conform criteriilor ce vor fi stabilite prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate.

#### Delegarea și detașarea

Art. VII. 11. - (1) Salariații unităților trimiși în delegație în condițiile legii vor beneficia de următoarele drepturi:

a) decontarea pe bază de documente justificative și conform prevederilor stabilite prin contractul colectiv de muncă, în condițiile legii și ale ordinului de deplasare, a cheltuielilor efective de transport (inclusiv a transportului interurban la obiectiv pe perioada delegației);

b) decontarea pe bază de documente justificative și conform prevederilor contractului colectiv de muncă a costului efectiv al cazării;

c) diurna de deplasare nediferențiată pe categorii profesionale de 75% din salariul de bază, zilnic net, mediu pe unitate, dar nu mai puțin decât diurna salariaților care lucrează în instituțiile publice;

d) în cazul în care delegarea în interesul serviciului durează mai puțin de 24 de ore se aplică următoarele cote:

- |                     |                    |
|---------------------|--------------------|
| - de la 0 la 6 ore  | - nimic;           |
| - de la 6 la 12 ore | - 1/2 diurnă;      |
| - peste 12 ore      | - diurna întreagă. |

(2) Cu aprobarea conducerii unității, în condițiile stabilite prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate, salariatul se va putea deplasa în delegație cu autovehiculul proprietate personală.

(3) Decontarea costului cazării, fără documente justificative, se face în cuantum de 50% din tariful practicat în unitățile hoteliere de două stele, pentru un loc în cameră cu baie și televizor.

(4) Salariații aflați în delegație și care desfășoară activități în locuri de muncă cu condiții nocive sau periculoase, pe o perioadă de cel puțin 5 zile consecutive, beneficiază de sporurile prevăzute în contractul colectiv de muncă la nivel de unitate pentru aceste condiții sau, în lipsa acestora, de cele practicate în unitatea în care s-au aflat în delegație. Acordarea acestor sporuri se va face pe bază de documente justificative.



(5) Delegarea poate fi dispusă pentru o perioadă de cel mult 60 de zile și se poate prelungi, cu acordul salariatului, cu cel mult 60 de zile.

Art. VII. 12. - (1) Detașarea reprezintă schimbarea temporară a locului de muncă la un alt angajator pentru executarea de lucrări în interesul acestuia; cu consimțământul salariatului, în mod excepțional, se poate modifica și felul muncii.

(2) Detașarea poate fi dispusă pe o perioadă de cel mult un an și se poate prelungi în mod excepțional.

(3) Salariatul detașat are dreptul la plata cheltuielilor de transport și cazare, precum și la celelalte drepturi de delegare prevăzute la art. VII.11. În cazul în care detașarea depășește 30 de zile consecutive, în locul diurnei zilnice, salariatul are dreptul la plata unei indemnizații de detașare egale cu 50% din salariul de bază zilnic. Această indemnizație se acordă proporțional cu numărul de zile ce depășește durata neîntreruptă de 30 de zile.

Art. VII. 13. - (1) Toate drepturile cuvenite salariatului detașat se acordă de către angajatorul la care s-a dispus detașarea.

(2) Pe durata detașării, salariatul detașat beneficiază de drepturile care îi sunt mai favorabile, fie la angajatorul care a dispus detașarea, fie la angajatorul la care este detașat. Nici un drept pe care salariatul detașat l-a avut la data detașării nu poate fi anulat, chiar dacă la noul loc de muncă aceste drepturi nu se mai regăsesc.

Art. VII. 14. - (1) Prin contractul colectiv de muncă la nivelul unității se pot stabili și alte condiții privind detașarea salariaților în țară și străinătate.

(2) Pe toată durata detașării, salariatului în cauză i se garantează păstrarea funcției, a salariului și drepturile avute anterior, precum și revenirea la locul său de muncă.

(3) Liderul sindicatului nu poate fi detașat decât cu acordul său.

Art. VII. 15. - În cazul în care angajatorul la care s-a dispus detașarea nu își îndeplinește integral și la timp toate obligațiile față de salariatul detașat, iar angajatorul care a dispus detașarea nu îndeplinește el aceste obligații, salariatul detașat are dreptul de a reveni la locul său de muncă și de a se îndrepta împotriva oricăruia dintre cei doi angajatori pentru îndeplinirea silită a obligațiilor neîndeplinite.

#### Alte drepturi ale salariaților

Art. VII. 16. - (1) În cazul în care salariața se află în concediu de maternitate legal, unitatea va compensa - pentru 56 de zile - diferența dintre salariul de bază individual și indemnizația legală la care salariața are dreptul.

(2) Prin contractul colectiv de muncă la nivelul unității se poate stabili o perioadă de compensare a diferenței dintre salariul de bază individual și indemnizația plătită în condițiile legii, pentru îngrijirea copilului.

Art. VII. 17. - (1) În afara concediului legal plătit pentru îngrijirea copiilor în vârstă de până la doi ani sau în cazul copilului cu handicap până la împlinirea vârstei de trei ani, salariații pot beneficia de încă un an de concediu fără plată.

(2) Pe perioada în care salariața se află în concediul prevăzut la alin. (1), nu i se va putea desface contractul de muncă, iar în postul său nu va putea fi angajată altă persoană, decât cu contract de muncă pe durată determinată.

Art. VII. 18. - (1) În caz de deces al mamei, drepturile ce s-ar fi cuvenit acesteia pentru îngrijirea copilului până la 2 ani vor fi acordate tatălui, în mod corespunzător, dacă are copilul în îngrijire.

(2) În cazul decesului mamei, tatăl copilului, la cererea sa, va beneficia de:

a) compensație prevăzută la art. VII.16;

b) concediu fără plată neutilizat de mamă la data decesului, cu drepturile prevăzute la art. VII.17, alin. (2).

Art. VII. 19. - Salariații care renunță la concediul legal pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani, sau în cazul copilului cu handicap până la împlinirea vârstei de trei ani beneficiază de reducerea duratei normale a timpului de lucru cu 2 ore pe zi, fără să le fie afectate salariul de bază și vechimea în muncă. La cererea lor se poate acorda program decalat cu alte ore de începere a programului de lucru, dacă activitatea unității permite.

Art. VII. 20. - Prevederile art. VII.16 și art. VII.17 sunt aplicabile numai la nașterea primului, celui de al doilea și celui de al treilea copil.

Art. VII. 21. - (1) Salariatele gravide, începând cu luna a V-a de sarcină, precum și cele care alăptează nu vor putea fi repartizate la muncă de noapte, nu vor fi chemate la ore suplimentare, nu vor fi trimise în delegație, nu vor lucra în locuri considerate cu condiții deosebite și nu vor putea fi detașate decât cu acordul lor.

(2) Salariatele care au în îngrijire copii de până la 3 ani nu pot fi trimise în delegație în alte localități, decât cu acordul lor.

(3) În anumite situații, prevăzute în contractele colective de muncă la nivel de unitate, salariatele au dreptul la program redus de 6 sau 4 ore pe zi.

(4) La cererea lor și cu aprobarea angajatorului, salariatele care au în îngrijire copii până la vârsta de 8 ani pot opta pentru program de lucru decalat.

(5) Salariatele care au în îngrijire copii de vârstă preșcolară și care nu mai beneficiază de concediu medical plătit pentru îngrijirea copiilor bolnavi pot beneficia de maximum 6 zile libere pe an, plătite cu salariul de bază, pentru îngrijirea copiilor internați în spital.

(6) Zilele prevăzute la alin. (5) se acordă la cerere după prezentarea actului medical care face dovada internării mamei și a copilului.

(7) Femeile care au în îngrijire copii cu vârsta 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 normă întreagă.

Art. VII. 22. - (1) Tinerii salariați în vârstă de până la 18 ani vor fi scutiți de serviciu în timpul nopții.

(2) Salariații menționați la alin. (1) nu vor lucra în locuri de muncă cu condiții deosebite (grele, periculoase sau nocive).

Art. VII. 23. - (1) Salariații și membrii familiilor lor pot beneficia prin sindicat de bilete de odihnă și tratament în stațiunile balneo-climaterice și turistice.

(2) Sindicatul din unitate se va ocupa de obținerea și repartizarea numărului corespunzător de bilete în baza necesarului de bilete întocmit de acesta.

Art. VII. 24. - (1) La nivelul unității se va constitui un fond social-cultural a cărui valoare se va stabili de către conducerea unității și sindicat, potrivit prevederilor legale la 2% din fondul de salarii realizat anual, fond ce va fi utilizat în principal pentru:

- a) întreținerea de creșe și grădinițe pentru copiii salariaților, precum și de cantine, bufete pentru salariați;
- b) amenajarea și întreținerea de oficii și grupuri sociale la locurile de muncă;
- c) cheltuieli cu formarea și perfecționarea pregătirii profesionale, inclusiv în domeniul relațiilor de muncă;
- d) suportarea cheltuielilor pentru reducerea costului biletelor de tratament și odihnă în stațiunile balneoclimaterice, în care este inclus și transportul pe calea ferată (tren accelerat, clasa a II-a). În limita acestor fonduri, unitatea va suporta cota-parte din costul biletelor pentru salariați și pentru membrii lor de familie în raport cu salariul de bază și în funcție de sezon, potrivit prevederilor din Anexa nr. 7, cu condiția ca biletele să fie procurate cu acordul sindicatului afiliat la FSLCPR și să prevadă efectuarea sejurului într-o unitate aparținând sistemului sindical, ministerelor sau unităților în cauză. Se compensează contravaloarea a jumătate din costul călătoriei pe calea ferată sau, acolo

unde aceasta nu este posibilă, contravaloarea a jumătate din costul călătoriei pentru transportul auto în comun.

(2) Utilizarea fondului social-cultural se face pe baza unei programări pe destinații întocmite de comun acord între conducerea unității și sindicat.

(3) Eliberarea de către angajator a sumelor ce urmează a fi cheltuite se va face numai în baza documentelor avizate de către sindicatul afiliat la FSLCPR.

Art. VII. 25. - În funcție de posibilități, unitatea poate contribui anual cu o sumă în vederea sărbătoririi Crăciunului și a Zilei Copilului.

Art. VII. 26. - Sindicatele au dreptul să verifice modul de aplicare a prevederilor art. VII.1, art. VII.3, art. VII.4, de a acționa pe orice cale legală sau convențională pentru a asigura respectarea lor.

Art. VII. 27. - (1) În situația în care patronii încheie contracte cu partenerii străini, potrivit cărora salariații din unitatea de cercetare-dezvoltare-proiectare vor executa lucrări în străinătate, condițiile de muncă, salarizarea și celelalte drepturi și obligații ale acestor salariați vor fi stabilite prin negocieri colective care se vor desfășura în condițiile prevăzute de lege și cu respectarea clauzelor cuprinse în contractul încheiat cu partenerul extern.

(2) Pentru buna desfășurare a acestor negocieri, patronii vor pune la dispoziția sindicatului elementele referitoare la condițiile de muncă în care urmează să se execute lucrările contractate, inclusiv drepturile de care ar putea beneficia personalul respectiv.

(3) Patronii se angajează ca în contractele de asociere cu parteneri străini, pentru activități pe teritoriul României, să prevadă o clauză prin care partea externă trebuie să respecte drepturile prevăzute în contractele colective de muncă.

## CAPITOLUL VIII

### Formarea profesională, economică, socială și sindicală

Art. VIII. 1. - (1) Prin termenul de formare profesională părțile înțeleg orice procedură prin care un salariat dobândește o calificare atestată printr-un certificat sau o diplomă eliberată în condițiile prevăzute de lege.

(2) Prin termenul de formare profesională continuă părțile înțeleg orice procedură prin care salariatul având deja o calificare ori o profesie își completează cunoștințele profesionale fie prin aprofundarea studiilor într-un anumit domeniu al specialității de bază (inclusiv prin doctorat), fie prin deprinderea unor metode sau procedee noi adoptate în domeniul specialității lor.

Art. VIII. 2. - (1) Formarea profesională și formarea profesională continuă cuprind și teme din domeniul relațiilor de muncă convenite între sindicate și patroni.

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

(3) Părțile semnatare convin să utilizeze sistemul Standarde ocupaționale bazate pe competență pentru evaluarea și certificarea calificării salariaților.

Art. VIII. 3. - (1) La încheierea contractului colectiv de muncă la nivel de unitate pentru partea privind formarea profesională se va ține seama cel puțin de următoarele:

a) identificarea posturilor pentru care este necesară formarea profesională, căile de realizare; programul anual al activității de formare și modul de control al aplicării acestuia se vor face de comun acord între sindicat și patron;

b) cheltuielile pentru activitatea de formare profesională a salariaților vor fi suportate de unități;

c) sindicatul afiliat la FSLCPR va participa, prin împuternicirii săi, la orice formă de examinare organizată în vederea absolvirii unui curs de formare profesională în cadrul unității;

d) în cazul în care unitatea urmează să își schimbe parțial sau total profilul de activitate, patronul va informa și se va consulta cu sindicatul afiliat la FSLCPR, cu cel puțin două luni înainte de

aplicarea măsurii și va oferi salariaților proprii posibilitatea de a se califica sau recalifica înainte de a apela la angajări de forță de muncă din afară.

(2) În cazul în care un salariat identifică un curs de formare profesională organizat de un terț, pe care ar dori să-l urmeze, patronii vor analiza cererea împreună cu sindicatul afiliat la FSLCPR, rămânând la aprecierea patronului dacă și în ce condiții unitatea va suporta contravaloarea cursului.

(3) Salariații au dreptul să beneficieze, la cerere, de concedii pentru formarea profesională cu sau fără plată.

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

(5) În cazul în care, în cursul unui an calendaristic, pentru salariații în vârstă de până la 25 de ani și respectiv în cursul a 2 ani calendaristici consecutivi pentru salariații de peste 25 de ani, nu a fost asigurată participarea la o formare profesională pe cheltuiala angajatorului, salariatul în cauză are dreptul la un concediu de formare profesională, plătit de angajator, de până la 10 zile lucrătoare.

Art. VIII. 4. - (1) Pentru formarea profesională în domeniul relațiilor de muncă și acțiuni sindicale, ca urmare a prevederilor din Contractul colectiv de muncă unic la nivel național pe anii 2005-2006, în contractele colective de muncă la nivelul unităților vor fi prevăzute condițiile și numărul participanților la cursurile de formare profesională. Angajatorii vor permite salariaților să urmeze cursurile de pregătire prevăzute mai sus pe durata de maximum 15 zile lucrătoare.

(2) Numărul de salariați, membri ai sindicatului afiliat la FSLCPR, care participă la cursurile prevăzute la alineatul 1 sunt funcție de numărul de salariați din unitate:

Număr salariați din unitate	Număr salariați participanți la cursul de formare
< 50	1-3
51-100	2-4
101-200	3-6
201-500	4-7
> 500	5-8

Art. VIII. 5. - Părțile semnatare convin că unitatea, pentru salariații proprii, poate suporta cel puțin 50% din cheltuielile generate de obținerea titlului de doctor.

## CAPITOLUL IX

### Drepturile sindicatului ca organizație și ca reprezentant al salariaților

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

(2) Patronii vor adopta o poziție neutră și imparțială față de organizațiile sindicale și de reprezentanții acestora din unitate.

Art. IX. 2. - (1) În execuția contractului colectiv de muncă la nivel de unitate, sindicatul este organul reprezentativ oficial al salariaților în fața patronilor.

(2) Regulamentul de ordine interioară se întocmește de către angajator împreună cu sindicatul reprezentativ conform legii și va cuprinde cel puțin următoarele categorii de dispoziții:

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

h) modalitățile de aplicare a unor dispoziții legale sau contractuale specifice.

Art. IX. 3. - (1) În vederea exercitării dreptului sindical, unitățile în care sunt constituite sindicate reprezentative sunt obligate să pună cu titlu gratuit la dispoziția acestor sindicate spațiile corespunzătoare funcționării acestora și să asigure dotările necesare (mobilier, fax, post telefonic etc.), precum și acces la sălile de întrunire.

(2) Prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate se vor stabili condițiile de acces la utilizarea bazei materiale de care dispune unitatea: mijloace de comunicare (telefon cu legătură exterioară directă, telex, telefax și stație de amplificare), mijloace de multiplicare (xerox, tipografie, mașini de scris etc.) și mijloace de transport.

Patronul poate permite funcționarea secretariatelor teritoriale ale FSLCPR în spațiile atribuite sindicatului din unitate, afiliate la FSLCPR și la cererea acesteia, permițându-se, de asemenea, accesul secretarului executiv teritorial la mijloacele de comunicare și de multiplicare de care dispune sindicatul.

(3) Baza materială cu destinație cultural-sportivă, proprietatea unității ori proprietatea sindicatului din unitatea respectivă, va putea fi folosită, fără plată, pentru acțiuni organizate de sindicat sau patron în condițiile ce se vor stabili între conducerea unității și sindicat.

Art. IX. 4. - (1) Consiliile de administrație ale unităților au obligația de a invita reprezentanții sindicatelor să participe la ședințele lor. Participarea se face cu statut de observator cu drept de opinie și fără drept de vot.

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

(3) Pentru fundamentarea acțiunilor sale legitime, inclusiv negocierea contractelor colective de muncă sau, după caz, încheierea acordurilor privind raporturile de serviciu, angajatorii vor pune la dispoziția sindicatului reprezentativ toate informațiile și documentele necesare. Reprezentanții sindicatului au obligația de a păstra confidențialitatea datelor ce le-au fost transmise și au caracter confidențial.

(4) Hotărârile consiliului de administrație sau ale altor organe de conducere privitoare la problemele de interes profesional, economic, social etc. vor fi comunicate în scris sindicatului reprezentativ, în termen de 48 de ore de la data desfășurării ședinței.

(5) Angajatorul va consulta liderul sindicatului și, după caz, conducerea colectivă a acestuia asupra problemelor care au legătură cu veniturile salariale, stabilitatea locului de muncă, precum și asupra altor probleme de executare a contractului colectiv de muncă.

(6) FSLCPR, la cererea sindicatului afiliat, poate delega reprezentanți care să trateze cu conducerea administrativă a unității să îl asiste sau să îi reprezinte interesele în toate situațiile privind relațiile de muncă, inclusiv la negocierea contractului colectiv de muncă.

Art. IX. 5. - (1) Este interzis conducerilor unităților să desfacă, din inițiativa lor, contractele individuale de muncă ale salariaților pentru motive care privesc activitatea sindicală.

(2) Reprezentanților aleși în organul de conducere a sindicatului din unitate sau al FSLCPR și al Confederației la care FSLCPR este afiliată, precum și persoanelor care au deținut o astfel de funcție, în termen de doi ani de la încetarea mandatului, patronii nu le pot modifica sau desface contractul de muncă pentru motive neimputabile acestor reprezentanți.

(3) Pe perioada în care persoana din organul de conducere este salarizată de Sindicat, de Federație sau de Confederație, aceasta își păstrează funcția și locul de muncă avut anterior, vechimea în muncă, precum și un salariu care nu poate fi mai mic decât cel ce putea fi obținut în condiții de continuitate la acest loc de muncă, pe postul acestei persoane putând fi încadrată o altă persoană numai cu contract pe durată determinată.

Art. IX. 6. - (1) Liderul sindicatului afiliat la FSLCPR și membrii în organele de conducere centrale și teritoriale ale FSLCPR și ale Confederației care lucrează nemijlocit în unitate, în calitate

de salariați, au dreptul la reducerea programului normal lunar de lucru cu 40 de ore pentru activități sindicale, aferente fiecărei funcții, fără reducerea venitului salarial.

(2) Pentru ceilalți membri aleși în conducerea sindicatului afiliat la FSLCPR, prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate, vor fi stabilite numărul beneficiarilor reducerii timpului lunar de lucru, durata reducerii pentru fiecare în parte, precum și modalitățile de acordare, inclusiv prin cumulare.

(3) Liderii sindicatelor din unități și liderii aleși la nivel de Federație și/sau Confederație sindicală vor beneficia de un concediu de odihnă suplimentar de 3 zile lucrătoare peste cele convenite, pentru anul calendaristic în care îndeplinesc aceste funcții, dar nu mai puțin de 27 de zile lucrătoare în total.

Art. IX. 7. - (1) Contractele colective de muncă la nivel de unitate, părțile vor conveni printr-o clauză expresă plata unei contribuții anuale a unității către FSLCPR pentru realizarea unor activități specifice în interesul unității de cercetare-dezvoltare-proiectare.

(2) Contribuția anuală se stabilește în funcție de numărul mediu de salariați ai unității din anul precedent negocierii contractului colectiv de muncă la nivelul ramurii și este egală cu:

Numărul salariaților din unitate	Contribuția anuală a unității
Până la 50 salariați	3 salarii de bază minime, brute, pe țară
între 51 și 100 salariați	4 salarii de bază minime, brute, pe țară
între 101 și 200 salariați	5 salarii de bază minime, brute, pe țară
între 201 și 300 salariați	6 salarii de bază minime, brute, pe țară
între 301 și 400 salariați	7 salarii de bază minime, brute, pe țară
peste 400 salariați	8 salarii de bază minime, brute, pe țară

(3) Salariul de bază minim brut pe țară folosit pentru calculul contribuției pentru anul 2005 este de 3.100.000 lei.

(4) Contribuția patronală se virează de către fiecare unitate în contul FSLCPR nr. R002 CEC EB 50331 ROL 0648695 Agenția Cotroceni București, în termen de 15 zile de la încheierea contractului colectiv la nivel de unitate.

(5) Pentru unitățile care la data înregistrării prezentului contract colectiv au încheiat deja contractele colective la nivel de unități sau, după caz, actele adiționale pentru anul 2005 la aceste contracte, contribuția va fi plătită până la 1 iunie 2005.

(6) Patronatul Român din Cercetare-Proiectare va urmări îndeplinirea la nivelul unităților a obligațiilor prevăzute în prezentul articol cu privire la contribuția patronală.

Art. IX. 8. - Sindicatul poate face propuneri administrației de îmbunătățire a activității la nivelul locului de muncă și la nivelul unității.

Art. IX. 9. - Adunările generale ale sindicatului la nivel de unitate și adunările la nivel de grupă sindicală sau activitățile legate de sondaje de opinie de interes sindical se pot efectua în timpul programului de lucru cu acordul conducerii unității.

Art. IX. 10. - La ședințele consiliului de administrație și ale comitetului de direcție se vor discuta și problemele ridicate de sindicat. La aceste ședințe va fi invitat și reprezentantul desemnat al sindicatului, data, ora și locul ședințelor, precum și materialele de lucru urmând a fi comunicate în timp util.

Art. IX. 11. - (1) Conducerea unității va asigura informarea, cel puțin trimestrială, a conducerii sindicatului asupra situației economico-financiare a unității și perspectivele acesteia.

(2) Toate acțiunile care implică disponibilizarea de personal, stabilirea coeficientului de indexare sau constituirea fondului de premiere vor fi argumentate cu datele economico-financiare necesare.

Art. IX. 12. - Materialele cu caracter sindical se afișează pe panouri special amenajate de către administrație; aceste panouri vor fi amplasate în locuri vizibile stabilite de comun acord între conducerea unității și sindicat.

Art. IX. 13. - (1) FSLCPR va asigura pregătirea membrilor săi pentru activități sindicale și relații de muncă pe durate de până la 15 zile pe an.

(2) În condițiile stabilite la nivel de unitate între conducere și sindicat și în măsura în care activitatea unității nu este afectată, patronii vor permite membrilor de sindicat să urmeze cursurile de pregătire prevăzute la alin. (1).

Art. IX. 14. - Patronul, cu acordul sindicatului din unitate și cu persoanele care au sarcini de serviciu privind plata salariilor vor stabili condițiile în care acestea din urmă vor încasa cotizația de sindicat și o vor vira în contul sindicatului, pe baza listelor lunare și a cuantumului cotizației, prezentate de sindicat.

Art. IX. 15. - Patronul nu va angaja salariați permanenți, temporari sau cu program parțial, în perioada declanșării sau desfășurării conflictelor colective de muncă, pe locurile de muncă ale salariaților aflați în conflict.

Art. IX. 16. - Patronii recunosc dreptul reprezentanților organizațiilor sindicale de a verifica la locul de muncă modul în care sunt respectate drepturile salariaților prevăzute în contractul colectiv de muncă.

Art. IX. 17. - Patronii se angajează ca în contractele de societate ale unităților cu participare străină, pentru activități pe teritoriul României, să prevadă o clauză prin care partea străină se obligă să respecte drepturile prevăzute în legislația muncii în vigoare în România, în contractul colectiv de muncă la nivel de unitate, precum și în Convențiile OIM ratificate de România.

Art. IX. 18. - Patronii și sindicatele își vor comunica reciproc și în timp util hotărârile lor privind toate problemele importante din domeniul relațiilor de muncă.

Art. IX. 19. - (1) Organizațiile sindicale recunosc dreptul patronilor de a stabili, în condițiile legii, răspunderea disciplinară sau patrimonială a salariaților care se fac vinovați de încălcarea normelor de disciplină a muncii sau aduc prejudicii unității.

(2) Organizațiile sindicale recunosc dreptul patronilor de a stabili disciplina tehnologică, precum și normele de disciplină a muncii, acestea din urmă cu consultarea sindicatului.

(3) Patronii și sindicatele se recunosc reciproc ca parteneri sociali permanenți. Părțile convin să facă eforturi în vederea promovării unui climat normal de muncă în unități, cu respectarea prevederilor legislației muncii, a contractelor colective de muncă încheiate la toate nivelurile, a regulamentelor de ordine interioară, precum și a drepturilor și intereselor ambilor parteneri.

Art. IX. 20. - (1) Pentru soluționarea pe cale amiabilă a situațiilor litigioase, colective și individuale, ce privesc salariații la care face referire art. II.16 alin. (1), survenite în executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractului colectiv de muncă la nivelul unității, se constituie la nivelul acesteia o comisie paritară.

(2) Comisia paritară va fi formată dintr-un număr egal de membri reprezentanți ai patronilor și ai sindicatului afiliat la FSLCPR.

(3) Organizarea și modul de funcționare a comisiei paritare la nivelul unității vor fi stabilite prin contractul colectiv de muncă la nivelul acesteia, pe baza regulamentului-cadru prezentat în Anexa nr. 2.

(4) În situațiile în care apar divergențe în legătură cu executarea prevederilor contractelor colective de muncă la nivel de unitate, patronii din aceste unități și sindicatele afiliate la FSLCPR vor încerca soluționarea acestora mai întâi în comisiile paritare la nivel de unitate, iar pentru problemele rămase în divergență se vor putea adresa comisiei paritare la nivelul ramurii de cercetare-dezvoltare-proiectare.

Art. IX. 21. - (1) Cu privire la medierea conflictelor de muncă prevăzute de Legea nr. 168/1999, dacă părțile convin printr-un proces-verbal semnat să înceapă medierea, în termen de 48 de ore, fiecare parte va propune o listă de candidați din lista de mediatori numiți de Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei, la nivelul Municipiului București sau al județului unde are sediul unitatea în care s-a declanșat conflictul de interese sau de drepturi.

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

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

a) părțile implicate sunt obligate ca în termen de 48 de ore de la numirea mediatorului să pună la dispoziția acestuia datele necesare; dacă mediatorul are nelămuriri, acesta poate cere părților în maximum 72 de ore de la primirea actelor relații scrise cu privire la revendicările formulate, la actele depuse sau întocmite în timpul concilierii, precum și la rezultatele acesteia;

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

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

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

## CAPITOLUL X

### Obligațiile salariaților și ale angajatorilor

Art. X. 1. - Obligațiile privind relațiile de muncă dintre angajator și salariat se stabilesc în condițiile legii, prin negociere, în cadrul contractelor colective de muncă și al contractelor individuale de muncă.

Art. X. 2. - Salariatul are în principal următoarele obligații:

a) îndeplinirea atribuțiilor ce îi revin conform fișei postului sau, după caz, realizarea normei de muncă;

b) respectarea disciplinei muncii;

c) respectarea prevederilor cuprinse în regulamentul de ordine interioară (ROI), în contractul colectiv de muncă aplicabil, precum și în contractul individual de muncă;

d) respectarea măsurilor de securitate și sănătate a muncii în unitate;

e) respectarea secretului de serviciu.

Art. X. 3. - Angajatorului îi revin în principal, următoarele obligații:

a) să stabilească atribuțiile, competențele și responsabilitățile corespunzătoare pentru fiecare salariat, în condițiile legii;

b) să asigure întreprinderea de acțiuni necesare pentru acoperirea capacității de cercetare/proiectare/producție a unității în vederea acordării salariilor la nivelul negociat prin contractul colectiv de muncă aplicabil și prin contractele individuale de muncă ale salariaților;

c) să respecte prevederile cuprinse în regulamentul intern și în contractul colectiv de muncă aplicabil;

d) să acorde toate drepturile ce decurg din lege;

e) să comunice periodic sindicatului reprezentativ situația economică și financiară a unității;

f) să se consulte cu sindicatul reprezentativ în privința deciziilor susceptibile să afecteze drepturile și interesele acestuia;

g) să plătească toate contribuțiile și impozitele aflate în sarcina unității, precum și să rețină și să vireze contribuțiile și impozitele datorate de salariați.

Art. X. 4. - (1) Constituie concurență neloială:

a) orice act sau fapt care, potrivit Legii nr. 11 din 29.01.1991, este contrar bunei-credințe și uzanțelor cinstite;

b) dobândirea calității de patron, membru fondator, acționar, asociat sau colaborator al unei firme concurente;

c) depunerea unei activități, indiferent de natura și modul de derulare a acesteia, în cadrul unei firme concurente;



- d) oferirea serviciilor de cercetare și/sau proiectare către o firmă concurentă;
  - e) acceptarea unei oferte, făcută de o firmă concurentă, pentru prestarea de servicii de cercetare și/sau proiectare;
  - f) deturnarea clientelei unității de cercetare-dezvoltare-proiectare către o altă firmă concurentă, prin folosirea legăturilor și relațiilor stabilite cu această clientelă, în cadrul funcției deținute la unitatea de cercetare-dezvoltare-proiectare în prezent sau anterior;
  - g) utilizarea informațiilor, materialelor, bazei tehnico-materiale, serviciilor și timpului de lucru ale unității în interese personale sau străine unității;
  - h) comunicarea sau divulgarea, pe orice cale, către o firmă concurentă, a informațiilor, datelor sau elementelor privind activitatea unității;
  - i) întrebuițarea denumirii unității sau emblemei acesteia, pentru prezentarea unor lucrări personale de calitate îndoielnică, cu scopul de anti-reclamă și de inducere în eroare a clientelei;
  - j) elaborarea cu bună știință, în cadrul unității, a unor lucrări de așa manieră încât prin conținutul lor să favorizeze o firmă concurentă.
- (2) Modul de extindere a aplicării prevederilor alin. (1) lit. b) la alte persoane decât salariații unității și definirea noțiunii de firmă concurentă se vor stabili la nivelul unității în conformitate cu prevederile legale.

## CAPITOLUL XI Dispoziții finale

Art. XI. 1. - (1) Pe baza prevederilor prezentului contract colectiv de muncă la nivel de ramură se vor încheia contracte colective de muncă la nivel de unitate numai cu organizațiile nominalizate conform art. II.4 alin. (1) și Anexei nr. 13. Această nominalizare este valabilă pentru o perioadă de 12 luni de la data înștiințării.

(2) Prevederile prezentului contract colectiv de muncă la nivel de ramură sunt considerate minime, de la nivelul cărora începe negocierea contractelor colective de muncă la nivel de unitate.

(3) După încheierea contractului colectiv de muncă la nivel de ramură, contractele colective de muncă la nivel de unitate se vor pune de acord cu acesta.

(4) Negocierile contractului colectiv de muncă la nivel de unitate se vor desfășura pe baza unui protocol de procedură acceptat în prealabil de ambele părți.

Ședințele de negociere pot avea loc dacă se asigură prezența convenită a unui număr minim de membri de fiecare parte.

În cadrul negocierilor fiecare dintre părți va exprima câte un punct de vedere unic.

Art. XI. 2. - În contractele individuale de muncă nu pot fi prevăzute clauze contrare contractelor colective de muncă la nivel național, de ramură și unități sau care să stabilească drepturi sub limita considerată minimă în condițiile prevăzute la art. XI.1.

Art. XI. 3. - Prevederile contractelor individuale de muncă existente la data intrării în vigoare a contractului colectiv de muncă la nivel de unitate vor fi puse de acord cu prevederile acestuia din urmă.

Art. XI. 4. - (1) Patronul și sindicatul se vor informa reciproc, în situația în care dețin informații în legătură cu modificările ce urmează să se producă în forma de proprietate a unității și consecințele previzibile asupra salariaților, precum și măsurile ce se au în vedere pentru limitarea efectelor disponibilizărilor de personal determinate de aceste modificări.

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

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

Art. XI. 5. - Neîndeplinirea obligațiilor asumate prin prezentul contract sau pe care acesta le implică atrage răspunderea celor care se fac vinovați de aceasta, conform prevederilor legale în vigoare.

Art. XI. 6. - (1) În aplicarea prevederilor art. 11, alin. (3) din Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă și ale art. 97, din Contractul colectiv de muncă unic la nivel național pe anii 2005-2006, unitățile vor prevedea în bugetele de venituri și cheltuieli sumele necesare contribuțiilor pentru constituirea fondurilor destinate activităților în domeniul pregătirii, negocierii și aplicării contractelor colective de muncă la toate nivelurile.

(2) Sumele prevăzute conform alin. (1) se vor calcula luând ca bază suma de 6.000 lei/salariat/an, reportat la numărul mediu de salariați din anul precedent.

(3) Sumele constituite conform alin. (1), (2) și (5) din prezentul articol se vor distribui astfel:

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

b) 1/3 din suma totală se virează de către contribuabili la PRCP;

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

□ 50% pentru confederația la care FSLCPR este afiliată, semnatară a Contractului colectiv de muncă unic la nivel național

□ 50% pentru Confederația Națională a Patronatului Român (CNPR), reprezentativă la nivel național, semnatară a Contractului colectiv de muncă unic la nivel național;

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

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

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

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

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

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

(7) PRCP și FSLCPR vor gestiona și utiliza fondurile destinate negocierilor colective constituite în baza prevederilor art. 97 din CCMUNN 2005/2006, în conformitate cu prevederile legale, pe baza unor programe de acțiune aprobate de organele proprii de conducere și pe răspunderea fiecăruia.

(8) În aplicarea prevederilor acestui articol, în contabilitatea agenților economici vor fi aplicate prevederile metodologice aplicabile operațiunilor contabile comunicate de Ministerul Finanțelor, conform Anexei nr. 5 din CCMUNN 2005/2006.

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

Art. XI. 7. - Prezentul contract colectiv la nivel de ramură își produce efectele începând cu data înregistrării lui de către una din părți în condițiile prevăzute la art. 25, alin. (3) din Legea nr. 130/1996.

Art. XI. 8. - Anexele la prezentul contract colectiv de muncă la nivel de ramură fac parte integrantă din acesta.

REPREZENTANȚII PATRONILOR

Dl. Ion Stănciulescu  
Dna Emilia Visileanu  
Dl. Ion Pirna  
Dl. Ștefan Tudorel Crăciunoiu

REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR

Dl. Radu Minea  
Dl. Gheorghe Constantin  
Dna Mihaela Petrache  
Dna Ana Frâncu  
Dl. Valentin Niculescu  
D. Constantin Marțian

ANEXA Nr. 1

REGULAMENT  
DE ORGANIZARE ȘI FUNCȚIONARE A COMISIEI PARITARE LA NIVEL DE RAMURĂ

1. Comisia paritară la nivelul ramurii cercetare-dezvoltare-proiectare va fi compusă din cinci reprezentanți ai FSLCPR și cinci reprezentanți ai PRCP.
2. Membrii comisiei paritare vor fi desemnați în acest scop, în termen de 10 zile de la data intrării în vigoare a prezentului contract, de către FSLCPR și, respectiv, PRCP cu confirmarea Confederației Naționale a Patronatului Român pentru aceștia din urmă.
3. Comisia se va întruni la cererea motivată a oricăreia dintre părți în termen de maximum 5 (cinci) zile lucrătoare de la formularea cererii și va adopta hotărâri valabile cu participarea unui număr egal de membri de fiecare parte și care nu va fi mai mic de patru. Hotărârile se adoptă cu cel mult un vot, respectiv două împotriva, în cazul a câte 4, respectiv 5 participanți de fiecare parte.  
Formularea cererii va fi însoțită obligatoriu de materialele ce fac obiectul acesteia.
4. Comisia va fi prezidată, prin rotație, de câte un reprezentant al fiecărei părți, ales în ședința respectivă.
5. Problemele în divergență, punctele de vedere exprimate și hotărârea comisiei vor fi consemnate într-un proces-verbal pe care îl vor semna toți membrii prezenți.
6. Hotărârea adoptată conform pct. 5 și redactată în cel puțin 2 (două) exemplare, cu valoare identică, are putere obligatorie pentru părțile contractante.
7. Secretariatul comisiei, precum și locul de desfășurare vor fi asigurate de partea care a solicitat întrunirea comisiei conform pct. 3.

ANEXA Nr. 2

REGULAMENT-CADRU  
DE ORGANIZARE ȘI FUNCȚIONARE A COMISIEI PARITARE LA NIVELUL UNITĂȚII

1. Comisia paritară la nivelul unității va fi compusă din 5 reprezentanți ai sindicatului afiliat la FSLCPR și 5 reprezentanți ai patronului.
2. Membrii comisiei paritare vor fi desemnați în acest scop, în termen de 10 zile de la data intrării în vigoare a contractului colectiv de muncă la nivel de unitate, de către sindicatul afiliat la FSLCPR și respectiv de către patron.
3. Comisia se va întruni la cererea patronului sau sindicatului, după ce au fost epuizate toate posibilitățile de conciliere între factorii interesați (salariații și liderii sindicali, respectiv conducătorii ierarhici corespunzători), în termen de maximum 5 (cinci) zile lucrătoare de la formularea cererii și va adopta hotărâri valabile cu participarea unui număr egal de membri de fiecare parte și care nu va fi mai mic de 4.

Hotărârile se adoptă cu cel mult un vot, respectiv două împotriva, în cazul a câte 4, respectiv 5 participanți de fiecare parte.

4. Comisia va fi prezidată, prin rotație, de câte un reprezentant al fiecărei părți, ales în ședința respectivă.

5. Problemele în litigiu, punctele de vedere exprimate și hotărârea comisiei vor fi consemnate într-un proces-verbal pe care îl vor semna toți membrii prezenți ai comisiei.

6. Hotărârea adoptată conform pct. 3 și redactată în cel puțin 2 (două) exemplare, cu valoare identică, are putere obligatorie pentru părțile contractante.

7. Secretariatul comisiei va fi asigurat de patron.

ANEXA Nr. 3

## CONTRACT

Nr. .... / .....

### CAPITOLUL I

#### Părțile contractante

Art. 1. - Încheiat între Federația Sindicatelor Lucrătorilor din Cercetare-Proiectare din România (FSLCPR) cu sediul în ..... str. .... nr. .... județul/sectorul ..... cod poștal ..... telefon ..... telefax ..... nr. de cont ..... deschis la ..... legal reprezentată prin ..... și ..... în calitate de negociator semnatar al Contractului colectiv de muncă la nivel de ramură cercetare-dezvoltare-proiectare și

Sindicatul (după caz salariații din unitatea): ..... cu sediul în ..... str. .... nr. .... județul/sectorul ..... cod poștal ..... telefon ..... telefax ..... nr. de cont ..... deschis la ..... legal reprezentat/reprezentați prin ..... și ..... în calitate de beneficiar al Contractului colectiv de muncă la nivel de ramură cercetare-dezvoltare-proiectare.

### CAPITOLUL II

#### Durata contractului

Art. 2. - Prezentul contract se încheie pe un termen de 12 luni.

### CAPITOLUL III

#### Obiectul contractului

Art. 3. - Contractul are ca scop reglementarea modalității și dreptul de folosință a Contractului colectiv de muncă la nivel de ramură pentru organizațiile ce nu au calitatea de membru al FSLCPR în conformitate cu Legea sindicatelor, Legea contractului colectiv de muncă, și cu prevederile art. II.2 alin. (4) din Contractul colectiv de muncă la nivel de ramură.

### CAPITOLUL IV

#### Obligațiile părților

Art. 4. - FSLCPR în calitate de negociator-semnatar al contractului colectiv de muncă la nivelul ramurii cercetare-dezvoltare-proiectare, după la Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei la data de ..... cu nr. .... în baza prevederilor prezentului contract se obligă:

- a) să pună la dispoziția beneficiarului contractul colectiv de muncă la nivel de ramură, semnat;  
 b) să protejeze drepturile conferite de contractul colectiv de muncă la nivel de ramură pentru beneficiar.

Art. 5. - Beneficiarul ..... se obligă să plătească FSLCPR o contribuție bănească pentru serviciile prestate de aceasta în interesul unităților de cercetare-dezvoltare-proiectare potrivit prevederilor art. IX.7 alin. (1) din contractul colectiv de muncă la nivelul ramurii.

Art. 6. - Valoarea contribuției, stabilită în funcție de numărul de salariați din unitate, este:

.....  
 Art. 7. - Beneficiarul dovedește că, în momentul semnării prezentului contract, a virat/achitat în contul FSLCPR suma convenită la art. 6.

FSLCPR:	BENEFICIAR:
Președinte	Semnătura I
.....	.....
Trezorier	Semnătura II
.....	.....

Data .....

ANEXA Nr. 4a

### COEFICIENȚII DE IERARHIZARE A SALARIILOR DE BAZĂ MINIME, PE GRUPE VALORICE ȘI CATEGORII DE SALARIAȚI CU STUDII GENERALE, MEDII SAU DE MAIȘTRI

Categorია de salariați			Grupa valorică		
			I	II	III
A1	muncitori	necalificați	1,14	1,36	1,66
A2		calificați	1,35	1,81	2,51
B1	Salariați pe funcții	generale	1,26	1,65	2,23
B2	administrative cu studii:	liceale	1,31	1,76	2,44
B3		postliceale	1,37	1,85	2,56
C1	Salariați pe funcții de	liceale	1,43	1,97	2,79
C2	specialitate cu studii:	postliceale	1,49	2,05	2,90
D	Salariați cu școala de maiștri		1,49	2,05	2,88

ANEXA Nr. 4b

### COEFICIENȚII DE IERARHIZARE A SALARIILOR DE BAZĂ MINIME, PE GRUPE VALORICE ȘI CATEGORII DE SALARIAȚI CU STUDII SUPERIOARE

Categorია de salariați		Grupa valorică				
		I	II	III	IV	V
E1	Salariați cu studii de subingineri sau conductori arhitecți	1,79	2,14	2,60	3,18	3,87
E2	Salariați cu studii superioare	2,18	2,61	3,17	3,87	4,72

ANEXA Nr. 5

### CRITERII PE BAZA CĂRORA SE VA FACE APRECIEREA ACTIVITĂȚII SALARIATULUI ÎN VEDEREA NEGOCIERII VENITULUI SALARIAL

Stabilirea criteriilor și subcriteriilor de apreciere

## 1. Competența profesională

1.1. Gradul de îndeplinire a cerințelor necesare postului din punct de vedere al pregătirii profesionale de specialitate, inclusiv în ceea ce privește legislația specifică, reglementările PSI, protecția muncii, precum și capacitatea de documentare și aplicare în lucrările elaborate a noutăților apărute.

1.2. Experiența profesională de specialitate utilizată în beneficiul unității.

1.3. Depunerea în folosul unității a unor activități care necesită o pregătire suplimentară față de pregătirea sa de bază.

1.4. Studii și specializări în domenii conexe, atestate, utilizate efectiv în activitatea profesională: titluri științifice sau universitare, lucrări științifice și tehnice publicate în ultimii ani, participarea cu lucrări la sesiuni științifice de comunicări, la simpozioane, conferințe etc.

1.5. Alte cunoștințe utilizate în sprijinul profesiei de bază ca: limbi străine, operare calculator, alte specializări profesionale.

## 2 Activitatea profesională

2.1. Calitatea lucrărilor elaborate (nivel tehnic, claritate, concizie etc.)

2.2. Complexitatea lucrărilor elaborate

2.3. Productivitatea realizată în profesie (numărul lucrărilor de calitate elaborate în ultimul an, având în vedere și complexitatea acestora)

2.4. Nivelul de independență în rezolvarea problemelor (capacitatea de înțelegere a problemelor, independența în gândire și acțiune, capacitatea de decizie, spiritul de inițiativă etc.)

2.5. Capacitatea de coordonare a lucrărilor, precum și a persoanelor implicate în elaborarea acestora

2.6. Disponibilitatea pentru eforturi suplimentare (asumarea de competențe suplimentare, înlocuiri temporare de personal etc.)

2.7. Promptitudinea în execuția lucrărilor

2.8. Ordinea și organizarea la locul de muncă, gestionarea materialelor și a informațiilor.

## 3. Caracterizarea activității în serviciu

3.1. Disciplina și punctualitatea la serviciu

3.2. Comportament social la locul de muncă, ținuta și aspectul salariatului.

ANEXA Nr. 5A

## GRILA PUNCTAJULUI ACORDAT PENTRU FIECARE SUBCRITERIU

### 1. Personal cu studii superioare

Criteriu	Subcriteriu	Grupe valorice de personal				
		I	II	III	IV	V
1.	1.1	4	6	9	15	23
	1.2	0	2	5	9	15
	1.3	0	2	5	7	9
	1.4	0	1	4	7	10
	1.5	0	1	4	7	10
2.	2.1	3	7	13	20	30
	2.2	2	4	7	12	15
	2.3	5	10	15	20	25
	2.4	2	4	7	10	15
	2.5	0	3	6	9	12
	2.6	1	3	6	9	12
	2.7	1	3	5	7	12
	2.8	1	3	5	7	12
3.	3.1	2	4	7	12	15
	3.2	1	3	5	9	12
TOTAL		22	56	103	160	227

NOTĂ: (B 1, 2) În fiecare grupă valorică punctajul indicat reprezintă cifra maximă a aprecierii, putându-se acorda puncte între cifra maximă a grupei valorice precedente și valoarea indicată în tabel pentru grupa respectivă.

Exemplu: la subcriteriul 1.1, în grupa valorică III, pentru personalul cu studii superioare, se pot acorda 7, 8 sau 9 puncte, funcție de aprecierea activității salariatului.

2. Pentru grupa valorică I punctajul se acordă între cifra 0 și cifra din tabel.

3. Punctajul acordat pentru fiecare subcriteriu reprezintă aprecierea, în exclusivitate, a activității depuse de salariat, în beneficiul unității, pe perioada dintre două negocieri succesive.

## 2. Personal cu studii medii

Criteriu	Subcriteriu	Grupe valorice de personal		
		I	II	III
1.	1.1.	4	9	23
	1.2	0	5	15
	1.3	-	-	-
	1.4	-	-	-
	1.5	0	4	10
2.	2.1	3	13	30
	2.2	2	7	15
	2.3	5	15	25
	2.4	2	7	15
	2.5	0	6	-
	2.6	1	6	12
	2.7	1	5	12
	2.8	1	5	12
3.	3.1	2	7	15
	3.2	1	5	12
TOTAL		22	94	196

NOTĂ: (B 1, 2) În fiecare grupă valorică punctajul indicat reprezintă cifra maximă a aprecierii, putându-se acorda puncte între cifra maximă a grupei valorice precedente și valoarea indicată în tabel pentru grupa respectivă.

Exemplu: la subcriteriul 1.1, în grupa valorică III, pentru personalul cu studii superioare, se pot acorda 7, 8 sau 9 puncte, funcție de aprecierea activității salariatului.

2. Pentru grupa valorică I punctajul se acordă între cifra 0 și cifra din tabel.

3. Punctajul acordat pentru fiecare subcriteriu reprezintă aprecierea, în exclusivitate, a activității depuse de salariat, în beneficiul unității, pe perioada dintre două negocieri succesive.

ANEXA Nr. 5B

## ÎNCADRAREA ÎN GRUPA VALORICĂ ÎN FUNCȚIE DE PUNCTAJUL TOTAL OBTINUT CA URMARE A APRECIERII ACTIVITĂȚII

Grupa valorică	Punctaj total	
	Personal cu studii superioare	Personal cu studii medii
I	0-39	0-58
II	40-80	59-145
III	81-132	146-196
IV	133-194	-
V	195-227	-

ANEXA Nr. 6

## SITUAȚIILE ÎN CARE SE ACORDĂ ZILE LIBERE PLĂTITE ȘI CUANTUMUL ACESTORA

1. Decesul soțului, soției, copilului, părinților, socrilor sau al unei persoane aflate în întreținere legală .....	3 zile
2. Decesul bunicilor, fraților, surorilor .....	2 zile
3. Nașterea unui copil .....	2 zile
4. Nașterea unui copil, dacă salariatul a urmat un curs de puericultură .....	5-10 zile
5. Căsătoria salariatului .....	5 zile
6. Căsătoria unui copil .....	2 zile
7. La schimbarea locului de muncă, cu mutarea domiciliului, în cadrul aceleiași unități în altă localitate .....	5 zile
8. Donări de sânge .....	1 zi în plus față de ce este prevăzut în lege

**TABEL CU COTELE DE CONTRIBUȚIE CE URMEAZĂ A FI SUPTATE DE  
SALARIAȚII  
BENEFICIARI DE TRIMITERI LA TRATAMENT BALNEAR ȘI ODIHNĂ PRIN SINDICAT**

Nr. crt.	Indici minimi de ierarhizare aplicați salariului de bază minim negociat pe unitate	Cotele de contribuție în procente din valoarea biletului ce se plătesc de beneficiarii biletelor		
		Perioada 01.11-30.04 extrasezon	Perioada 01.05-15.06 16.09.-31.10 intersezon	Perioada 16.06-15.09 sezon
1.	Până la 1,116	30	35	40
2.	1,1161 la 1,268	30	40	45
3.	1,2681 la 1,420	35	40	45
4.	1,4201 la 1,572	35	45	50
5.	1,5721 la 1,724	40	45	50
6.	1,7241 la 1,876	45	50	55
7.	1,8761 la 2,028	50	55	60
8.	2,0281 la 2,181	55	60	65
9.	2,1811 la 2,333	60	65	70
10.	2,3331 la 2,485	65	70	75
11.	2,4851 la 2,637	75	80	85
12.	2,6371 la 2,840	85	90	95
13.	Peste 2,841	100	100	100

**CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ**

Încheiat și înregistrat sub nr. .... / ..... în registrul general de evidență a salariaților

**A. Părțile contractului**

Angajator - persoană juridică/fizică - cu sediul/domiciliul în ..... înregistrată la registrul comerțului/autoritățile administrației publice din ....., reprezentată legal prin ....., în calitate de .....

și

salariatul/salariața - domnul/doamna ..... domiciliat/domiciliată în localitatea ..... str. .... nr. ...., județul ....., posesor/posesoare al/a buletinului/cărții de identitate/pașaportului seria ..... nr. .... eliberat/eliberată de ..... la data de ....., CNP ....., permis de muncă seria ..... nr. .... din data de .....

am încheiat prezentul contract individual de muncă în următoarele condiții asupra cărora am convenit.

B. Obiectul contractului: .....

C. Durata contractului:

a) nedeterminată, salariatul/salariața ..... urmând să înceapă activitatea la data de .....

b) determinată, de ..... luni, pe perioada cuprinsă între data de ..... și data de ...../pe perioada suspendării contractului individual de muncă al titularului de post.

D. Locul de muncă

1. Activitatea se desfășoară la .....

2. În lipsa unui loc de muncă fix salariatul va desfășura activitatea astfel:

.....

E. Felul muncii

Funcția/meseria ..... conform Clasificării Ocupațiilor din România.

F. Atribuțiile, competențele și responsabilitățile postului



Atribuțiile, competențele și responsabilitățile postului sunt prevăzute în fișa postului, anexă la contractul individual de muncă.

#### G. Condiții de muncă

1. Activitatea se desfășoară în conformitate cu prevederile Legii nr. 31/1991.

2. Activitatea prestată se desfășoară în condiții normale/deosebite/speciale de muncă, potrivit Legii nr. 19/2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale, cu modificările și completările ulterioare.

#### H. Durata muncii

1. O normă întreagă, durata timpului de lucru fiind de ..... ore/zi, ..... ore/săptămână.

a) Repartizarea programului de lucru se face după cum urmează: ..... (ore zi/ore noapte/inegal);

b) Programul de lucru se poate modifica în condițiile regulamentului intern (ROI)/contractului de muncă aplicabil.

2. O fracțiune de normă de ..... ore/zi (cel puțin 2 ore/zi), ..... ore/săptămână.

a) Repartizarea programului de lucru se face după cum urmează: ..... (ore zi/ore noapte);

b) Programul de lucru se poate modifica în condițiile regulamentului intern (ROI)/contractului de muncă aplicabil.

c) Nu se vor efectua ore suplimentare, cu excepția cazurilor de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente sau înlăturării consecințelor acestora.

#### I. Concediul

Durata concediului anual de odihnă este de ..... zile lucrătoare, în raport cu durata muncii (normă întreagă, fracțiune de normă).

De asemenea, beneficiază de un concediu suplimentar de .....

#### J. Salarizarea

1. Salariul de bază lunar brut ..... lei

2. Alte elemente constitutive:

a) sporuri

b) indemnizații

c) alte adaosuri

3. Orele suplimentare prestate în afara programului normal de lucru sau în zilele în care nu se lucrează ori în zilele de sărbători legale se compensează cu ore libere plătite și/sau se plătesc cu un spor la salariu conform contractului colectiv de muncă aplicabil.

4. Data/datele la care se plătește salariul este/sunt .....

#### K. Drepturi și obligații ale părților privind securitatea și sănătatea în muncă

a) echipament individual de protecție .....

b) echipament individual de lucru .....

c) materiale igienico-sanitare .....

d) alimentație de protecție .....

e) alte drepturi și obligații privind securitatea și sănătatea muncii .....

#### L. Alte clauze

a) Perioada de probă este de .....

b) Perioada de preaviz în cazul concedierii este de ..... zile lucrătoare, conform contractului de muncă aplicabil.

c) Perioada de preaviz în cazul demisiei este de ..... zile calendaristice, conform contractului de muncă aplicabil.

d) În cazul în care salariatul urmează să-și desfășoare activitatea în străinătate, informațiile prevăzute la art. 18, alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii se vor regăsi și în contractul individual de muncă.

e) Alte clauze.

M. Drepturi și obligații generale ale părților

1. Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) dreptul la salarizare pentru muncă depusă;
- b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal;
- c) dreptul la concediul de odihnă anual;
- d) dreptul la egalitatea de șanse și de tratament;
- e) dreptul la securitate și sănătate în muncă;
- f) dreptul la formare profesională, în condițiile actelor adiționale.

2. Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligații:

a) obligația de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce-i revin conform fișei postului;

- b) obligația de a respecta disciplina muncii;
- c) respectarea prevederilor cuprinse în ROI, în contractul colectiv de muncă aplicabil;
- d) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătatea muncii în unitate;
- e) obligația de a respecta secretul de serviciu.

3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat sub rezerva legalității lor;
- b) să execute controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- c) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare potrivit

Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii, contractului colectiv de muncă aplicabil și ROI.

4. Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligații:

- a) să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractul individual de muncă, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din lege;
- b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă, precum și condițiile corespunzătoare de muncă;
- c) să informeze salariatul asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
- d) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;
- e) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului;
- f) să respecte prevederile cuprinse în ROI și contractul colectiv de muncă aplicabil;
- g) să plătească și să vireze toate contribuțiile și impozitele datorate de salariat.

N. Dispoziții finale

1. Prevederile prezentului contract individual de muncă se completează cu dispozițiile Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii și ale Contractului colectiv de muncă încheiat la nivelul ramurii cercetare-dezvoltare-proiectare, înregistrat sub nr. .... / ..... la Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei.

2. Orice modificare privind clauzele contractuale în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract conform dispozițiilor legale.

3. Prezentul contract individual de muncă s-a încheiat în două exemplare, câte unul pentru fiecare parte.

4. Conflictele în legătură cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea prezentului contract individual de muncă sunt soluționate de instanța judecătorească competentă material și teritorial potrivit legii.

Angajator,

.....

Reprezentant legal,

.....

Salariat,

.....

Pe data de ..... prezentul contract încetează în temeiul art. .... din Legea nr. 53/2003 Codul Muncii, în urma îndeplinirii procedurii legale.

Angajator,  
.....

ANEXA Nr. 9

DOSAR NR. 20/Fed/2001  
TRIBUNALUL BUCUREȘTI SECȚIA III CIVILĂ  
SENTINȚA CIVILĂ Nr. 13  
Ședința publică de la 14.08.2001  
Tribunalul compus din:  
Președinte - Elena Viviane Țiu  
Grefier - Simona Vârtej

Pe rol, soluționarea cauzei civile de față privind pe petenta Federația Sindicatelor Lucrătorilor din Cercetare-Proiectare din România.

La apelul nominal făcut în ședința publică a răspuns petenta prin reprezentant Toma Virgiliu.

Procedura legal îndeplinită.

S-a făcut referatul cauzei de către grefiera de ședință, după care:

Tribunalul, considerând că nu mai sunt alte cereri de formulat, constată cauza în stare de judecată și acordă cuvântul pe fond.

Petenta, prin reprezentant, solicită admiterea cererii.

TRIBUNALUL

Prin cererea înregistrată la 2.08.2001 Federația Sindicatelor Lucrătorilor din Cercetare-Proiectare din România a solicitat ca prin ședința ce se va pronunța să se constate că îndeplinește criteriile de reprezentativitate la nivel de ramură la negocierea contractului colectiv de muncă.

În susținerea cererii se arată că Federația funcționează legal ca persoană juridică înregistrată la T.B. în registrul special la poziția nr. 11/16.02.2001, cumulând un coeficient de reprezentativitate de 8,9% față de minimum 7% prevăzut de dispozițiile legale.

În susținerea cererii petenta a depus la dosarul cauzei sentința civilă nr. 530/2.03.2001 de constituire ca persoană juridică, statutul, adeverința eliberată de Ministerul Educației și Cercetării privind numărul salariaților din activitatea de cercetare-dezvoltare, potrivit ultimei situații statistice efectuate la sfârșitul anului 1999, sentințele civile de constituire a sindicatelor și declarații privind numărul salariaților și al membrilor de sindicate afiliate federației, tabel cu sindicatele afiliate.

Analizând cererea și actele depuse în dovedirea acesteia Tribunalul constată că este întemeiată și urmează a se admite, în cauză fiind făcută dovada îndeplinirii de către Federația Sindicatelor Lucrătorilor din Cercetare-Proiectare a condițiilor de reprezentativitate la nivel de ramură, prevăzute pentru participarea la negocierea contractului colectiv de muncă conform art. 17 alin. (1) lit. b) din Legea nr. 130/1996, modificată prin Legea nr. 143/1997.

Pentru aceste motive, în numele legii hotărăște:

Admite cererea formulată de Federația Sindicatelor Lucrătorilor din Cercetare-Proiectare din România, cu sediul în București, Splaiul Independenței nr. 202 A, et. 9, cam. 33, sectorul 6.

Constată reprezentativitatea Federației la nivel de ramură pentru negocierea contractului colectiv de muncă.

Cu recurs.

Pronunțată în ședință publică azi, 14.08.2001.

ANEXA Nr. 10

Federația Sindicatelor Lucrătorilor din Cercetare-Proiectare  
din România Splaiul Independenței 202A, 77209, București, România

### ÎMPUTERNICIRE

Ca urmare a hotărârii Consiliului FSLCPR din noiembrie 2004, persoanele împuternicite să negocieze Contractul colectiv de muncă la nivelul ramurii cercetare-dezvoltare-proiectare pentru anul 2005 sunt:

1. Radu Minea
2. Gheorghe Constantin
3. Mihaela Petrache
4. Valentin Niculescu
5. Ana Frâncu
6. Constantin Marțian - supleant
7. Maria Ene - supleant

Președinte FSLCPR,  
Radu Minea

ANEXA Nr. 11a

CONFEDERAȚIA NAȚIONALĂ A PATRONATULUI ROMÂN  
București, 030982, bd. Octavian Goga nr. 2, sectorul 3,  
telefon: 316.24.76; Fax: 316.24.77; www.cnpr.ro; e-mail: cnpr@untrr.ro

### ÎMPUTERNICIRE

Confederația Națională a Patronatului Român - C.N.P.R., prin domnul Mircea Ramba, în calitate de director al C.N.P.R., în baza sentinței nr. 4 din 26.02.2002, pronunțată de Tribunalul Municipiului București, prin care s-a constatat reprezentativitatea C.N.P.R. la nivel național pentru negocierea și încheierea contractului colectiv de muncă, în condițiile art. 15.(1)a) din Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă, având în vedere prevederile art. 16 al Legii nr. 130/1996, desemnează Patronatul Român din Cercetare-Proiectare - P.R.C.P. să fie reprezentativ la nivelul ramurii cercetare-dezvoltare-proiectare, în vederea negocierii contractului colectiv de muncă pe anul 2005.

Reprezentanții patronilor pentru negocierea și încheierea contractului colectiv de muncă, în această ramură, sunt:

1. Dr. ing. Ion Stănciulescu
2. Dr. ing. Emilia Visileanu

3. Dr. ing. Ion Pirnă
4. Dr. ing. Tudorel Ștefan Crăciunoiu

Ing. Mircea Ramba  
DIRECTOR

DOSAR NR. 12/FS/2001

TRIBUNALUL BUCUREȘTI SECȚIA a V-a CIVILĂ ȘI DE CONTENCIOS  
ADMINISTRATIV

SENTINȚA CIVILĂ NR. 4

Ședința din camera de consiliu de la 26.02.2002

Tribunalul compus din:  
Președinte - Adina Bojincă  
Grefier - Adriana Năiță

Pe rol, soluționarea cauzei civile de față, formulate de petenta Confederația Națională a Patronatului Român - CNPR.

La apelul nominal se prezintă petenta prin consilier juridic Miron Niculescu și Cristina Iordache, cu delegație la dosar.

Procedura legal îndeplinită.

S-a făcut referatul cauzei de către greșierul de ședință, după care:

Petenta, prin consilier juridic, depune la dosar un set de înscrisuri, învederează că nu are alte înscrisuri de depus și solicită cuvântul pe fond.

Tribunalul constată cauza în stare de judecată și acordă cuvântul.

Petenta solicită admiterea cererii.

TRIBUNALUL

Prin cererea înregistrată la 4.12.2001, Confederația Națională a Patronatului Român a solicitat să se constate prin hotărâre judecătorească îndeplinirea condițiilor de reprezentativitate, pentru negocierea și încheierea contractului colectiv de muncă unic la nivel național.

În dovedirea cererii, petenta a depus la dosar următoarele înscrisuri: sentința civilă nr. 11/17.08.1992 a T.B.; sentința civilă nr. 8/3.03.1997 T.B.; statutul Confederației, lista centralizată a membrilor confederației, s.c. prin care s-a dispus înregistrarea membrilor confederației ca persoane juridice, extras din Clasificarea activităților din economia națională din care rezultă lista ramurilor economiei naționale, sub noțiunea de secțiuni, extrase din buletinul statistic lunar din care rezultă numărul de salariați din economia națională în perioada noiembrie 1999 - octombrie 2000.

Analizând actele și lucrările dosarului, reține următoarele:

În conformitate cu art. 15 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 130/1996, la negocierea contractelor colective de muncă la nivel național participă organizațiile care îndeplinesc următoarele condiții: au independență organizatorică și patrimonială; reprezintă patroni ale căror unități funcționează în cel puțin jumătate din numărul total al județelor, inclusiv Municipiul București, reprezintă patroni ale căror unități își desfășoară activitatea în cel puțin 25% din ramurile de activitate; reprezintă patroni ale căror unități cuprind minimum 7% din efectivul salariaților din economia națională.

În speță, CNPR are independență totală, organizatorică și patrimonială, reprezintă organizații patronale și patroni ale căror unități funcționează în 41 de județe și Municipiul București, reprezintă organizații patronale și patroni ale căror unități își desfășoară activitatea în 12 din cele 19 ramuri de activitate ale economiei naționale, reprezintă organizații patronale și patroni ale căror unități cuprind 479.209 salariați reprezentând 10,73% din efectivul salariaților economiei naționale.

În consecință, tribunalul constată că sunt îndeplinite condițiile impuse de art. 15 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 130/1996, astfel că va admite cererea formulată.

Pentru aceste motive, în numele legii hotărăște:

Admite cererea formulată de Confederația Națională a Patronatului Român cu sediul în București, str. Mendeleev nr. 36-38, sectorul 1.

În baza art. 15 pct. 1 lit. a) și art. 2 din Legea nr. 130/1996, constată că Confederația Națională a Patronatului Român îndeplinește condițiile de reprezentativitate, pentru negocierea contractului colectiv de muncă la nivel național.

Cu recurs.

Pronunțată în ședință publică azi, 26.02.2002.

ANEXA Nr. 11c

PATRONATUL ROMÂN DIN CERCETARE  
ORGANISATION FROM

ȘI PROIECTARE  
P.R.C.P.

Șos. Olteniței nr. 103, et. 1, cam. 103, sectorul 4,  
cod 041303, București  
ROMÂNIA

Telefon: 332.56.11; 332.37.70/ 143  
Fax: 332.56.11

THE ROMANIAN EMPLOYER'S

RESEARCH AND PROJECT  
NR. 7 din 4.02.2005

## ÎMPUTERNICIRE

Către FSLCPR,  
În atenția Domnului Vicepreședinte,

În cele ce urmează vă comunicăm componența delegației PRCP împuternicită pentru negocierea contractului colectiv de muncă la nivelul ramurii cercetare-dezvoltare-proiectare pe anul 2005.

1. Dr. ing. Ion Stănciulescu  
2. Dr. ing. Emilia Visileanu

3. Dr. ing. Ion Pirnă  
4. Dr. ing. Tudorel Ștefan Crăciunoiu

Cu deosebită stimă,  
PREȘEDINTE  
Dr. Ing. Ion Stănciulescu

ANEXA Nr. 12

## LISTA ARTICOLELOR ȘI ANEXELOR CARE SE RENEGOCIAZĂ ANUAL

II. 16  
III. 2  
III. 5. (3)  
III. 8. (2) (3)  
III. 13  
IV. 1.  
IV. 11  
V. 1  
V. 2  
V. 3  
V. 4

V. 5  
 VI. 1. (1) (2)  
 VI. 10. (1)  
 VI. 13  
 VI. 21.  
 VII. 3.  
 VII. 24

Anexele 1 -:- 8; 13

La negocierile anuale fiecare parte contractantă poate propune articole noi al căror conținut nu trebuie să anuleze sau să fie în contradicție cu prevederile articolelor nenegociabile anual.

ANEXA Nr. 13

## UNITĂȚILE ÎN CARE SE APLICĂ C.C.M.R la nivelul ramurii cercetare-dezvoltare-proiectare

Nr. crt.	UNITATEA	SINDICATUL
1.	Institutul Național de Motoare Termice MASTER București	MASTER
2.	Institutul Național CD pentru Mecanică Fină CEPIN București	CEPIN
3.	S.C. IPROCHIM - S.A. București SLI	IPROCHIM
4.	Institutul de Proiectare pentru Industria Petrolieră Ploiești	SLI IPIP
5.	Institutul de Chimie Alimentară ICA București	ICA
6.	Institutul de Rafinării Petrochimice ICERP Ploiești	PETROCHIM
7.	Institutul Național CD ICMET Craiova	ICMET, LMP, LIT
8.	Institutul de Urbanism și Amenajarea Teritoriului PRODOMUS București	PRODOMUS
9.	Institutul de Proiectare pentru Sectoare Calde și Metal INTEC București	INTEC
10.	Institutul pentru Cereale și Plante Tehnice ICCPT Fundulea	LIBERTATEA Fundulea
11.	Institutul de Proiectare Secții Uzine Metalurgice IPROMET București	IPROMET
12.	Institutul de Proiectare Laminoare IPROLAM - S.A. București	IPROLAM
13.	Institutul Material Rulant INTEGRAL PROIECT - S.A. București	INTEGRAL PROIECT
14.	S.C. AUTOMOBILE DACIA - S.A. Pitești	CESAR
15.	Institutul de CP pentru Creșterea Bovinelor ICPCB Balotești	ICPCB Balotești
16.	Institutul de Proiectare Utilaj Minier S.C. CEPROM - S.A. Satu Mare	CEPROM
17.	Institutul Național pentru Industria Lemnului INL București	INL
18.	Institutul de Cercetare pentru Ingineria Mediului ICIM București	ICIM; ICH-ICIM
19.	Institutul Național CD de Fizică, Laseri, Plasmă și Radiații	RADIAȚIA
20.	S.C. AEROSTAR - S.A.	AEROSTAR-ITEF
21.	S.C. PROCEMA - S.A.	SLI PROCEMA
22.	Institutul de Cercetare Informatică ICI București	ICI
23.	Institutul de Pedologie și Agrochimie ICPA București	ICPA
24.	S.C. STRAERO - S.A. București	AEROSIN
25.	S.C. SIMTEX - S.A. București	SIMTEX
26.	Institutul Național CD Cercetări Textile Pielărie București	CERTEX; CERPI
27.	S.C. ISPIF - S.A. București	ISPIF
28.	S.C. PROCETEL - S.A.	ROMTEL
29.	Institutul Național de Informare și Documentare INID București	INID
30.	Institutul Național CD Fizica Materialelor	SPI INCDPM
31.	Institutul Național pentru Științe Biologice INSB București	INSB
32.	Institutul Național Fizica Pământului și Seismologie București	INFP
33.	ICECHIM București	ACID
34.	Institutul Național Cercetări Farmaceutice ICCF București	ICCF
35.	S.C. INCERTRANS - S.A. București	INCERTRANS
36.	ITIM Cluj-Napoca	ITIM
37.	IFCUP Ploiești	IFCUP și Microproducție
38.	S.C. ELECTROPUTERE - S.A. Craiova	SL. ELECTROTEHNICA
39.	S.C. ICPEP Cercetare - S.A. București	PROCED
40.	Institutul CD pentru Mecanizarea Agriculturii ROMATEST București	ROMATEST
41.	S.C. PETRODESIGN - S.A.	PETRODESIGN
42.	Institutul de Cercetare Electrotehnică ICPE București	ICPE
43.	Institutul de Cercetări Avansate ICPE-CA București	ICPE-CA
44.	Institutul Național CD VICTOR BABEȘ București	SL VICTOR BABEȘ
45.	Asociația de Standardizare Română ASRO București	ASRO
46.	Institutul Național de Sticlă CESTI București	CESTI
47.	Institutul de Cercetări Metalurgice ICEM București	SLISMSPT
48.	Institutul Național CD Optoelectronică INOE-2000	INOE-2000
49.	Institutul Național CD Urbanizare și Amenajarea Teritoriului București	URBAN PROIECT
50.	Institutul de Biologie și Nutriție Animală Balotești	SLC IBNA
51.	Institutul Sudură ISIM Timișoara	ISIM
52.	INCD INCERC București	INCERC
53.	Institutul Național de Geologie și Geoecologie Marină GeoEcoMar București	GeoEcoMar
54.	Institutul Național CD COMOTI	SIMAV
55.	Institutul ICTOM București	ICTOM
56.	Institutul de Geologie al României	IGR
57.	Institutul de Studii Biologice Cluj	ISB Cluj
58.	PRODOMUS Brăila	PRODOMUS Brăila
59.	ICSITPML Craiova	ICSITPML Craiova
60.	Institutul de Studii Orientale	I. S. O.
61.	Institutul de Metale Neferoase și Rare IMNR București	IMNR