

Model demonstrativ CCMU (13 pagini din 33)

Pentru comanda, click aici sau contactati-ne

CONTRACT COLECTIV DE MUNCA LA NIVEL DE UNITATE versiunea 12 septembrie 2017

..... S.R.L
Data..... Nr. Intrare in Unitate

Cuprins

Titlul 1. Dispozitii generale.....	3
Titlul 2. Contractul Individual de Munca.....	7
Titlul 3. Timpul de muncă și timpul de odihnă.....	14
Titlul 4. Salarizarea	23
Titlul 5. Sănătatea și Securitatea în Muncă.....	24
Titlul 6. Formarea profesională.....	29
Titlul 7. Alte dispozitii; Dispoziții finale	31
Anexe	32

Titlul 1. Dispozitii generale

Art.1 Partile contractante: Unitatea si Salariatii

(1) **UNITATEA:**

..... **SRL**,
Sediul:,
Inmatriculare la Oficiul Registrului Comertului.....Nr.....,
Cod Unic de Inregistrare/Cod fiscal:.....,
Cont bancar nr.....,
Banca.....sucursala.....,
Telefon..... e-mail.....,
reprezentata legal de
DI/D-na.....,
in calitate de:,
identificat(a) prin:,
Telefon..... e-mail.....,

in calitate de **UNITATE, ANGAJATOR, PATRON**, denumita in continuare in
prezentul contract **Angajator**,

si

(2) **SALARIATII:**

reprezentati legal de
DI/D-na.....,
in calitate de:,
identificat(a) prin:,
Telefon.....e-mail.....,
ales ca reprezentant al Salariatilor in baza procesului verbal.....
din data de,

in calitate de **SALARIATI**, denumiti in continuare in prezentul contract **Salariati**,
au convenit incheierea prezentului contract colectiv de munca.

Art.2 Temeiul legal

Prezentul contract colectiv de munca, incheiat cu respectarea dispozitiilor legale, constituie
legea partilor si se incheie avand la baza:

- (1) **Codul muncii** - Legea 53/2003, republicată în Monitorul Oficial nr. 0345 din 18 Mai
2011, așa cum a fost modificat și completat ulterior;

- (2) **Legea 62/2011 privind dialogul social**, publicata in Monitorul Oficial partea I nr. 322/10.05.2011, așa cum a fost modificat și completat ulterior;
- (3) **Contract colectiv de munca la nivel de ramura**
nr...../.....; (daca va este vreunul aplicabil)
- (4) **Legea 319/2006 privind securitatea si sanatatea in munca** impreuna cu **Hotararea Guvernului nr.1.425/30.10.2006** pentru aprobarea **Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii securitatii si sanatatii in munca nr.319/2006**, asa cum au fost modificate si completate ulterior;
- (5) **Proces-verbal nr...../.....**, incheiat in cadrul sedintei din data de.....prin care s-a negociat prezentul contract colectiv de munca si s-a numit reprezentantul Salariatilor;
- (7) **Hotararea de Guvern 1/2017** pentru stabilirea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată;
- (8) **Legislatia muncii in materie, in vigoare.**

Art.3 Fundamentare. Scop

- (1) Prezentul contract colectiv de munca se fundamenteaza pe principiile bunei-credinte si ale respectului reciproc, in virtutea carora fiecare parte se obliga sa acorde toata atentia intereselor celeilalte parti. Prin incheierea prezentului contract colectiv de munca, partile semnatare isi manifesta si disponibilitatea pentru promovarea unor relatii de munca echitabile, de natura sa asigure protectia sociala a Salariatilor, prevenirea sau limitarea conflictelor colective de munca ori evitarea declansarii grevelor.
- (2) Prezentul contract colectiv de munca are ca scop garantarea drepturilor si obligatiilor SalariatilorS.R.L, in conformitate cu legislatia muncii, cu privire la:
 - a) incheierea, executarea, modificarea, suspendarea si incetarea contractului colectiv de munca;
 - b) conditiile de munca, protectia muncii si a sanatatii Salariatilor in procesul activitatii lor si in legatura cu aceasta;
 - c) timpul de munca si timpul de odihna, salarizarea, drepturile sociale si protectia sociala;
 - d) pregatirea si perfectionarea pregatirii Salariatilor si cariera lor profesionala;
 - e) alte drepturi si obligatii care decurg din normele legale si din relatiile de munca.

Art.4 Definitii

In sensul prezentului contract, termenii de mai jos au urmatoarele intelesuri:

- **Angajator** -S.R.L, care are ca obiect principal de activitate (conform CAEN)..... si isi desfasoara activitatea in baza Legii, care angajeaza Salariati prin

Art.7 Conciliere - comisia paritara

- (1) Pentru rezolvarea problemelor ce apar in aplicarea prevederilor prezentului contract, partile convin sa instituie o comisie paritara.¹¹
- (2) Competenta, componenta, organizarea si functionarea comisiei paritare sunt stabilite prin regulamentul din **Anexa nr. 1** la prezentul contract.¹²

Titlul 2. Contractul Individual de Munca

2.1. Incheierea contractului individual de munca

ART. 8 - Definitia legala a contractului individual de munca¹³

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

ART. 9 - Clauze interzise¹⁴

Clauzele contractului individual de munca nu pot contine prevederi contrare sau drepturi sub nivelul minim stabilit prin acte normative ori prin contracte colective de munca.

ART. 10 - Durata contractului individual de munca¹⁵

- (1) Contractul individual de munca se incheie pe durata nedeterminata.
- (2) Prin exceptie, contractul individual de munca se poate incheia si pe durata determinata, in conditiile expres prevazute de lege.

Art. 11 - Consimtamantul in forma scrisa; inregistrarea in REGES; vechimea in munca¹⁶

(1) Contractul individual de munca se incheie in baza consimtamantului partilor, in forma scrisa, in limba romana. Obligatia de incheiere a contractului individual de munca in forma

¹¹ A se vedea art.7(1) CCMUN 2007-2010 denunțat (deci nu mai este în vigoare), precum si art.96(5) CCMUN 2007-2010; cu toate acestea reglementarea comisiei paritare apare in diverse contracte colective de munca la nivel de ramura;

¹² A se vedea art.7(2) CCMUN 2007-2010 denunțat (deci nu mai este în vigoare); cu toate acestea reglementarea comisiei paritare apare in diverse contracte colective de munca la nivel de ramura; verificati daca vi se aplica un astfel de contract;

¹³ A se vedea [art. 10](#) Codul Muncii Republicat 2011;

¹⁴ A se vedea [art. 11](#) Codul Muncii Republicat 2011;

¹⁵ A se vedea [art. 12](#) Codul Muncii Republicat 2011;

¹⁶ A se vedea [art. 16](#) Codul Muncii Republicat 2011, așa cum a fost modificat prin [Legea 12/2015](#);

Art. 19 - Principalele drepturi si obligatii ale angajatorului ²⁷

(1) **Angajatorul are**, in principal, urmatoarele **drepturi**:

- a) sa stabileasca organizarea si functionarea unitatii;
- b) sa stabileasca atributiile corespunzatoare fiecarui salariat, in conditiile legii;
- c) sa dea dispozitii cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalitatii lor;
- d) sa exercite controlul asupra modului de indeplinire a sarcinilor de serviciu;
- e) sa constate savarsirea abaterilor disciplinare si sa aplice sanctiunile corespunzatoare, potrivit legii, contractului colectiv de munca aplicabil si regulamentului intern;
- f) sa stabileasca obiectivele de performanta individuala, precum si criteriile de evaluare a realizarii acestora.

(2) **Angajatorului ii revin**, in principal, urmatoarele **obligatii**:

- a) sa informeze salariatii asupra conditiilor de munca si asupra elementelor care privesc desfasurarea relatiilor de munca;
- b) sa asigure permanent conditiile tehnice si organizatorice avute in vedere la elaborarea normelor de munca si conditiile corespunzatoare de munca;
- c) sa acorde salariatilor toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de munca aplicabil si din contractele individuale de munca;
- d) sa comunice periodic salariatilor situatia economica si financiara a unitatii, cu exceptia informatiilor sensibile sau secrete, care, prin divulgare, sunt de natura sa prejudicieze activitatea unitatii. Periodicitatea comunicarilor se stabileste prin negociere in contractul colectiv de munca aplicabil;
- e) sa se consulte cu sindicatul sau, dupa caz, cu reprezentantii salariatilor in privinta deciziilor susceptibile sa afecteze substantial drepturile si interesele acestora;
- f) sa plateasca toate contributiile si impozitele aflate in sarcina sa, precum si sa retina si sa vireze contributiile si impozitele datorate de salariatii, in conditiile legii;
- g) sa infiinteze registrul general de evidenta a salariatilor si sa opereze inregistrarile prevazute de lege;
- h) sa elibereze, la cerere, toate documentele care atesta calitatea de salariat a solicitantului;
- i) sa asigure confidentialitatea datelor cu caracter personal ale salariatilor.

2.3. Modificarea, suspendarea si incetarea contractului individual de munca

Art. 20 – Modificarea, suspendare si incetarea contractului individual de munca

(1) **Modificarea** contractului individual de munca se poate realiza numai prin acordul partilor. Cu titlu de exceptie, modificarea unilaterala a contractului individual de munca este posibila numai in cazurile si in conditiile prevazute de Codul Muncii. ²⁸

²⁷ A se vedea [art. 40](#) Codul Muncii Republicat 2011; puteti adauga si alte drepturi si obligatii, acestea sunt minimele cerute de Codul Muncii;

²⁸ A se vedea [art. 41](#) Codul Muncii Republicat 2011; daca doriti mai adaugati paragrafe. In acest sens, [articolul 44 \(2\)](#) Codul Muncii Republicat 2011 specifica faptul ca „salariatul delegat are dreptul la plata cheltuielilor de transport si cazare, precum si la o indemnizatie de delegare, in conditiile prevazute de lege sau de contractul colectiv de munca aplicabil”. De asemenea, [art. 46\(4\)](#) Codul Muncii Republicat 2011 specifica urmatoarele: „Salariatul detasat

(6) In cazul concedierii pentru inaptitudine fizica si / sau psihica, salariatul beneficiaza de o compensatie, in conditiile stabilite (dupa caz):

astfel:

in contractul individual de munca.³⁵

(7) Salariatii concediati pentru motive care nu tin de persoana lor beneficiaza de masuri active de combatere a somajului si pot beneficia de compensatii in conditiile prevazute de lege si de prezentul Contract Colectiv de Munca, astfel:³⁶

(8) In cazul in care angajatorul intentioneaza sa efectueze concedieri colective, va respecta art. 68-74 Codul Muncii Republicat.³⁷

Titlul 3. Timpul de muncă și timpul de odihnă

3.1. Timpul de muncă

ART. 21 – Durata normala pentru norma intreaga ³⁸

- (1) Pentru salariatii angajati cu norma intreaga durata normala a timpului de munca este de 8 ore pe zi si de 40 de ore pe saptamana.
- (2) In cazul tinerilor in varsta de pana la 18 ani durata timpului de munca este de 6 ore pe zi si de 30 de ore pe saptamana.

ART. 22 – Repartizarea timpului de munca zilnic; programul de lucru inegal

(1) Repartizarea timpului de munca in cadrul saptamanii este:

uniforma, de 8 ore pe zi timp de 5 zile, cu doua zile de repaus.

inegala, cu respectarea duratei normale a timpului de munca de 40 de ore pe saptamana, astfel:³⁹

CCMU aceasta procedura, desi pare aberant ca ea sa fie reglementata in acest document, deoarece sunt chestiuni de detaliu operational care nu au ce cauta aici;

³⁵ Conform [art. 64 \(5\) Codul Muncii Republicat](#), „in cazul concedierii pentru motivul prevazut la art. 61 lit. c) salariatul beneficiaza de o compensatie, in conditiile stabilite in contractul colectiv de munca aplicabil sau in contractul individual de munca, dupa caz.”. Puteti pastra doar linia punctata si sa stabiliti o compensatie de un salariu, spre exemplu. Altfel va trebui sa stabiliti in fiecare contract individual de munca nivelul acestei compensatii.

³⁶ A se vedea [art. 67 Codul Muncii Republicat](#); spre exemplu, Contractul Colectiv de Munca pentru Ramura Turism 2009-2010 valabil si in 2011, la art.71, specifica cel putin un salariu lunar in afara drepturilor cuvenite la zi.

³⁷ Daca doriti sa reglementati oarecum diferit, analizati articolele mentionate si treceti in CCMU ceea ce doriti sa fie altfel decat reglementarea minimala stabilita de Codul Muncii.

³⁸ A se vedea [art. 112 Codul Muncii Republicat](#);

³⁹ A se vedea [art. 113 Codul Muncii Republicat](#). Pastrati doar varianta care va este relevanta, sau pe ambele, eventual modificati intregul alineat daca este necesar insa respectand legislatia in vigoare. Aveti in vedere si [art. 115\(1\) Codul Muncii republicat](#), conform caruia „pentru

(2) Tinerii in varsta de pana la 18 ani beneficiaza de o pauza de masa de cel putin 30 de minute, in cazul in care durata zilnica a timpului de munca este mai mare de 4 ore si jumătate.⁶⁰

(3) Pauzele, cu exceptia dispozitiilor contrare din prezentul contract colectiv de munca si din regulamentul intern, nu se vor include in durata zilnica normala a timpului de munca.⁶¹

Art. 28 – Repausul intre doua zile de munca sau intre doua schimburi

(1) Salariatii au dreptul intre doua zile de munca la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive.

(2) Prin exceptie, in cazul muncii in schimburi, acest repaus nu poate fi mai mic de 8 ore intre schimburi.

Art. 29 - Repausul saptamanal ⁶²

(1) Repausul saptamanal este de 48 de ore consecutive, de regula sambata si duminica.

(2) Pentru desfasurarea normala a activitatii, repausul saptamanal poate fi acordat si in zilele de⁶³

(3) In situatia prevazuta la alin. (2) salariatii vor beneficia de un spor la salariu de⁶⁴

(4) In situatii de exceptie zilele de repaus saptamanal sunt acordate cumulat, dupa o perioada de activitate continua ce nu poate depasi 14 zile calendaristice, cu autorizarea inspectoratului teritorial de munca si cu acordul sindicatului sau, dupa caz, al reprezentantilor salariatilor.

(5) Salariatii al caror repaus saptamanal se acorda in conditiile alin. (4) au dreptul la dublul compensatiilor convenite pentru munca suplimentara.⁶⁵

faptul ca „repausul pentru luarea mesei nu poate fi mai mic de 15 minute. Repausul pentru luarea mesei, cu o durata de 15 minute, se include in programul de lucru”; daca doriti sa treceti aceasta reglementare in contractul dumneavoastra, o puteti face; daca vi se aplica vreun CCM la nivel de ramura, verificati reglementarea acestuia.

⁶⁰ A se vedea [art. 134 \(2\)](#) Codul Muncii Republicat;

⁶¹ A se vedea [art. 134 \(3\)](#) Codul Muncii Republicat; alineatul exact prevede ca „Pauzele, cu exceptia dispozitiilor contrare din contractul colectiv de munca aplicabil si din regulamentul intern, nu se vor include in durata zilnica normala a timpului de munca.”;

⁶² A se vedea [art. 137](#) Codul Muncii Republicat, asa cum a fost modificat prin [Legea 97/2015](#);

⁶³ Conform [art. 137 \(2\)](#) Codul Muncii Republicat, “In cazul in care repausul in zilele de sambata si duminica ar prejudicia interesul public sau desfasurarea normala a activitatii, repausul saptamanal poate fi acordat si in alte zile stabilite prin contractul colectiv de munca aplicabil sau prin regulamentul intern.”

⁶⁴ Conform [art. 137 \(3\)](#) Codul Muncii Republicat, „In situatia prevazuta la alin. (2) salariatii vor beneficia de un spor la salariu stabilit prin contractul colectiv de munca sau, dupa caz, prin contractul individual de munca”

⁶⁵ Conform [art. 137 \(5\)](#) Codul Muncii Republicat, „Salariatii al caror repaus saptamanal se acorda in conditiile alin. (4) au dreptul la dublul compensatiilor convenite potrivit [art. 123](#) alin. (2) [compensarea muncii suplimentare prin spor la salariu]”. Puteți acorda și mai mult dacă doriți, acesta este minimul legal.

(6) In cazul unor lucrari urgente, a caror executare imediata este necesara pentru organizarea unor masuri de salvare a persoanelor sau bunurilor angajatorului, pentru evitarea unor accidente iminente sau pentru inlaturarea efectelor pe care aceste accidente le-au produs asupra materialelor, instalatiilor sau cladirilor unitatii, repausul saptamanal poate fi suspendat pentru personalul necesar in vederea executarii acestor lucrari.⁶⁶

(7) Salariatii al caror repaus saptamanal a fost suspendat in conditiile alin. (1) au dreptul la dublul compensatiilor cuvenite pentru munca suplimentara.⁶⁷

Art. 30 - Sarbatorile legale; alte zile libere

(1) Zilele de sarbatoare legala in care nu se lucreaza sunt⁶⁸:

- a) 1 si 2 ianuarie;
- b) 24 ianuarie - Ziua Unirii Principatelor Romane;
- c) prima si a doua zi de Pasti;
- d) 1 mai;
- e) 1 iunie;
- f) prima si a doua zi de Rusalii;
- g) Adormirea Maicii Domnului;
- h) 30 noiembrie - Sfantul Apostol Andrei cel Intai chemat, Ocrotitorul Romaniei;
- i) 1 decembrie;
- j) prima si a doua zi de Craciun;
- k) doua zile pentru fiecare dintre cele 3 sarbatori religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decat cele crestine, pentru persoanele apartinand acestora.

(2) Alte zile libere:⁶⁹

⁶⁶ A se vedea [art. 138 \(1\) Codul Muncii Republicat](#);

⁶⁷ A se vedea [art. 138 \(2\) Codul Muncii Republicat](#);

⁶⁸ A se vedea [art. 139 \(1\) Codul Muncii Republicat](#) asa cum a fost modificat prin [Legea 147/2012](#), [Legea 176/2016](#) și [Legea 220/2016](#);

⁶⁹ A se vedea [art. 139 \(2\) Codul Muncii Republicat](#); pentru programul special de lucru in unitatile sanitare si de alimentatie publica, vezi [art. 140](#) Codul Muncii republicat; pentru exceptiile legate de activitatile in flux continuu vezi [art. 141](#); pentru compensarile referitoare la aceste doua exceptii vezi [art. 142](#); [art. 143](#) Codul Muncii republicat specifica faptul ca „Prin contractul colectiv de munca aplicabil se pot stabili si alte zile libere.”

A se vedea si [art. 152](#) Codul Muncii Republicat care specifica urmatoarele: „(1) In cazul unor evenimente familiale deosebite, salariatii au dreptul la zile libere platite, care nu se includ in durata concediului de odihna.

(2) Evenimentele familiale deosebite si numarul zilelor libere platite sunt stabilite prin lege, prin contractul colectiv de munca aplicabil sau prin regulamentul intern.”

Exemple de zile libere pentru evenimente deosebite pot fi gasite in art. 61 (1) din CCMUN 2007-2010; va puteti inspira din acesta daca nu vi se aplica decat Codul Muncii (nu si un Contract Colectiv la Nivel de Ramura, care poate avea reglementate astfel de zile libere)

lucratoare sau de pana la 80 de ore, indemnizatia de concediu fiind stabilita ca si indemnizatia de concediu de odihna. Perioada in care salariatul beneficiaza de concediul platit in aceste conditii se stabileste de comun acord cu angajatorul.⁹⁴

(6) Durata concediului pentru formare profesionala nu poate fi dedusa din durata concediului de odihna anual si este asimilata unei perioade de munca efectiva in ceea ce priveste drepturile cuvenite salariatului, altele decat salariul.⁹⁵

Titlul 4. Salarizarea⁹⁶

Art. 35 – Definitie; egalitatea de tratament; elementele si nivelul salariului

(1) Pentru munca prestata in baza contractului individual de munca fiecare salariat are dreptul la un salariu exprimat in bani.⁹⁷

(2) La stabilirea si la acordarea salariului este interzisa orice discriminare pe criterii de sex, orientare sexuala, caracteristici genetice, varsta, apartenenta nationala, rasa, culoare, etnie, religie, optiune politica, origine sociala, handicap, situatie sau responsabilitate familiala, apartenenta ori activitate sindicala.⁹⁸

(3) Salariul cuprinde salariul de baza, indemnizatiile, sporurile, precum si alte adaosuri.⁹⁹

(4) Nivelul salarial minim este de (a se vedea [HG 1/2017](#); puteti stabili un nivel mai mare daca doriti; verificati [aici](#) daca nu vi se aplica vreun contract colectiv de munca la nivel de ramura)¹⁰⁰

(5) Salariul individual se stabileste prin negocieri individuale intre angajator si salariat.¹⁰¹

(6) In cazul in care programul normal de munca este, potrivit legii, mai mic de 8 ore zilnic, salariul de baza minim brut orar se calculeaza prin raportarea salariului de baza minim brut pe tara la numarul mediu de ore lunar potrivit programului legal de lucru aprobat.¹⁰²

⁹⁴ A se vedea [art. 157](#) Codul Muncii Republicat;

⁹⁵ A se vedea [art. 158](#) Codul Muncii Republicat;

⁹⁶ In construirea acestui titlu aveti in vedere si daca vi se aplica legi speciale sau contracte colective de munca la nivel de ramura; daca nu, aceasta este reglementarea minimala stabilita de Codul Muncii si [HG 1/2017 pentru stabilirea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată](#);

⁹⁷ A se vedea [art. 159 \(2\)](#) Codul Muncii Republicat;

⁹⁸ A se vedea [art. 159 \(3\)](#) Codul Muncii Republicat;

⁹⁹ A se vedea [art. 160](#) Codul Muncii Republicat;

¹⁰⁰ Conform [art. 162 \(1\)](#) Codul Muncii Republicat, „Nivelurile salariale minime se stabilesc prin contractele colective de munca aplicabile”; de asemenea se aplica si [HG 1/2017 pentru stabilirea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată](#)) care stabileste in art. 1 urmatoarele:

„**Începând cu data de 1 februarie 2017**, salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, sumă stabilită în bani care nu include sporuri și alte adaosuri, se stabilește la **1.450 lei lunar**, pentru un program complet de lucru de 166,00 ore, în medie, pe lună, în anul 2017, reprezentând 8,735 lei/oră.”

¹⁰¹ A se vedea [art. 162 \(2\)](#) Codul Muncii Republicat;

Art. 37 - Securitatea si sanatatea salariatilor. Conditii de munca si protectia muncii

(1) Angajatorul are obligatia de a asigura **securitatea si sanatatea** salariatilor in toate aspectele legate de munca, cu respectarea dispozitiilor legislatiei muncii in vigoare.¹¹²

(2) Masurile privind securitatea, sanatatea si igiena in munca nu trebuie sa comporte in nici o situatie obligatii financiare pentru salariatii (lucratori).¹¹³

(3) Angajatorul va desemna unul sau mai multi salariatii pentru a se ocupa de activitatile de protectie si de activitatile de prevenire a riscurilor profesionale din intreprindere si/sau unitate, denumiti **lucratori desemnati**.¹¹⁴

(4) In cazul in care in intreprindere si/sau unitate nu se pot organiza activitatile de prevenire si cele de protectie din lipsa personalului competent, Angajatorul trebuie sa recurga la servicii externe, in conditiile legii.¹¹⁵

(5) Prevenirea riscurilor, precum si protectia sanatatii si securitatea salariatilor trebuie sa fie asigurate de unul sau mai multi lucratori, de un serviciu ori de servicii distincte din interiorul sau din exteriorul unitatii.¹¹⁶ In cazul microintreprinderilor si al intreprinderilor mici, in care se desfasoara activitati fara riscuri deosebite, Angajatorul isi poate asuma atributiile din domeniul securitatii si sanatatii in munca pentru realizarea masurilor prevazute de lege.¹¹⁷

(6) Angajatorul se obliga sa respecte legea si sa isi indeplineasca sarcinile ce-i revin cu privire la acordarea primului ajutor, stingerea incendiilor, evacuarea salariatilor, cazurile de pericol grav si iminent.¹¹⁸

(7) **Alimentatia de protectie** se acorda in mod obligatoriu si gratuit de catre Angajator persoanelor care lucreaza in conditii de munca ce impun acest lucru si se stabileste prin Anexa la prezentul Contract Colectiv de Munca la Nivel de Unitate.¹¹⁹ (*in situatia in care este aplicabil*)

(8) Conform legii, Angajatorul trebuie sa acorde salariatilor in mod obligatoriu si gratuit **materiale igienico-sanitare**, stabilite prin Anexa la prezentul Contract Colectiv de Munca la Nivel de Unitate.¹²⁰ (*in situatia in care este aplicabil*)

(9) Angajatorul trebuie sa ia masuri corespunzatoare, astfel incat salariatii si/sau reprezentantii acestora sa primeasca, in conformitate cu prevederile legale, toate informatiile necesare privind riscurile pentru securitatea si sanatatea in munca, masurile si activitatile de prevenire si protectie atat la nivelul intreprinderii si/sau unitatii, in general, cat si la nivelul

¹¹² A se vedea [art. 6](#) din Legea 319/2006 privind securitatea si sanatatea in munca;

¹¹³ A se vedea [art. 171\(5\)](#) Codul Muncii;

¹¹⁴ A se vedea [art. 8](#) din Legea 319/2006 privind securitatea si sanatatea in munca;

¹¹⁵ A se vedea [art. 8\(4\)](#) din Legea 319/2006 privind securitatea si sanatatea in munca;

¹¹⁶ A se vedea [art. 9\(2\)](#) din Legea 319/2006 privind securitatea si sanatatea in munca;

¹¹⁷ A se vedea [art. 9\(4\)](#) din Legea 319/2006 privind securitatea si sanatatea in munca;

¹¹⁸ A se vedea [Sectiunea a 3-a din Capitolul III – Obligatiile Angajatorilor](#), din Legea 319/2006 privind securitatea si sanatatea in munca;

¹¹⁹ A se vedea [art. 14](#) din Legea 319/2006 privind securitatea si sanatatea in munca;

¹²⁰ A se vedea [art. 15](#) din Legea 319/2006 privind securitatea si sanatatea in munca;

(28) Salariatii sunt obligati sa pastreze in bune conditii amenajarile efectuate de Angajator, sa nu le deterioreze si sa nu le descompleteze ori sa sustraga componente ale acestora.¹⁴⁵

(29) Partile vor asigura un regim de protectie speciala a muncii femeilor si a tinerilor in varsta de pana la 18 ani, cel putin la nivelul drepturilor specifice reglementate de legislatia muncii si prevederile prezentului contract.¹⁴⁶

Titlul 6. Formarea profesională

Art. 38 - Formarea profesionala¹⁴⁷

(1) Partile inteleg:

- a) prin termenul de **formare profesionala** - orice procedura prin care un Salariat dobandeste o calificare atestata printr-un certificat sau o diploma, eliberate conform legii;
- b) prin termenul de **formare profesionala continua** - procedura prin care o persoana avand deja o calificare ori o profesie, dobandeste noi competente cognitive si functionale (deprinderi).

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

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

(4) Planul de formare profesionala convenit intre parti este Anexa la prezentul contract colectiv de munca la nivel de unitate.¹⁴⁸

(5) Programele adoptate vor fi aduse la cunostinta tuturor salariatilor in termen de 3 zile de la adoptare, prin afisare in interiorul unitatii, in locuri adecvate si usor accesibile pentru angajati.¹⁴⁹

¹⁴⁵ A se vedea art. 30(3) CCMUN 2007-2010 denunțat (deci nu mai este în vigoare); puteti pastra aceasta reglementare deoarece poate fi utila (eventual puteti schimba numarul de zile);

¹⁴⁶ A se vedea spre exemplu [HG 600/2007 privind protectia tinerilor la locul de munca](#), [OUG 96/2003 privind protectia maternitatii la locurile de munca](#), si [Legea nr. 448/2006 republicata in 2008 privind protectia si promovarea drepturilor persoanelor cu handicap](#);

¹⁴⁷ Contractele colective de munca la nivel de ramura prevad in general cam acelasi lucru peste tot; vedeti si Ordonanta 129/2000 Republicată privind formarea profesională a adulților;

¹⁴⁸ A se vedea [art. 195 \(2\) Codul Muncii Republicat](#); conform [art. 195\(1\) Codul Muncii Republicat](#), „angajatorul persoana juridica care are mai mult de 20 de salariatii elaboreaza anual si aplica planuri de formare profesionala, cu consultarea sindicatului sau, dupa caz, a reprezentantilor salariatilor”;

Anexe

ANEXA NR.1

Regulamentul de organizare si functionare a comisiei paritare ¹⁵³

REGULAMENTUL DE ORGANIZARE SI FUNCTIONARE A COMISIEI PARITARE

- (1) Comisia paritara este formata din reprezentanti desemnati in mod legal, cate din partea Angajatorului si respectiv catedin partea Salariatilor/ Sindicatului.
- (2) Membrii comisiei vor fi desemnati de partile semnatare ale contractului colectiv de munca, in termen de 15 zile de la inregistrarea acestuia la Inspectoratul Teritorial de Munca competent.
- (3) Comisia paritara are urmatoarele atributii principale:
 - a) interpretarea unitara a prevederilor contractului colectiv de munca;
 - b) analiza modului de aplicare, in cadrul unitatii, a prevederilor contractului colectiv de munca, precum si a sesizarilor privind incalcarea acestora;
 - c) aprecierea modului cum evolueaza relatiile dintre partile contractante;
 - d) sesizarea partilor contractante despre necesitatea unor eventuale modificari a clauzelor contractului colectiv de munca sau completarea prevederilor acestuia;
 - e) orice alte probleme care se ivesc in relatiile dintre parti.
- (4) Comisia se va intruni, la cererea scrisa a oricarui membru al sau, in termen de maximum 5 zile lucratoare de la comunicarea cererii.
- (5) Comisia isi desfasoara activitatea in prezenta unui numar de cel putin 2 membri de fiecare parte.
- (6) Comisia paritara va fi prezidata prin rotatie, de catre un reprezentant al fiecărei parti, ales la inceputul fiecărei sedinte.
- (7) Comisia ia hotarari prin consens, in prezenta a cel putin $\frac{3}{4}$ din numarul total al membrilor sai.
- (8) In cadrul Comisiei, fiecare parte desemneaza un membru cu putere decizionala.
- (9) Partile, in functie de specificul problemelor aflate in divergenta pot apela la specialisti pentru consultare, acestia neavand drept de vot la adoptarea hotararilor.
- (10) Precizarile adoptate de comisie au forta obligatorie pentru partile contractante si se aplica de conducerea unitatii si de catre sindicat sau reprezentantii Salariatilor, indiferent de partea care le transmite spre executare.

¹⁵³ A se vedea [art. 7](#) din prezentul Contract Colectiv de Munca la Nivel de Unitate;

(11) Reprezentantii partilor contractante pot verifica, impreuna, la toate unitatile Angajatorului, ca urmare a unei sesizari sau din oficiu, modul cum se respecta prevederile contractului colectiv de munca.

(12) In cazul constatarii unor eventuale incalcari ale contractului colectiv de munca, va fi sesizata, in scris, conducerea unitatii, care are obligatia de a dispune intrarea in legalitate si sanctionarea celor vinovati.

(13) Secretariatul si lucrarile de secretariat vor fi asigurate de catre unitate.

ANGAJATOR _____ SALARIATI, prin reprezentant _____

ANEXA NR.2

Plan anual de formare profesionala a personalului

(daca aveti mai mult de 20 de angajati – veri [art. 195 Codul Muncii Republicat](#))

Nr. crt.	Forma de pregatire	Locul de desfasurare	Conducator (organizator)	Participantii	Perioada	Obiective	Mod de evaluare
Personal tehnico-administrativ si economic							
1	Curs organizat in afara intreprinderii „Curs de audit financiar”	(Localitatea unde are loc cursul sau programul)	(cine organizeaza cursul sau programul)	2 contabili, 1 analist programator	6-8 septembrie	Insusirea cunostintelor de audit financiar-contabil	Evaluarea la finalul cursului (cu atestat)
Maistrii din intreprindere, maistrii instructori si conducatorii programelor de instruire							
Muncitorii si personalul de executie al firmei							