

ACORD SECTORIAL

privind negocierea si contractarea colectiva in sectorul de constructii 2015-2018

In temeiul prevederilor Legii nr. 62/2011 Legea Dialogului Social, partile semnatare ale prezentului ACORD SECTORIAL sunt:

A. angajatorii stabiliti de Federatia Patronatelor Societatilor din Constructii – FPSC, asociatie patronala federativa, infiintata conform Hotararii Definitive din dosarul nr. 15298/3/2007 al Sectiei V Civila a TMB, la data de 09.10.2007;

B. salariatii reprezentati de Federatia Generala a Sidicatelor FAMILIA , reprezentativa conform Sentintei Civile nr.13/30.09.2010 din dosarul nr.43468/3/2010 al Sectiei III Civila a TMB.

Partile semnatare incheie prezentul ACORD SECTORIAL in baza Legii 62/2011- Art.153 cu privire la Acorduri, Conventii sau Intelegeri in forma scrisa, care reprezinta legea partilor, a Legii 53/2003 modificata prin Legea 40/2011, a contractelor colective de munca la nivelul ramurii constructii incheiate incepand de la aparitia Legii nr.13/1991 pana in prezent si a actelor aditionale incheiate ulterior.

Capitolul I - Dispozitii generale

Art. 1

(1) ACORDUL SECTORIAL reglementeaza raporturile de munca generale dintre angajatori si angajati (conform Legii nr. 62/2011), pentru realizarea obiectului de activitate prevazut in actul constitutiv.

(2) Prevederile prezentului ACORD SECTORIAL sunt aplicabile si produc efecte numai asupra membrilor organizatiilor semnatare, atat de parte patronala cit si de parte sindicala. Totodata ACORDUL ramine deschis si altor societati care-si desfasoara activitatea in sectorul de constructii-coduri CAEN 41;42;43- conform obiectului de activitate declarat de angajator la inscrierea la Registrul Comertului, cu conditia acceptarii acestora de catre organizatiile semnatare precum si din alte sectoare de activitate conform HG nr. 1260 din 21.XII.2011, art. 2.

(3) Raporturile de munca referitoare la conditiile specifice se reglementeaza prin contractul de munca la nivel de unitate.

Art. 2

Partile contractante recunosc si accepta pe deplin ca sunt egale si libere in negocierea prezentului ACORD SECTORIAL si se obliga sa respecte intocmai prevederile acestuia.

Art. 3

(1) Prezentul ACORD SECTORIAL cuprinde drepturile si obligatiile reciproce ale patronatului si ale sindicatelor partilor semnatare in stabilirea conditiilor generale de munca.

(2) Conditiiile specifice de munca, drepturile si obligatiile concrete ale partilor, precum si regulile de disciplina a muncii vor fi stabilite prin contractul colectiv de munca la nivel de unitate, prin contractele individuale de munca si prin regulamentul intern.

(3) La cererea membrilor lor, sindicatele pot sa-i reprezinte pe acestia in cadrul conflictelor de drepturi.

(4) In contractele colective de munca incheiate la nivel de unitate bazate pe negocieri colective, partile contractante vor conveni ca angajatorii , cu acordul scris individual al angajatilor, sa retina pe statele de plata cotizatia de sindicat ce va fi virata organizatiei sindicale.

Art. 4

(1) ACORDUL SECTORIAL se incheie pe o perioada de trei ani, cu posibilitati de prelungire. Drepturile salariale se negociaza anual, conform procedurilor de negociere prevazute de lege. Daca niciuna din parti nu denunta contractul cu 30 de zile inainte de expirarea perioadei pentru care a fost incheiat, valabilitatea acestuia se prelungeste pana la incheierea unui nou ACORD, dar nu mai mult de 12 luni.

(2) Cu cel mult 60 de zile inainte de expirarea termenului pentru care a fost incheiat, partile se obliga sa inceapa negocierile ACORDULUI SECTORIAL cu respectarea Legii nr. 62/2011.

(3) Modificarile prevederilor ACORDULUI SECTORIAL se fac in conditiile prevazute de Legea nr. 62/2011. Orice modificare produsa are aceleasi efecte ca si ACORDUL. Orice modificare se aduce la cunostinta partilor cu pana la 30 de zile inainte de data propusa pentru inceperea negocierilor.

(4) Ori de cate ori ACORDUL SECTORIAL se modifica, contractele colective de munca la nivel de unitate, precum si contractele de munca individuale vor fi adaptate in mod corespunzator.

(5) Partile semnatare se angajeaza ca in perioada negocierilor sa nu declanseze greve si, respectiv, sa nu efectueze concedieri pentru motive neimputabile angajatilor.

Art. 5

(1) Prevederile contractului colectiv de munca la nivel de unitate se aplica in mod egal tuturor angajatilor, indiferent 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. Departajarea angajatilor numai pe criterii strict profesionale si de calificare nu poate fi considerata discriminatorie.

Definirea hartuirii sexuale este cea reglementata de Legea nr. 202/2002 si/sau legislatia complementara in vigoare.

(2) Nerespectarea prevederilor alin. (1) constituie contraventie si este reglementata de O.G. nr. 137/2000.

(3) Avand in vedere statutul apolitic al partilor, acestea nu vor permite desfasurarea activitatilor politice in unitate.

Art. 6

In situatiile in care, in privinta drepturilor ce decurg din prezentul ACORD SECTORIAL,

interven reglementari legale mai favorabile, acestea vor face parte de drept din ACORD.

Art. 7

Interpretarea clauzelor ACORDULUI SECTORIAL se face cu respectarea prevederilor legale.

Art. 8

(1) Divergentele intervenite in aplicarea si executarea contractelor colective de munca vor fi solutionate prin comisii paritare:

a) la nivel de sector constructii si grup de unitati, printr-o comisie paritara alcatuita din reprezentantii patronilor si ai federatiilor sindicale semnatare ale contractului colectiv de munca;

b) la nivel de unitate, printr-o comisie paritara alcatuita din reprezentanti ai angajatilor si ai consiliului de administratie sau manager.

(2) Procedura de solutionare a divergentelor, prevazuta mai sus, nu exclude sesizarea instantelor de judecata competente. In situatia sesizarii instantei de judecata, hotararea comisiei paritare privind solutionarea prin acord a divergentelor se va prezenta acesteia.

Art. 9

Partile se obliga ca in perioada de aplicare a prezentului ACORD SECTORIAL sa nu sustina in nici un mod promovarea unor reglementari care ar duce la diminuarea drepturilor ce decurg din contractele colective de munca, oricare ar fi nivelul la care au fost incheiate.

Art. 10

(1) Partile semnatare garanteaza respectarea drepturilor si obligatiilor minime cuprinse in prezentul ACORD.

(2) Drepturile angajatilor prevazute in prezentul ACORD SECTORIAL nu pot sa reprezinte cauza reducerii altor drepturi colective sau individuale, care au fost stabilite si recunoscute prin contracte colective incheiate la nivel de unitate inaintea incheierii prezentului ACORD SECTORIAL.

(3) Prevederile ACORDULUI SECTORIAL nu pot conduce la unele renuntari in privinta drepturilor angajatilor recunoscute prin lege. Orice tranzactie prin care se urmareste renuntarea sau limitarea drepturilor conferite de lege angajatilor este lovita de nulitate.

Art. 11

a) Contractele colective de munca incheiate la nivel de unitati vor fi incheiate pe structura prezentului ACORD SECTORIAL. Structura ACORDULUI are un caracter minimal pentru CCM la nivel de unitati si face obiectul ANEXEI nr.1 la prezentul ACORD.

b) Contractele colective de munca la nivel de unitati nu vor putea prevedea drepturi sub limitele minime prevazute in prezentul ACORD SECTORIAL, in conformitate cu prevederile Legii nr. 62/2011.

Art.11.1 Parteneriatul social in constructii. Recunoasterea partenerilor sociali

a) Definirea parteneriatului social

Parteneriatul social este definit de noi ca ansamblul relatiilor industriale si decogestiune dintre grupurile organizate ale societatii civile.

Societatea civila organizata are in acceptiunea noastra trei componente majore:

1. Patronatul, reprezentandu-i pe detinatorii de capital, angajatorii.
2. Sindicatele, reprezentand angajatii si
3. Societatea (alte ONG-uri), reprezentand interesele diverse ale societatii civile (altele decat cele definite la pct.1 si 2, precum: profesii liberale, fermieri, ONG-uri pentru protectia consumatorilor, pentru protectia mediului, etc.).

Parteneriatul social este definit prin relatiile de:

- consultare – prin care are loc un schimb de idei, pareri si probleme;
 - dialog – prin care cele trei parti cauta sa ajunga la un consens in probleme nearmonizate;
 - mediere si arbitraj – prin care partile inteleg sa ajunga la o solutie acceptabila;
 - concertare sociala – prin care partenerii sociali incearca sa ajunga la o solutie cu reprezentantii celor trei puteri din stat, impreuna sau separat.
- b) Instrumentele dialogului social:
- Acordurile sociale;
 - Acordurile sectoriale;
 - Contractele colective de munca;
 - Protocoale bi si trilaterale;
 - Reglementari sectoriale prin ONG-uri (asociatii, fundatii, comitete), constituite in comun;
 - Consultarea, dialogul medierea si arbitrajul, concertarea sociala.
- c) Recunoasterea partenerilor sociali:
- Principiile de recunoastere reciproca au la baza un ansamblu de criterii care au ca scop aducerea si mentinerea la masa trativelor, precum si in intreg sistemul de autoreglementare sectoriala si de lobby, pe langa toate institutiile nationale, europene si internationale a unor parteneri sociali credibili, cu posibilitati proprii dovedite in resurse umane si materiale si capacitate recunoscuta de influenta.

Capitolul II

Incheierea, executarea, modificarea, suspendarea si incetarea contractului individual de munca

Art. 12

Angajarea se face prin incheierea contractului individual de munca, in care sunt stabilite in mod concret drepturile si obligatiile partilor, prin negociere, si care va respecta prevederile cu caracter minimal cuprinse in contractele colective de munca la nivel de unitate.

Art. 12.1

(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 urmatoarele conditii:

a) inlocuirea unui angajat in cazul suspendarii contractului sau de munca, cu exceptia

situatiei in care acel angajat participa la greva;

- b) cresterea temporara a activitatii angajatorului;
- c) desfasurarea unor activitati cu caracter sezonier;
- d) in situatia in care este incheiat in temeiul unor dispozitii legale emise in scopul de a favoriza temporar anumite categorii de persoane fara loc de munca;
- e) in alte cazuri prevazute expres de legi speciale, ori pentru desfasurarea unor lucrari, proiecte, programe, in conditiile stabilite prin prezentul ACORD SECTORIAL;
- f) angajarea unei persoane, aflate in cautarea unui loc de munca, care in termen de 5 ani de la data angajarii indeplineste conditiile de pensionare pentru limita de varsta;
- g) ocuparea unei functii eligibile in cadrul organizatiilor sindicale, patronale sau organizatiilor neguvernamentale, pe perioada mandatului;
- h) angajarea pensionarilor care, in conditiile legii, pot cumula pensia cu salariul.

Comisiile paritare la nivel de unitate sau grupuri de unitati vor conveni in ceea ce priveste stabilirea lucrarilor, proiectelor, programelor, precum si posturile, numarul acestora si durata pentru care se pot incheia contracte pe durata determinata conform art. 12.1 (2) lit. e).

Art. 12.2

Obligatia de incheiere a contractului individual de munca, in forma scrisa, revine angajatorului.

Art. 12.3

In situatia in care contractul individual de munca nu a fost incheiat in forma scrisa, se prezuma ca a fost incheiat pe o durata nedeterminata.

Art. 13

Contractele individuale de munca vor prevedea cel putin urmatoarele clauze:

- a) identitatea partilor;
- b) locul de munca sau, in lipsa unui loc de munca fix, posibilitatea ca angajatul sa munceasca in diverse locuri;
- c)obiectivele de performanta individuale impuse precum si criteriile de evaluare a realizarii acestora stabilite prin fisa postului.
- d) sediul angajatorului;
- e) functia/ocupatia conform specificatiei Clasificarii Ocupatiilor din Romania sau altor acte normative si atributiile postului;
- f) riscurile specifice postului;
- g) data la care contractul urmeaza sa isi produca efectele;
- h) in cazul unui contract de munca pe durata determinata sau al unui contract de munca temporara, durata acestora;
- i) durata concediului de odihna la care angajatul are dreptul;
- j) conditiile de acordare a preavizului de catre partile contractante si durata acestuia;
- k) salariul de baza, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum si periodicitatea platii salariului la care angajatul are dreptul;
- l) durata normala a muncii, exprimata in ore/zi si ore/saptamana;
- m) indicarea contractului colectiv de munca ce reglementeaza conditiile de munca ale angajatului;
- n) durata perioadei de proba, dupa caz.

In afara clauzelor generale mentionate mai sus, intre parti pot fi negociate si cuprinse in contractul individual de munca si alte clauze specifice cum ar fi:

- clauza neconcurentei;

- clauza cu privire la formarea profesionala;
- clauza de confidentialitate;
- clauza de mobilitate.

Înainte de încheierea contractului individual de muncă, angajatorul este obligat să informeze persoana selectată în vederea angajării despre elementele prevăzute mai sus, care trebuie incluse în contractul individual de muncă. Obligatia de informare a persoanei selectate în vederea angajării se considera îndeplinită de către angajator la momentul comunicării ofertei sale privind contractul individual de muncă.

Art. 13.1

(1) La încheierea contractului individual de muncă sau pe parcursul executării acestuia, părțile pot negocia și cuprinde în contract o clauză de neconcurență prin care angajatul să fie obligat ca după încetarea contractului să nu presteze, în interesul său propriu sau al unui tert, o activitate care se află în concurență cu cea prestată la angajatorul său, în schimbul unei indemnizații de neconcurență lunare pe care angajatorul se obligă să o plătească pe toată perioada de neconcurență.

(2) Clauza de neconcurență își produce efectele numai dacă în cuprinsul contractului individual de muncă sunt prevăzute în mod concret activitățile ce sunt interzise angajatului la data încetării contractului, cuantumul indemnizației de neconcurență lunare, perioada pentru care își produce efectele clauza de neconcurență, tertii în favoarea cărora se interzice prestarea activității, precum și aria geografică unde angajatul poate fi în reală competiție cu angajatorul.

3) Indemnizația de neconcurență lunară datorată angajatului nu este de natură salariale, se negociază și este de cel puțin 50% din media veniturilor salariale brute ale angajatului din ultimele 6 luni anterioare datei încetării contractului individual de muncă sau, în cazul în care durata contractului individual de muncă a fost mai mică de 6 luni, din media veniturilor salariale lunare brute convenite acestuia pe durata contractului.

(4) Indemnizația de neconcurență reprezintă o cheltuială efectuată de angajator, este deductibilă la calculul profitului impozabil și se impozitează la persoana fizică beneficiară, potrivit legii.

Art. 13.2

În situația modificării contractului individual de muncă, angajatorul este obligat să informeze în scris angajatul despre modificările propuse la contractul individual de muncă. Obligatia de informare a angajatului se considera îndeplinită de către angajator la momentul comunicării ofertei sale privind conținutul actului adițional.

Art. 13.3

(1) În cazul în care în cuprinsul contractului individual de muncă este negociată și inclusă o clauză de confidentialitate, părțile se obligă ca, pe toată durata contractului individual de muncă și după încetarea acestuia, să nu transmită date sau informații de care au luat cunoștința în timpul executării contractului, în condițiile stabilite în regulamentele interne, contractele colective de muncă și/sau contractele individuale de muncă.

(2) Nerespectarea clauzei prevăzute la alin. (1), de către oricare dintre părți, atrage obligarea celui în culpă la plata de daune interese.

Art. 13.4

În mod expres, clauza de confidentialitate se aplică persoanelor care au acces la baza de date necesare întocmirii documentațiilor tehnico-economice de ofertare, persoanelor care

participa la negocierea si incheierea contractelor comerciale, persoanelor care au acces la datele personale ale angajatilor sau care privesc salariul acestora, precum si alte persoane stabilite prin contractele colective de munca la nivel de unitate.

Art. 13.5

Prin contractele colective de munca la nivel de unitate partile pot negocia prestatii suplimentare in bani sau natura care se acorda angajatilor care au prevazuta in contractul individual de munca clauza de mobilitate.

Art. 14

(1) Contractul individual de munca se incheie potrivit prevederilor contractului colectiv de munca la nivel de unitate, putand fi modificat si completat de parti prin acte aditionale, ori de cate ori intervin schimbari ce impun modificarea sau completarea acestuia.

(2) Contractul individual de munca se incheie, prin grija celui care angajeaza, in scris, anterior inceperii raporturilor de munca, in doua exemplare, cate un exemplar pentru fiecare parte.

(3) Suspendarea contractului individual de munca poate interveni cu acordul partilor, in cazurile prevazute de lege.

Art. 15

(1) Angajarea se face in conditiile stabilite de lege si de contractul colectiv de munca, numai pe criteriul aptitudinilor si competentei profesionale.

(2) In cazul angajarii prin examen, concurs sau interviu, cel care angajeaza va face publica existenta posturilor libere; daca un angajat al unitatii si o persoana din afara acesteia obtin la concurs acelasi punctaj, angajatul unitatii are prioritate in ocuparea postului; modalitatile de ocupare a posturilor vacante, prin concurs, examen sau interviu, si modul de organizare si desfasurare a acestora se stabilesc prin contractul colectiv de munca la nivelul unitatii.

(3) In situatia in care angajatorul cere informatii in legatura cu persoana care solicita angajarea, de la fostii angajatori, acestea se vor referi numai la functiile indeplinite si durata angajarii, solicitarea facandu-se numai cu incunostintarea celui in cauza.

(4) Orice persoana angajata va fi supusa unei perioade de proba stabilite conform prevederilor Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, modificata prin Legea 40/2011. Perioada de proba va fi diferentiata in functie de natura muncii, gradul de raspundere si complexitate. Pe durata sau la sfarsitul perioadei de proba, contractul individual de munca poate inceta, printr-o notificare scrisa, la initiativa oricareia dintre parti.

(5) Se interzice angajarea succesiva pe perioade de proba a mai mult de 3 persoane pentru acelasi post.

(6) La sfarsitul perioadei de proba, contractul individual de munca se poate renegocia.

Art. 16

(1) Orice angajat are dreptul de a incheia mai multe contracte individuale de munca, cu exceptia celor pentru care legea prevede incompatibilitati pentru cumulul de functii.

(2) Angajatii care incheie mai multe contracte individuale de munca au obligatia sa declare fiecarui angajator locul unde exercita functia pe care o considera de baza.

- (2.1) Contractul individual de munca se poate modifica in ceea ce priveste durata contractului, locul muncii, felul muncii, conditiile de munca, salariul, timpul de munca si timpul de odihna numai cu acordul partilor.

- (2.2) Modificarea locului muncii prevazut in contractul individual de munca se poate face unilateral de catre angajator numai prin delegarea sau detasarea angajatului.

- (2.3) Delegarea angajatului nu implica modificarea felului muncii si se poate dispune pentru o perioada de cel mult 60 de zile, putandu-se prelungi cu inca 60 de zile, dar numai cu acordul angajatului.
- (2.4) Detasarea angajatului la un alt angajator poate implica in mod exceptional si modificarea felului muncii, dar numai cu consimtamantul scris al angajatului, si se poate dispune pentru o perioada de cel mult un an.
- (2.5) In cazul in care delegarea depaseste 30 de zile consecutive, in locul diurnei zilnice se plateste o indemnizatie egala cu 50% din salariul de baza zilnic. Aceasta indemnizatie se acorda proportional cu numarul de zile ce depaseste durata neintrerupta de 30 de zile.

Art. 17

(1) Contractul individual de munca poate inceta astfel:

- a) de drept;
- b) ca urmare a acordului partilor, la data convenita de acestea;
- c) ca urmare a vointei unilaterale a uneia dintre parti, in cazurile si in conditiile limitativ prevazute de lege.

(2) Contractul individual de munca inceteaza de drept:

- a) la data decesului angajatului sau angajatorului persoana fizica, precum si in cazul dizolvării angajatorului persoana juridica;
- b) la data ramanerii irevocabile a hotararii judecatoresti de declarare a mortii sau a punerii sub interdictie a salariatului ori a angajatorului persoana fizica.
- c) la data comunicării deciziei de pensionare pentru limita de varsta, pensionare anticipata, pensionare anticipata partiala sau pensionare pentru invaliditate a angajatului, potrivit legii;
- d) ca urmare a constatarii nulității absolute a contractului individual de munca, de la data la care nulitatea a fost constatata prin acordul partilor sau prin hotarare judecatoreasca definitiva;
- e) ca urmare a admiterii cererii de reintegrare in functia ocupata de angajat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neintemeiate, de la data ramanerii definitive a hotararii judecatoresti de reintegrare;
- f) ca urmare a condamnării penale la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data ramanerii definitive a hotararii judecatoresti;
- g) de la data retragerii de catre autoritatile sau organismele competente a avizelor, autorizatiilor ori atestarilor necesare pentru exercitarea profesiei;
- h) ca urmare a interzicerii exercitarii unei profesii sau a unei functii, ca masura de siguranta ori pedeapsa complementara, de la data ramanerii definitive a hotararii judecatoresti prin care s-a dispus interdictia;
- i) la data expirării termenului contractului individual de munca incheiat pe durata determinata;
- j) retragerea acordului parintilor sau al reprezentantilor legali, in cazul angajatilor cu varsta cuprinsa intre 15 si 16 ani.

Art. 18

(1) Contractul individual de munca poate inceta din initiativa unitatii pentru motive care tin de persoana angajatului, in urmatoarele situatii:

- a) in cazul in care angajatul a savarsit o abatere grava sau abateri repetate de la regulile de disciplina muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de munca, contractul colectiv de munca aplicabil sau regulamentul intern, ca sanctiune disciplinara;
- b) in cazul in care angajatul este arestat preventiv pentru o perioada mai mare de 30 de zile, in conditiile Codului de procedura penala;

- c) in cazul in care, prin decizie a organelor competente de expertiza medicala, se constata inaptitudinea fizica si/sau psihica a angajatului, fapt ce nu permite acestuia sa isi indeplineasca atributiile corespunzatoare locului de munca ocupat;
 - d) in cazul in care angajatul nu corespunde profesional locului de munca in care este incadrat;
 - e) in cazul in care angajatul indeplineste conditiile de varsta standard si stagiul de cotizare si nu a solicitat pensionarea in conditiile legii.
- (2) Daca incetarea contractului individual de munca a intervenit pentru motivul prevazut la art. 18 (1) lit. d), aceasta poate fi dispusa numai dupa evaluarea prealabila a angajatului. Procedura de evaluare se stabileste prin contractul colectiv de munca pe unitate conform standardelor ocupationale existente aprobate de Comitetul Sectorial din Constructii, precum si prin regulamentul intern al unitatii.

Art. 19

Contractul individual de munca , poate inceta din initiativa salariatului prin demisie. Termenul de preaviz este cel convenit de parti in contractul individual de munca si nu poate fi mai mare de 20 zile lucratoare pentru salariatii cu functii de executie , respectiv 45 zile lucratoare pentru salariatii cu functii de conducere.

Art. 20

- (1) In cazul in care unitatea este in situatia de a opera reduceri de personal, iar acestea nu constituie concedieri colective, conducatorul unitatii va anunta in scris reprezentantii alesi ai angajatilor cu privire la numarul si structura posturilor ce urmeaza sa fie reduse, precum si la motivatia acestei reduceri.
- (2) Prin concediere colectiva se intelege concedierea, intr-o perioada de 30 de zile calendaristice, dispusa din unul sau mai multe motive prevazute de legislatie, a unui numar de:
- a) cel putin 10 salariati, daca angajatorul care disponibilizeaza are incadrati mai mult de 20 de salariati si mai putin de 100 de salariati;
 - b) cel putin 10% din salariati, daca angajatorul care disponibilizeaza are incadrati cel putin 100 de salariati, dar mai putin de 300 de salariati;
 - c) cel putin 30 de salariati, daca angajatorul care disponibilizeaza are incadrati cel putin 300 de salariati.
- (3) In cazul concedierilor colective angajatorului ii revin urmatoarele obligatii:
- a) sa initieze in timp util, in scopul punerii de acord, consultari cu sindicatul sau, dupa caz, cu reprezentantii angajatilor, referitoare la metodele si mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numarului de salariati afectati si de atenuare a consecintelor;
 - b) sa puna la dispozitie sindicatului care are membri in unitate sau, dupa caz, reprezentantilor salariatilor toate informatiile relevante in legatura cu concedierea colectiva, in vederea formularii propunerilor din partea acestora.
- (4) Angajatorul are obligatia sa notifice in scris sindicatului intentia de concediere colectiva, cu cel putin 30 de zile calendaristice anterioare emiterii deciziilor de concediere.
- (5) Notificarea intentiei de concediere colectiva trebuie sa cuprinda:
- a) numarul total si categoriile de salariati;
 - b) motivele care determina concedierea;
 - c) numarul si categoriile de salariati care vor fi afectati de concediere;
 - d) criteriile avute in vedere, potrivit legii si/sau contractelor colective de munca aplicabile, pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere;

- e) masurile avute in vedere pentru limitarea numarului concedierilor;
 - f) masurile pentru atenuarea consecintelor concedierii si compensatiile ce urmeaza sa fie acordate salariatilor concediati, conform dispozitiilor legale si/sau contractului colectiv de munca aplicabil;
 - g) atenuarea consecintelor concedierii prin recurgerea la masuri sociale care vizeaza printre altele, sprijin pentru recalificarea sau reconversia profesionala a salariatilor concediati, in masura posibilitatilor.
 - h) data de la care sau perioada in care vor avea loc concedierile;
 - i) termenul inaintea caruia sindicatul poate face propuneri pentru evitarea ori diminuarea numarului salariatilor concediati.
- (6) Sindicatul poate propune angajatorului masuri in vederea evitarii concedierilor ori diminuarii numarului salariatilor concediati, intr-un termen de 10 zile calendaristice de la data primirii proiectului de concediere.
- (7) Sindicatul sau, dupa caz, reprezentantii salariatilor pot propune angajatorului masuri in vederea evitarii concedierilor ori diminuarii numarului salariatilor concediati, intr-un termen de 10 zile calendaristice de la data primirii notificarii.
- Angajatorul are obligatia de a raspunde in scris si motivat la propunerile formulate, in termen de 5 zile calendaristice de la primirea acestora.

Art. 21

- (1) La aplicarea efectiva a reducerii de personal, dupa reducerea posturilor vacante de natura celor desfiintate, masurile vor afecta in ordine:
- a) CIM ale salariatilor care cumuleaza doua sau mai multe functii, precum si ale celor care cumuleaza pensia cu salariul;
 - b) CIM ale persoanelor care indeplinesc conditiile de pensionare la cererea unitatii;
 - c) CIM ale persoanelor care indeplinesc conditiile de pensionare la cererea lor.
- (2) La luarea masurii de desfacere a CIM pentru reducerea de posturi vor fi avute in vedere urmatoarele criterii minimale:
- a) daca masura ar putea afecta doi sotii care lucreaza in aceeasi unitate, se desface contractul de munca al sotului care are venitul cel mai mic, fara ca prin aceasta sa se poata desface contractul de munca al unei persoane care ocupa un post nevizat de reducere;
 - b) masura sa afecteze, mai intai, persoanele care nu au copii in intretinere;
 - c) masura sa afecteze numai in ultimul rand pe femeile care au in ingrijire copii, barbatii vaduvi sau divortati care au in ingrijire copii, pe intretinatori unici de familie, precum si pe salariatii, barbati sau femei, care mai au cel mult 3 ani pana la pensionare la cererea lor.
- (3) In cazul in care masura desfacerii CIM ar afecta un salariat care a urmat o forma de calificare sau de perfectionare a pregatirii profesionale si a incheiat cu unitatea un act aditional la contractul de munca, prin care s-a obligat sa presteze o activitate intr-o anumita perioada de timp, administratia nu-i va putea pretinde acestuia despagubiri pentru perioada ramasa nelucrata pana la implinirea termenului, daca masura desfacerii contractului de munca nu-i este imputabila.
- (4) In ipoteza in care doua sau mai multe persoane salariate sunt in aceeasi situatie, disponibilizarea se va face cu consultarea sindicatelor.

Art. 22

- (1) Angajatilor carora li se desface contractul individual de munca din motive neimputabile lor, angajatorul le va comunica aceasta, in scris, cu 20 de zile lucratoare inainte.
- (2) In perioada preavizului, salariatii au dreptul sa absenteze 4 ore pe zi de la programul

unitatii pentru a cauta un loc de munca, fara ca aceasta sa afecteze salariul si celelalte drepturi. Orele absente se pot acorda prin cumul in conditiile stabilite de angajator.

Art. 23

(1) Contractele individuale de munca pe perioada nedeterminata pot fi desfacute din motive neimputabile salariatilor numai cu acordul sindicatelor sau al reprezentantilor salariatilor, pentru urmatoarele categorii de personal:

- a) unici sustinatori de familie;
- b) salariatii care mai au cel mult 3 ani pana la pensionare, la cererea lor;
- c) salariatii reveniti din somaj ca urmare a restrangerii activitatii si care au o perioada de stagiul mai mica de 12 luni in ultimele 24 de luni.

(2) In situatia in care masura ar afecta doi sotii care lucreaza in aceeasi unitate, se desface un singur contract de munca.

Art. 24

La disponibilizarea salariatilor din motive neimputabile lor , angajatorii vor acorda plati compensatorii, functie de vechimea salariatului in cadrul societatii, de pina la 6 salarii minime negociate pe unitate, in afara drepturilor convenite la zi.

Art. 25

(1) In termen de 45 zile calendaristice de la data concedierii, salariatul concediat prin concediere colectiva are dreptul de a fi reangajat cu prioritate pe postul reinfiintat in aceeasi activitate, fara examen, concurs sau perioada de proba.

(2) In situatia in care in perioada prevazuta la alin.(1) se reiau aceleasi activitati, angajatorul va transmite salariatilor care au fost concediati de pe posturile a caror activitate este reluata in aceleasi conditii de competenta profesionala o comunicare scrisa, prin care sunt informati asupra reluarii activitatii.

(3) Salariatii au la dispozitie un termen de maximum 5 zile calendaristice de la data comunicarii angajatorului, pentru a-si manifesta in scris consimtamantul pentru locul de munca oferit.

(4) In situatia in care salariatii care au dreptul de a fi reangajati potrivit alin.(2) nu isi manifesta in scris consimtamantul in termenul prevazut la alin.(3) sau refuza locul de munca oferit, angajatorul poate face noi incadrari pe locurile de munca ramase vacante.

Art. 26

Salariatii cu o vechime in unitate de cel putin 10 ani, carora le inceteaza contractul de munca prin pensionare, vor primi din partea angajatorului o recompensa egala cu cel putin un salariu de baza lunar. Alte drepturi, in functie de vechimea in cadrul unitatii, pot fi negociate, tinandu-se cont de posibilitatile financiare, prin contractul colectiv de munca la nivelul unitatii.

Capitolul III - Conditii de munca si protectia muncii

Art. 27

Conditii de muncă din cadrul unității trebuie să asigure integritatea fizică și psihică a salariaților în conformitate cu Legea securității și sănătății în muncă nr. 319/2006 și Legea nr. 346/2002 privind asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale, cu

modificările și completările ulterioare, precum și a Ordinului nr.450/2006, cu modificările și completările aduse de Ordinul nr.213/2009.

Art. 28

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

(2) În vederea realizării obiectivului prevăzut la alineatul precedent, părțile contractante vor asigura includerea în contractele colective a măsurilor prevăzute de Legea nr. 319/2006 și a celorlalte acte normative care derivă din această lege.

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

a) măsurile menționate în contractul colectiv de muncă trebuie să prevadă cerințele minime de securitate și sănătate în muncă astfel încât protecția lucrătorilor să fie asigurată împotriva riscurilor de la locurile de muncă. Pe baza evaluării riscurilor, angajatorul întocmește planul de prevenire și protecție care trebuie să conțină măsuri tehnice, sanitare și organizatorice sau de altă natură în funcție de condițiile concrete și particularitățile specifice de la locurile de muncă. Dacă acest lucru nu este posibil la un moment dat, se vor stabili programe pe termen scurt sau mediu pentru realizare, până la asigurarea parametrilor minimali, salariații beneficiind de compensări bănești sau de altă natură;

b) măsurile privind ameliorarea condițiilor de muncă, vor fi stabilite de către angajatori împreună cu reprezentanții sindicali, care vor putea apela la sprijin din partea "Casei de Siguranță în Mediul de Muncă a Constructorilor" (CASIMMCO) organism creat de către partenerii sociali în cadrul "Sistemului de Autoreglementări Sectoriale în Construcții (SASEC). Măsurile stabilite vor face obiectul unor anexe la contractele colective de muncă la nivel de unitate.

(4) În vederea asigurării implicării lucrătorilor la elaborarea și aplicarea deciziilor în domeniul securității și sănătății în muncă, la nivelul fiecărei unități se va constitui Comitetul de Securitate și Sănătate în Muncă (CSSM) în conformitate cu prevederile Legii nr.53/2003 – Codul Muncii modificată și completată prin Legea 40/2011, ale Legii 319/2006, precum și HG 1425/2006 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii 319/2006.

(5) Modul de organizare, funcționare și atribuțiile CSSM precum și obligațiile angajatorului referitoare la CSSM sunt în conformitate cu prevederile Legii 319/2006 și ale HG 1425/2006 și vor fi prevăzute în contracte colective la nivel de unitate.

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

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

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

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

(10) În cazul în care activitatea se desfășoară în unități dispersate teritorial se pot înființa mai multe Comitete de Securitate și Sănătate în Muncă al căror număr se stabilește prin CCM la nivel de unitate.

(11) Timpul de munca afectat activității în comitetele de sanătate și securitate în munca se considera timp de lucru efectiv prestat și va fi prevăzut în contractul colectiv de munca la nivel de unitate. Activitatea comitetelor de sanătate și securitate în munca se va desfășura în baza HG 1425/2006, a reglementărilor cadru în vigoare și a regulamentelor proprii.

(12) Angajatorul suportă toate cheltuielile necesare pregătirii și formării membrilor Comitetului de Securitate și Sănătate în Muncă, care au dreptul și obligația de a se informa cu privire la noutățile în domeniul în care își desfășoară activitatea.

(13) Potrivit prevederilor legale referitoare la repartizarea sau asumarea de atribuții în domeniul sanătății și securității în munca, în cadrul unităților vor fi stabilite următoarele plafoane de timp dedicate activității de sanătate și securitate în mediul de munca:

- mai puțin de 50 de angajați - 8 ore/lună.
- 50 - 199 de angajați - 12 ore/lună.
- 200 - 499 de angajați - 16 ore/lună.
- 500 - 1.499 de angajați - 20 ore/lună.
- peste 1.500 de angajați - 24 ore/lună.

c) Prin contractul colectiv de munca la nivel de unitate pot fi stabilite cwantumuri superioare de timp.

d) Timpul alocat activităților prevăzute de Legea nr. 319/2006 constituie timp de munca și este retribuit corespunzător.

e) Timpii neutilizați într-o lună de către titularul de drept nu se reportează în luna următoare.

f) În cazurile de forță majoră (accidente mortale, accidente colective și alte situații asimilate), timpii alocați se supun regimului de forță majoră, dar cwantumul total nu trebuie să depășească 30% din programul normal de lucru

Art. 29

(1) Angajatorul va asigura organizarea rațională a muncii pentru fiecare loc de munca. În acest scop se stabilesc sarcini și răspunderi sub formă de norme de munca; acestea pot fi norme de timp, norme de producție, norme de personal, însoțite de descrierea sferei de atribuții și a zonei de servire, menite să asigure utilizarea integrală și eficiența a timpului de lucru.

(1.1) Normele de munca se elaborează de către angajator, conform normativelor în vigoare sau, în cazul în care nu există normative, normele de munca se elaborează de către angajator cu acordul sindicatului ori, după caz, al reprezentanților angajaților. Normele de munca constituie anexă la contractul colectiv de munca la nivel de unitate și se fac cunoscute angajaților cu cel puțin 5 zile înainte de aplicare.

(2) Normele de munca vor fi astfel stabilite încât să asigure un ritm normal de lucru, la o intensitate a efortului muscular sau intelectual și la o tensiune nervoasă, care să nu conducă la oboseală excesivă a salariaților.

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

(4) În toate cazurile în care normele de munca nu asigură un grad complet de ocupare, conduc la o solicitare excesivă sau nu corespund condițiilor pentru care au fost elaborate

se impune reexaminarea lor. Aceasta poate fi ceruta atat de catre angajator, cat si de sindicate. In cazul unui dezacord cu privire la normele de munca, partile vor supune arbitrajului unui tert ales de comun acord, hotararile acestuia fiind obligatorii pentru ambele parti.

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

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

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

Art. 30

(1) Echipamentul de protecție se acordă în mod obligatoriu corespunzător locului de muncă și pe durata lucrului, iar cheltuielile vor fi suportate integral din fondurile unității.

(2) La acordarea echipamentului individual de protecție se vor respecta prevederile HG 1048/2006 privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru utilizarea de către lucrători a echipamentelor individuale de protecție la locul de muncă.

(3) Acordarea echipamentului de lucru se face în condițiile prevăzute de legislația în vigoare, conform contractului colectiv de muncă la nivel de unitate, ținându-se cont de următoarele:

a) echipamentul de lucru va avea caracteristici bune, în ceea ce privește aspectul și calitatea, și va fi marcat cu emblema societății;

b) acordarea echipamentului de lucru se va face după ce vor fi stabilite categoriile de personal care beneficiază de acesta, felul echipamentului și timpul efectiv de utilizare; schimbarea se va face la termenele prestabilite sau în cazul în care se constată o uzură pronunțată;

c) angajatul are obligația de a folosi echipamentul numai pentru lucru efectiv, de a-l întreține în bune condiții și de a suporta cheltuielile rezultate din uzură prematură nejustificată;

d) echipamentul de protecție se acordă în mod obligatoriu corespunzător locului de muncă și pe durata lucrului, iar cheltuielile vor fi suportate integral din fondurile unității.

Art. 31

(1) În cazul în care condițiile de muncă se normalizează, salariații vor beneficia pentru refacerea capacității de muncă încă două luni, dacă au beneficiat anterior de acestea, de:

- spor pentru nocivitate, condiții grele, vătămătoare sau periculoase;
- alimentație de protecție a organismului.

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

Art. 32

(1) În situația în care condițiile de muncă se deteriorează, angajatorul are obligația de a lua toate măsurile tehnice și organizatorice pentru ca activitatea să decurgă în condiții normale.

(2) În toate cazurile în care condițiile de muncă s-au înrăutățit, determinând reclasificarea locurilor de muncă, salariații vor beneficia de drepturile aferente noii

clasificări începând cu data confirmării condițiilor de muncă certificate prin buletin de analiză.

Art. 33

(1) Angajatorul se obliga ca la angajare si ulterior cel puțin o data pe an sa organizeze examinarea medicala gratuita a angajatilor conform prevederilor legale cu scopul de a constata daca acestia sunt apti pentru desfasurarea activitatii in postul pe care urmeaza sa-l ocupe sau il ocupa, in functie de factorii de risc specifici.

(2) Pentru categoriile de angajati care isi desfasoara activitatea in conditii de munca, altele decat cele normale, asa cum sunt definite de lege, vor fi organizate controale medicale gratuite, la perioade mai scurte, in conditiile ce vor fi stabilite prin contractul colectiv de munca la nivel de unitate.

(3) Supravegherea sănătății lucrătorilor în funcție de riscurile privind securitatea și sănătatea în muncă este asigurată prin medici de medicina muncii și se efectuează în conformitate cu prevederile HG 355/2007 cu modificările și completările ulterioare. Angajatorul are obligația de a asigura fondurile și condițiile corespunzătoare pentru ca lucrătorii să poată efectua examenele medicale la angajare, de adaptare, periodic, la reluarea activității și la schimbarea locului de muncă. La nivel de unitate, în funcție de particularitățile și condițiile concrete, se vor stabili modalitățile de efectuare a examenelor medicale, cu consultarea sindicatelor.

(4) Examinarea medicală este gratuită, iar cheltuielile ocazionate de examinare se vor suporta conform legii.

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

(6) Salariatele gravide, începând cu luna a V-a de sarcină, precum și cele care alăptează nu vor fi repartizate la muncă de noapte, nu vor fi chemate la ore suplimentare, nu vor fi trimise în deplasare sau nu vor putea fi detașate decât cu acordul lor.

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

(8) Pentru lucrătoarele gravide și mame, lăuze sau care alăptează se vor aplica prevederile OUG 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă cu modificările și completările ulterioare și ale HG 537/2004 pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare a prevederilor OUG 96/2003.

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

Art. 34

(1) Părțile sunt de acord că nicio măsură de securitate și sănătate în muncă, bazată pe evaluarea riscurilor nu este eficientă dacă nu este cunoscută, însușită și aplicată în mod conștient de lucrători.

In acest sens , societatile pot apela la inspectorii autorizati de catre CASIMMCO, permitind accesul acestora in santierele de constructii si unitatile de productie a materialelor de constructii, pentru organizarea si desfasurarea de campanii de informare si constientizare, privind:

- bune practici de aplicare a legislației de securitate și sănătate în muncă, măsuri eficiente de prevenire și protecție a accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, precum și cauzele generatoare ale acestora.

(2) Angajatorul va asigura pe cheltuiala sa cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea și perfecționarea profesională a salariaților cu privire la reglementările privind securitatea și sănătatea în muncă. Prin contractele colective de muncă la nivel de unitate se vor prevedea măsuri specifice, periodicitatea, metodologia, obligațiile și răspunderile precum și controalele proprii, în conformitate cu reglementările elaborate de Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale și cu instrucțiunile proprii. Timpul aferent acestor activități, inclusiv orele de instructaj, se include în timpul de muncă și este salarizat.

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

(4) În cazurile în care, în procesul muncii se produc schimbări prin introducerea de noi tehnologii sau mașini și echipamente de muncă care implică utilizarea unor reglementări noi în domeniul securității și sănătății în muncă, lucrătorilor li se va face instructajul care va fi consemnat în fișa de instructaj.

(5) Reglementările din domeniul securității și sănătății în muncă sunt obligatorii pentru toți lucrătorii iar nerespectarea lor constituie abatere disciplinară.

Art. 35

(1) La toate normele de protecție a muncii, oricare dintre parti poate veni oricând cu propuneri de îmbunătățire a acestora.

(2) Normele de protecție a muncii sunt obligatorii pentru toți angajații, nerespectarea lor constituind abatere disciplinară.

Art. 36

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

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

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

c) diminuarea până la eliminarea treptată a emisiilor poluante.

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

(3) Salariații sunt obligați să păstreze în bune condiții utilajele, instalațiile, bunurile și amenajările efectuate de către angajator, să nu le deterioreze, să nu le descompleteze ori să sustragă componente ale acestora. Dacă aceste obligații nu sunt respectate, angajatorul va lua toate măsurile legale necesare.

Art. 37

Angajatorul va lua măsuri pentru a asigura un regim de protecție specială a muncii femeilor, precum și a tinerilor sub 18 ani. Drepturile specifice vor fi negociate prin contractele colective la nivel de unitate.

Art. 38

Angajatorul se obliga să nu refuze angajarea sau, după caz, menținerea în muncă a

persoanelor cu handicap, in cazurile in care acestea sunt apte pentru a indeplini obligatiile de serviciu aferente posturilor existente.

Art. 39

(1) Pentru salariații care au suferit accidente de muncă sau au dobândit boli profesionale, angajatorul va suporta costul biletelor de tratament și transport pe C.F.R., sau al biletului de transport auto pentru zonele unde nu există cale ferată, în regimul deplasărilor spre locatia de tratament.

(2) În situația când, din cauza accidentelor de muncă, salariații au nevoie de proteze chirurgicale, dentare, oculare, auditive, de aparate ortopedice etc., aceștia au dreptul la ajutoare bănești în cuantum de 100% din costul lor suportate din fondurile prevăzute anual prin Legea privind Bugetul de Stat.

(3) Prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate se pot stabili și alte ajutoare sociale.

Art. 40

(1) Comitetul de sănătate și securitate în muncă are obligația de a aproba anual programul de măsuri privind normalizarea condițiilor de muncă conform reglementărilor legale.

(2) Angajatorul, la propunerea Comitetului de Securitate și Sanatate în Munca, se obliga să prevadă în bugetul de venituri și cheltuieli sume corespunzătoare cheltuielilor programate pentru echipamentul de lucru și protecție, pentru amenajările necesare normalizării condițiilor de muncă, pentru acordarea alimentației de întărire, pentru medicamente și materiale igienico-sanitare, pentru organizarea examinării medicale a angajaților, conform prevederilor legale, pentru activitatea Comitetului de Sanatate și Securitate în Munca.

(3) În cazul recomandărilor medicale, angajatorul va asigura trecerea salariaților în alte locuri de muncă și, după caz, recalificarea acestora, în funcție de posibilitățile fiecărei unități, acestea urmând a fi stabilite cu consultarea sindicatelor.

(4) Angajatele gravide, începând cu luna a cincea de sarcină, precum și cele care alăptează nu vor fi repartizate la munca de noapte, nu vor fi chemate la ore suplimentare, nu vor fi trimise în deplasare și nu vor putea fi detașate decât cu acordul lor. La solicitarea Comitetului de Securitate și Sanatate în Munca, angajatorul are obligația să evalueze riscurile pe care le presupune locul de muncă al angajatei care anunță că este însărcinată, precum și al angajatei care alăptează, și să le informeze cu privire la acestea.

Art. 40.1

Angajatorul are obligația să asigure toți angajații pentru risc de accidente de muncă și boli profesionale, în condițiile legii.

Asigurările pentru accidente de muncă și boli profesionale se vor face în funcție de clasa de risc a societății respective conform Hotărârii Guvernului nr. 144/2008 actualizată.

Art. 40.2

(1) Angajatorii au obligația să asigure accesul angajaților la serviciul medical de medicina muncii în condițiile legii.

(2) Serviciul medical de medicina muncii poate fi un serviciu autonom organizat de angajator sau un serviciu asigurat prin contracte de prestări servicii cu o altă persoană juridică, cu respectarea normelor legale în vigoare.

(3) Serviciile principale ale medicului de medicina muncii constau în:

a) prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale;

- b) supravegherea efectiva a conditiilor de igiena si sanatate in munca;
- c) asigurarea controlului medical al angajatilor atat la angajarea in munca, cat si pe durata executarii contractului individual de munca.

(4) In vederea realizarii sarcinilor ce ii revin, medicul de medicina muncii poate propune angajatorului schimbarea locului de munca sau a felului muncii unor angajati, determinata de starea de sanatate a acestora.

Capitolul IV - Salarizarea

Art. 41

(1) Pentru munca prestata in conditiile prevazute in contractul individual de munca, fiecare angajat are dreptul la un salariu in bani, negociat la incheierea contractului.

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

(3) Salariul de baza se stabileste astfel incat sa se asigure o diferentiere echitabila in raport cu cerintele de pregatire profesionala necesara executarii sarcinilor sau operatiilor ce revin fiecarui loc de munca. In acest scop se aplica sisteme de clasificare specifice, sub forma de retele de coeficienti sau retele de salarii. La diferentierea salariilor de baza, prin intermediul unor retele de coeficienti sau retele de salarii, se va tine seama, in principal, de continutul activitatii, de gradul de autonomie si initiativa in munca, de nivelul necesar de tehnicitate si pregatire prevazute in indicatoarele tarifare de calificare si, respectiv, de fisa postului, utilizate in unitate, precum si de cerintele de formare profesionala, de adaptarea si experienta in munca.

(4) Adaosurile la salariul de baza, precum si alte drepturi de natura salariala vor fi convenite prin contractele colective de munca la nivelul unitatii.

(5) Pentru locurile de munca si activitatile cu conditii diferite de cele normale, potrivit normelor de protectie a muncii in vigoare, se acorda sporuri la salariul de baza.

(6) Salariul este confidential. Acest caracter este respectat atat de angajator, cat si de angajat.

(7) In scopul promovarii intereselor si apararii drepturilor angajatilor, confidentialitatea salariilor nu poate fi opusa sindicatelor, in stricta legatura cu interesele acestora si in relatia lor directa cu angajatorul.

Art. 42

(1) Formele de salarizare ce se pot aplica sunt urmatoarele:

- a) in regie;
- b) in acord;
- c) pe baza de tarif sau cota procentuala din veniturile realizate;
- d) alte forme specifice unitatii.

(2) Formele de salarizare ce urmeaza sa se aplice se stabilesc prin contractele colective de munca la nivel de unitate.

Art. 43

(1) Prin contractele colective de munca la nivel de unitate se vor stabili criteriile si conditiile de constituire si acordare a premiilor.

(2) Cota de constituire a fondului de premiere a angajatilor se stabileste intre 5% si 10% din fondul de salarii realizat.

(3) In functie de posibilitatile economico-financiare, unitatile pot acorda la sfarsitul anului un premiu anual din fondul de salarii. Criteriile de acordare se vor stabili la nivel de unitate.

Art. 44

(1) Sporurile la salariul de baza ce pot fi acordate in functie de conditiile existente la locul de munca sunt:

a) sporuri pentru conditii deosebite de munca:

- conditii grele de munca, minimum 10%,
- conditii periculoase, minimum 10%,
- conditii penibile, minimum 25%,
- conditii nocive, minimum 10%,
- sporuri specifice pentru lucrul in subteran, in abataje, in constructii si amenajari hidroenergetice, de adancime etc.;

b) spor de santier (conditiile de acordare se stabilesc prin contractele colective de munca la nivel de unitate) minimum 5 RON pentru zilele efectiv lucrate - acolo unde este negociat - in cazul in care nu este inclus in salariul tarifar negociat;

c) spor pentru exercitarea si a atributiilor aferente unei alte functii, pana la 50% din salariul de baza minim al functiei ale carei atributii sunt indeplinite;

d) spor pentru vechimea in munca (trasele de vechime si cuantumurile se stabilesc prin contractele de munca la nivelul unitatii); sporul minim ce se acorda este de 5%, incepand cu vechimea de 3 ani, si de 25% la o vechime de peste 20 de ani, in cazul in care acesta nu este inclus in salariul tarifar negociat;

e) spor pentru lucrul in timpul noptii, 25%;

f) spor pentru ore suplimentare prestate peste programul normal de lucru convenit la nivel de unitate pana la 100%, dar nu mai putin de 75% din salariul de baza, pentru aceste ore;

g) spor pentru orele lucrate sistematic peste programul normal, maximum 25% din salariul de baza.

(2) Prin contractele colective de munca la nivel de unitate pot fi negociate si alte categorii de sporuri, precum sporul pentru folosirea unei limbi straine, daca aceasta nu este cuprinsa in obligatiile postului.

(3) Criteriile de acordare a sporurilor se stabilesc prin contractele colective de munca la nivel de unitate.

(4) Sporurile se acorda proportional cu timpul efectiv lucrat, in conditiile pentru care au fost stabilite.

(5) Persoanele care desfasoara activitati in conditii deosebite, grele, nocive sau periculoase, in santiere de constructii, ateliere, laboratoare, statii de betoane si prefabricate, vor beneficia de prevederile Legii nr. 19/2000 si ale H.G. nr. 261/8.03.2001. Nominalizarea locurilor de munca care genereaza acordarea acestor drepturi se va face de catre parti, iar tabelul cu persoanele ce activeaza in aceste locuri de munca, actualizat semestrial, va face obiectul unor acte aditionale la contractul colectiv de munca la nivel de unitate.

Art. 45

(1) Angajatorul va asigura conditiile necesare realizarii de catre fiecare angajat a sarcinilor ce ii revin in cadrul programului zilnic de munca stabilit.

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

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

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

Art. 46

Plata salariilor se face periodic, la datele ce se stabilesc prin contractele colective de munca la nivelul unitatii.

Art. 47

(1) Toate drepturile banesti convenite angajatilor vor fi platite inaintea oricaror obligatii financiare ale unitatii.

(2) In caz de faliment sau lichidare judiciara a unitatii, angajatii au calitatea de creditorii privilegiati, iar drepturile lor banesti constituie creante prioritare, urmand sa fie platite integral inainte de revendicarile celorlalti creditorii.

Art. 48

Angajatorii tin evidentele in care se mentioneaza activitatea desfasurata si drepturile de care au beneficiat angajatii in baza contractelor individuale de munca si elibereaza, la cerere, dovezi si o scurta caracterizare privitoare la activitatea desfasurata (scrisoare de recomandare).

Art.49

In scopul mentinerii stabilitatii fortei de munca la nivel de unitate, partenerii sociali semnatori ai prezentului acord sectorial, recomanda ca la negocierea CCM la nivel de unitate pentru societatile membre ale organizatiilor patronale si sindicale semnatare ale prezentului ACORD, partenerii sociali sa stabileasca un nivel minim al salariului plecand de la 1100 lei brut pe luna pentru un program de lucru de 170 ore/luna, adica 6,47 lei/ora. Coeficientii minimi de ierarhizare pentru urmatoarele categorii de salariați sunt:

a) muncitori:

1. necalificați = 1

2. calificați = 1,2

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

1. liceală = 1,2

2. postliceală = 1,25

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

1. școală de maiștri = 1,3

2. studii superioare de scurtă durată = 1,5

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

Coeficientii de ierarhizare de la alin. (2) se aplică la salariul de bază minim negociat la nivel de unitate.

În contractele colective de muncă la nivel de unitate se vor negocia grile de salarizare pentru fiecare categorie de salariați, pornind de la minimum de ierarhizare

Art. 50

Angajatorul va asigura renegocierea salariilor individuale la data și în condițiile stabilite prin reglementările legale sau prin negociere, în funcție de posibilitățile financiare.

Art. 51

(1) Pentru perioada de întrerupere a lucrului din cauza condițiilor climatice nefavorabile, acolo unde nu pot fi luate măsuri de continuare a activității pe timpul iernii se vor aplica prevederile art. 13 al Legii nr. 215/22.12.1997 privind societățile comerciale din ramura de construcții care au aderat și au cotizat la Casa Socială a Constructorilor.

(2) În vederea aplicării în bune condiții a prevederilor Legii nr. 215/22.12.1997, având drept scop asigurarea unei protecții reale pentru angajații care își întrerup activitatea în condițiile prevederilor alin. (1), părțile se angajează la îndeplinirea următoarelor îndatoriri:

a) angajații să achite lunar cota de 1% din salariul de bază brut de încadrare în contul Casei Sociale a Constructorilor;

b) angajatorii specificați la alin. (1) să asigure constituirea cotei de 1,5% din valoarea producției realizate și încasate lunar și virarea lunară a acesteia în contul Casei Sociale a Constructorilor, inclusiv virarea sumelor restante provenite din valoarea producției realizate și nedecontate la termen;

c) în contractul colectiv de muncă la nivel de unitate să fie stipulate obligațiile părților contractante de a urmări lunar îndeplinirea îndatoririlor prevăzute la pct. a) și b), precum și măsurile în cazul neîndeplinirii acestora;

d) părțile contractante să se angajează să întreprindă în comun măsuri în vederea modificării Legii nr. 215/22.12.1997, în sensul eficientizării acesteia.

(3) Pentru societățile comerciale care au aderat la Casa Socială a Constructorilor, anual, în cursul trimestrului IV, reprezentanții partenerilor sociali semnătari ai contractului colectiv de muncă la nivel de unitate vor conveni politica de asigurare a protecției sociale a angajaților pe perioada de reducere a activității, prin aplicarea prevederilor Legii nr. 215/1997 sau/si ale Legii nr. 76/2002, în funcție de situația economico-financiară a societății.

(4) Pentru societățile comerciale care nu au aderat la Casa Socială a Constructorilor pentru protecția socială a angajaților în perioada întreruperii activității din cauza timpului friguros se vor aplica prevederile Codului muncii și ale Legii nr. 76/2002.

Capitolul V - Timpul de muncă și timpul de odihnă

Art. 52

(1) Unitatea de măsură a timpului de lucru este ora.

(2) Pentru salariați angajați cu normă întreagă, programul normal de lucru este de 8 ore/zi.

(3) Programul normal de lucru săptămânal nu poate depăși 48 de ore ca medie anuală, inclusiv orele suplimentare.

(4) Pentru situații speciale, ce pot apărea la nivel sectorial din motive obiective, tehnice, tehnologice privind organizarea muncii, partenerii sociali pot negocia și alte durate ale programului normal de lucru zilnic, respectiv 10 ore, sub rezerva respectării reglementărilor

prevazute in Codul Muncii.

(5) Pentru societatile afiliate partilor semnatare ale prezentului ACORD SECTORIAL(organizatii patronale si sindicale) si care au aderat in baza Legii nr.215/1997 la Casa Sociala a Constructorilor pe perioada de intrerupere, salariatii primesc indemnizatii de protectie sociala conform Legii nr.215/1997, pentru care atat salariatul cat si angajatorul platesc contributi la bugetul statului.

(6) In conditiile prevazute de alin.(5), contractele individuale de munca ale salariatilor beneficiari ai masurilor de protectie sociala prevazute de Legea nr.215/1997 nu se suspenda, salariati ramanand in toata aceasta perioada la dispozitia angajatorului.

Art. 53

(1) La locurile de munca unde nu exista posibilitatea incadrarii in durata normala a timpului zilnic de lucru se pot stabili forme specifice de organizare a timpului de lucru: tura, turnus, tura continua, program fractionat, respectiv fractiuni de norma de 4 pana la 6 ore.

(2) Activitatea desfasurata in tura, turnus si tura continua se considera program normal de munca.

(3)Angajatorul poate incadra salariati cu fractiune de norma, prin contracte individuale de munca pe durata nedeterminata sau pe durata determinata, denumite contracte individuale de munca cu timp partial.Contractul individual de munca cu timp partial se incheie numai in forma scrisa.

(4) Contractul individual de munca cu timp partial cuprinde, in afara elementelor prevazute la art. 13 din prezentul contract, si urmatoarele clauze:

- durata muncii si repartizarea programului de lucru;
- conditiile in care se poate modifica programul de lucru;
- interdictia de a efectua ore suplimentare, cu exceptia cazurilor de forta majora sau pentru alte lucrari urgente, destinate prevenirii producerii unor accidente ori inlaturarii consecintelor acestora.

(5) In situatia in care, intr-un contract individual de munca cu timp partial, nu sunt precizate elementele prevazute mai sus, contractul se considera incheiat pentru norma intreaga.

Art. 54

(1) Salariatii care lucreaza in conditii deosebite si speciale stabilite conform Legii nr. 263/2010 beneficiaza de reducerea timpului de munca sub 8 ore/zi.

(2) Categoriile de personal care beneficiaza de reducerea timpului de munca, precum si de program de lucru redus in conditiile prevazute la alin. (1) se stabilesc prin contractele colective de munca la nivel de unitate.

Art. 55

(1) Salariatii incadrati in posturi cu fractiuni de norma beneficiaza de toate drepturile ce decurg din contractele colective de munca de care beneficiaza salariatii cu program normal de lucru;

aceste drepturi se acorda proportional cu timpul efectiv lucrat, raportat la drepturile stabilite pentru programul normal de lucru.

(2) La cerere, salariatii prevazuti la alin. (1) vor fi incadrati in program normal de lucru daca exista posturi vacante si daca intrunesc conditiile pentru ocuparea acestor posturi.

Art. 56

(1) Stabilirea si modificarea programului zilnic de lucru se fac prin regulamentul intern.

(2) Acolo unde este posibil, se vor negocia orare flexibile fara a se afecta drepturile

prevazute in contractul colectiv de munca la nivel de unitate.

Art. 57

(1) Programul de lucru al unitatii este determinat de natura lucrarilor de constructii care se desfasoara preponderent in aer liber. Luand in considerare imposibilitatea continuarii acestor lucrari in perioada de timp friguros (iarna), pentru toti cei care sunt membri cotizanti ai Casei Sociale a Constructorilor si Producatorilor de materiale de constructii, timpul normal de lucru este considerat astfel:

a) pana la 10 ore/zi pentru perioada aprilie - octombrie a anului calendaristic;

b) in perioada de timp friguros, cand nu se lucreaza in intervalul 1 noiembrie - 31 martie, se va efectua concediul de odihna conform programarilor si se vor aplica prevederile Legii nr. 215/1997.

Art. 58

(1) Prestarea orelor suplimentare peste programul normal de lucru se face pe baza solicitarii in scris de catre angajator, cu acordul angajatilor.

(2) Orele suplimentare se compenseaza cu ore libere platite in urmatoarele 60 de zile dupa efectuarea acestora.

(2.1) In cazul in care compensarea prin ore libere platite nu este posibila, in termenul prevazut la alineatul (2), munca suplimentara va fi platita salariatului prin adaugarea unui spor la salariu corespunzator duratei acesteia, conform art. 45 alin. (1) lit. f) din prezentul ACORD SECTORIAL.

(3) Orele prestate zilnic peste programul normal de lucru si care nu depasesc programul saptamanal de 48 de ore/saptamana (medie anuala) nu se considera ore suplimentare.

Art. 59

Programul de lucru in timpul noptii este cel lucrat in intervalul dintre orele 22 si 6.

Art. 60

Prin durata timpului de munca se intelege timpul efectiv de lucru, din care s-au eliminat timpii consumati cu echiparea-dezechiparea la inceputul si la sfarsitul programului, cu prezentarea la locul de munca, precum si cu pauza de masa, cu o durata mai mare de 15 minute.

Art. 61

(1) Femeile care au in ingrijire copii de pana la 6 ani si nu beneficiaza de cresa sau gradinita au dreptul la o reducere la jumatate a programului de lucru, fara a li se diminua celelalte drepturi ce decurg din calitatea de angajat, cum ar fi vechimea in munca, vechimea in vederea pensionarii etc.

(2) Femeia angajata care renunta la concediul legal pentru ingrijirea copilului in varsta de pana la 2 ani beneficiaza de reducerea duratei normale a timpului de lucru cu 2 ore pe zi, fara a-i fi afectate salariul de baza si vechimea in munca. La cerere, angajata poate opta pentru un program decalat, cu alte ore de incepere a programului de lucru, daca activitatea unitatii permite.

Art. 62

(1) Salariatii au dreptul in fiecare an calendaristic, la un concediu de odihna platit, de minimum 21 de zile lucratoare si maxim 28 zile lucratoare, functie si de numarul de ore suplimentare lucrate in intervalul de un an calendaristic pina la data acordarii concediului de odihna.

Concediul anual de odihna va putea fi fractionat la solicitarea /cu acordul angajatului, astfel incat una din transe de maxim 10 zile lucratoare sa fie acordate in perioada sarbatorilor de iarna.

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

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

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

Pentru salariatii care au incheiat contract individual de munca cu timp partial, durata concediului de odihna anual se stabileste proportional cu timpul efectiv lucrat.

Art. 63

(1) Pentru perioada concediului de odihna salariatul beneficiaza de o indemnizatie de concediu care nu poate fi mai mica decat salariul de baza, indemnizatiile si sporurile cu caracter permanent convenite pentru perioada respectiva, prevazute in contractul individual de munca.

(2) Indemnizatia de concediu de odihna reprezinta media zilnica a drepturilor salariale prevazute la alin. (1) din ultimele 3 luni anterioare celei in care este efectuat concediul, multiplicata cu numarul de zile de concediu.

(3) Prin contractele colective de munca la nivel de unitate se poate stabili ca, pe langa indemnizatia de concediu, sa se plateasca si o prima de vacanta, in functie de posibilitatile economico-financiare.

(4) Indemnizatia de concediu si prima de vacanta (unde este cazul) se platesc de catre angajator cu cel putin 5 zile lucratoare inainte de plecarea in concediu a salariatului.

Art. 64

(1) Programarea efectuarii concediilor de odihna se stabileste anual de catre angajator cu acordul salariatului pentru programarile individuale sau cu consultarea sindicatului in cazul programarilor colective.

(2) Concediul anual de odihna va putea fi fractionat la solicitarea salariatului, astfel incat una din transe sa fie de cel putin 10 zile lucratoare de concediu neintrerupt.

(3) Angajatorul poate rechema salariatul din concediul de odihna in caz de forta majora sau pentru interese urgente, care impun prezenta salariatului la locul de munca.

In acest caz, angajatorul are obligatia de a suporta cheltuielile salariatului si ale familiei sale, necesare in vederea revenirii la locul de munca, precum si eventualele prejudicii suferite de acesta ca urmare a intreruperii concediului de odihna.

Art. 65

(1) Salariatii incadrati in grade de invaliditate au dreptul la concedii de odihna suplimentare, prevazute de lege.

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

(3) Prin contractele colective de munca la nivel de unitate se pot negocia concedii de odihna suplimentare mai mari, in functie de conditiile deosebite ale fiecarui loc de munca.

Art. 66

(1) Zile nelucratoare sunt considerate zilele de repaus saptamanal si zilele de sarbatori

legale si religioase cuprinse in prezentul contract.

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

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

(3.1.) In situatii de exceptie, zilele de repaus saptamanal sunt acordate cumulat, dupa o perioada de activitate continua ce nu poate depasi 15 zile calendaristice, cu autorizarea inspectoratului teritorial de munca si cu acordul sindicatului. In aceste conditii, angajatii au dreptul la dublul compensatiilor convenite pentru munca suplimentara.

(4) In cazul in care activitatile se desfasoara in ture, turnus sau ture continue, la care timpul de lucru se repartizeaza pe schimburi in toate zilele saptamanii, pe baza de grafice intocmite de conducerile unitatilor pentru aceasta categorie de personal, conducerile unitatilor vor stabili alte zile de repaus saptamanal.

(5) Sunt zile nelucratoare zilele de repaus săptămânal și zilele de sărbători legale și religioase, după cum urmează:

a) 1 și 2 ianuarie;

b) prima și a doua zi de Paști;

c) 1 mai;

d) prima și a doua zi de Rusalii;

e) Adormirea Maicii Domnului;

f) 1 decembrie;

g) prima și a doua zi de Crăciun;

h) 2 zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

(6) Se stabileste "Ziua Constructorului" pentru ultima sambata a lunii iulie, zi in care nu se va lucra. Cheltuielile ocazionate de actiunile organizate de angajator si syndicate cu acest prilej vor fi sponsorizate de unitate.

Art. 67

(1) In afara concediului platit pentru ingrijirea copilului de pana la implinirea varstei de 2 ani si acelaia pentru copilul cu handicap pe o durata de pana la trei ani, persoana angajata poate beneficia, la cerere, de concediu fara plata de inca un an de zile.

(2) In perioada prevazuta la alin. (1), persoanei angajate nu i se poate desface contractul individual de munca, iar pe postul sau nu poate fi angajata o alta persoana decat cu contract individual de munca pe perioada determinata. Pe o perioada de minimum 6 luni de la reluarea activitatii, considerata perioada de readaptare, angajatii care au beneficiat de concediu de maternitate si/sau concediu legal platit pentru ingrijirea copilului in varsta de pana la doi ani nu vor putea fi concediati pentru motivul de necorespondere profesionala prevazut in Codul muncii.

(3) Angajatele gravide si cele care alapteaza nu vor putea fi repartizate in schimbul de noapte si nu vor fi trimise in deplasare in alte localitati, decat cu acordul lor.

(4) Pe perioada sarcinii, femeile au dreptul la invoire pentru controale periodice.

(5) Pentru participarea efectiva a sotului la ingrijirea nou-nascutului, in contractele colective si individuale de munca incheiate la nivelul unitatilor se vor include prevederile Legii nr. 210/31.12.1999 privind concediul paternal.

Art. 68

Pentru evenimente familiale deosebite, angajatii au dreptul la zile libere platite, la solicitarea acestora, dupa cum urmeaza:

- casatoria angajatului - 5 zile;
- casatoria unui copil - 2 zile;
- decesul unui membru de familie (sot, copil, tata, mama, socru, soacra) - 3 zile;
- deces rude grad 2 – 1zi
- nasterea unui copil -5 zile;
- pentru rezolvarea problemelor militare, angajatii au dreptul la concediu suplimentar platit, dupa cum urmeaza:
- la incorporare - 5 zile la solicitarea recrutilor;
- pentru clarificarea situatiei militare: o zi pentru chemare in acelasi judet, 1-2 zile pentru chemare in alt judet decat cel in care isi au locul de munca. (Temei legal: Legea nr. 46/1996 privind pregatirea populatiei pentru aparare);
- pentru donatorii de sange - 2 zile reglementate de lege.

Art. 69

- (1) Salariatii au dreptul sa beneficieze la cerere, de concedii pentru formare profesionala.
- (2) Concediile pentru formare profesionala se pot acorda cu sau fara plata.
- (3) Concediile fara plata pentru formare profesionala se acorda la solicitarea salariatului, pe perioada formarii profesionale pe care salariatul o urmeaza din initiativa sa.
- (4) Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului numai daca absenta salariatului ar prejudicia grav desfasurarea activitatii.
- (5) Conditii in care un salariat poate beneficia de concediu pentru formare profesionala sunt cele din Codul Muncii Art.154 ..Art.158.

Art. 70

Prin contractele colective de munca la nivel de unitate pot fi acordate si alte concedii fara plata, a caror durata nu va putea depasi 90 de zile lucratoare.

Capitolul VI - Formarea profesionala

Art. 71

(1) Prin termenul de formare profesionala, partile inteleg sa desemneze orice procedura prin care un salariat dobandeste o calificare, o alta calificare, precum si orice procedura prin care salariatul se specializeaza sau se perfectioneaza, obtinand un certificat sau o diploma care atesta aceste situatii .

Participarea salariatilor la diverse seminarii, nu intra sub incidenta procesului de formare profesionala .

(2) Formarea si perfectionarea profesionala cuprind si teme din domeniul relatiilor de munca, convenite intre sindicate si angajator.

(3) Partile convin asupra obligativitatii perfectionarii profesionale a tuturor categoriilor de angajati si asupra perfectionarii in domeniul sindical pentru reprezentantii sindicatelor, costurile fiind suportate de unitate.

(4) Partile contractante recunosc necesitatea ridicarii nivelului de calificare si perfectionare si convin ca atestarea aptitudinilor profesionale ale salariatilor sa se faca treptat, in conformitate cu standardele ocupationale aprobate de Autoritatea Nationala pentru Calificari si de alti formatori acreditati.

Art. 72

(1) Angajatorul persoana juridica elaboreaza anual planuri de formare profesionala, cu

consultarea sindicatelor. Planul de formare profesionala face parte integranta din contractul colectiv de munca aplicabil.

(2) La incheierea contractelor colective de munca la nivel de unitate, partile convin ca, in ceea ce priveste formarea profesionala, sa respecte urmatoarele:

a) sa identifice posturile pentru care este necesara calificarea, caile de realizare; sa adopte programul anual si modul de control al desfasurarii lui;

b) formarea profesionala a salariatilor in interesul unitatii se face pe cheltuiala acesteia;

c) in cazul in care un salariat identifica un curs de formare profesionala pe care ar dori sa-l urmeze, organizat de un tert, angajatorul impreuna cu sindicatul va analiza cererea si daca interesele generale ale unitatii converg cu interesul salariatului, va suporta contravaloarea cursului;

d) in cazul in care unitatea urmeaza sa-si schimbe partial sau total profilul de activitate, angajatorul va consulta sindicatul inainte de aplicarea masurii si va oferi propriilor salariatii posibilitatea de a se califica sau recalifica, inainte de a apela la angajari de forta de munca din afara;

e) angajatii au dreptul sa beneficieze, la cerere, de concedii pentru formare profesionala; concediile pentru formare profesionala se pot acorda cu sau fara plata. Angajatorul poate respinge cererea salariatului numai cu acordul sindicatului;

f) in cazul in care angajatorul nu si-a respectat obligatia de a asigura pe cheltuiala sa participarea unui salariat la formare profesionala in conditiile prevazute de lege, salariatul are dreptul la un concediu pentru formare profesionala, platit de angajator, de pana la 10 zile lucratoare sau de pana la 80 de ore;

g) angajatorii au obligatia de a asigura participarea la programe de formare profesionala pentru toti angajatii, dupa cum urmeaza:

1) cel putin o data la 2 ani, daca au cel putin 21 de angajati;

2) cel putin o data la 3 ani, daca au sub 21 de angajati.

h) cheltuielile cu participarea la programele de formare profesionala, asigurata in conditiile prevazute la lit. g), se suporta de catre angajatori.

Art. 73

(1) Nu pot fi obligate la restituirea cheltuielilor de scolarizare persoanele carora li s-a desfacut contractul de munca din motive neimputabile lor si care au urmat cursuri de pregatire sau perfectionare profesionala platite de unitate.

(2) In contractele colective de munca la nivel de unitate se vor prevedea perioadele de timp pentru care salariatii au obligatia de a lucra in unitate, ca urmare a absolvirii unui curs de formare profesionala, suportat de unitate.

Art. 73.1

Salariatii care au beneficiat de un curs sau un stagiu de formare profesionala, in conditiile art.197 (alin.1) din Codul Muncii, nu pot avea initiativa incetarii contractului individual de munca pentru o perioada stabilita prin act aditional.

Nerespectarea de catre salariat a dispozitiilor de mai sus determina obligarea acestuia la suportarea tuturor cheltuielilor ocazionate de pregatirea sa profesionala, proportional cu perioada de timp nelucrata, din perioada de timp convenita prin contractul individual de munca, sau prin actul aditional la acesta.

Art. 73.2

Sindicatul va participa prin imputernicitii sai la orice forme de examinare organizate in vederea absolvirii unui curs de formare profesionala in cadrul unitatii.

Capitolul VII

Alte prevederi in legatura cu drepturile si obligatiile partilor

Art. 74

Conducerea curenta a unitatilor este asigurata de presedintele consiliului de administratie - director general (director) sau manager, numit potrivit legii. Acesta nu poate fi revocat decat de adunarea generala a actionarilor sau de cel care l-a numit, dupa caz.

Art. 75

Angajatorul asigura gestionarea intregului patrimoniu al unitatii si dispune de intreaga autoritate pentru realizarea obiectivelor fixate; angajatorul angajeaza personalul, corespunzator structurii organizatorice aprobate, si stabileste modalitatile de desfasurare a activitatii, precum si strategia de dezvoltare si orice alte elemente ce privesc conducerea intregii unitati.

Art. 76

(1) Regulamentul intern se intocmeste de catre angajator, cu consultarea sindicatului sau a reprezentantilor salariatilor, dupa caz.

(2) Regulamentul intern cuprinde cel putin urmatoarele categorii de dispozitii:

- a) reguli privind protectia, igiena si siguranta in munca in cadrul unitatii;
- b) reguli privind respectarea principiului nediscriminarii si al inlaturarii oricarei forme de incalcare a demnitatii;
- c) drepturile si obligatiile angajatorului si ale angajatilor;
- d) procedura de solutionare a cererilor sau a reclamatilor individuale ale angajatilor;
- e) reguli concrete privind disciplina muncii in unitate;
- f) abaterile disciplinare si sanctiunile aplicabile;
- g) reguli referitoare la procedura disciplinara;
- h) modalitatile de aplicare a altor dispozitii legale sau contractuale specifice.

(3) Regulamentul intern se aduce la cunostinta salariatilor prin grija angajatorului si isi produce efectele fata de angajati din momentul incunostintarii acestora. Obligatia de informare a angajatilor cu privire la continutul regulamentului intern trebuie indeplinita de angajator. Modul concret de informare a fiecarui angajat cu privire la continutul regulamentului intern se stabileste prin contractul colectiv la nivel de unitate sau prin continutul regulamentului intern.

(4) Regulamentul intern se afiseaza la sediul angajatorului.

(5) Orice modificare ce intervine in continutul regulamentului intern este supusa procedurilor de informare prevazute mai sus la alin. (3).

(6) Orice angajat interesat poate sesiza angajatorul cu privire la dispozitiile regulamentului intern, in masura in care face dovada incalcarii unui drept al sau. Controlul legalitatii dispozitiilor cuprinse in regulamentul intern este de competenta instantelor judecatoresti, care pot fi sesizate in termen de 30 de zile de la data comunicarii de catre angajator a modului de solutionare a sesizarii formulate.

Art. 77

Incalcarea obligatiilor de serviciu constituie abatere de la disciplina muncii si se sanctioneaza, in functie de gravitatea faptelor, conform legii si regulamentului intern.

Art. 78

(1) Aplicarea sanctiunii disciplinare se face in termen de 30 de zile de la data la care cel in drept sa o aplice a luat cunostinta de savarsirea abaterii, dar nu mai tarziu de 6 luni de la comiterea acesteia si numai dupa cercetarea prealabila a faptei, ascultarea persoanei vinovate si verificarea sustinerilor facute de aceasta in apararea sa.

(2) La cererea angajatului in cauza, potrivit procedurii de la alin. (1), acesta poate fi asistat de reprezentantii sindicatului.

Art. 79

(1) In cazurile in care se ivesc premisele unor conflicte de interese, partile semnatare ale contractului colectiv de munca la nivel de unitate au obligatia sa respecte prevederile legale privind concilierea directa, iar angajatorul trebuie sa procedeze de urgenta la luarea masurilor care sa previna astfel de conflicte.

(2) Daca s-au epuizat toate posibilitatile de solutionare a conflictelor de interese, prevazute de lege, iar angajatii vor organiza o actiune de protest cu respectarea prevederilor legale, organizatorii, impreuna cu conducerea unitatii au obligatia sa stabileasca toate masurile pentru protejarea tuturor bunurilor ce se afla in sfera conflictului.

Art.80

In cazul unor situatii deosebite, care ar pune in pericol unitatea si viata angajatilor, angajatorul are obligatia sa stabileasca impreuna cu reprezentantii acestora solutiile pentru protectia sociala a celor afectati de aceste situatii, precum si a bunurilor unitatii.

Art. 81

(1) Consiliul de administratie sau managerul ia masuri ca, in cazul concesiunii unitatii sau a unei parti din unitate, sa prevada in actul de concesiune obligatia noului angajator de a respecta contractul colectiv de munca in vigoare, pe durata valabilitatii acestuia.

(2) In toate situatiile de reorganizare sau, dupa caz, de privatizare a unitatilor, drepturile si obligatiile prevazute in contractul colectiv de munca la nivel de unitate se transmit noilor subiecte de drept rezultate din aceste operatiuni juridice.

(3) In cazul privatizarii societatii, administratia va consulta obligatoriu colectivul de angajati si sindicatul, pentru a cunoaste optiunile acestora fata de conditiile propuse.

Art. 82

Angajatorul se obliga sa adopte o pozitie neutra si impartiala fata de organizatiile sindicale si reprezentantii acestora din unitate.

Art. 83

(1) Consiliul de administratie sau managerul poate invita pe delegatii alesi ai sindicatelor sau, dupa caz, pe reprezentantii angajatilor sa participe la sedintele sale, in conditiile prevazute de lege. Participarea se face cu drept de opinie, dar fara drept de vot.

(2) Incunostintarea reprezentantilor sindicali se face cu cel putin 72 de ore inainte de sedinta, acestora comunicandu-li-se ordinea de zi. Se va asigura accesul la documentele privind problemele profesionale, economice, sociale si culturale puse in discutie.

(3) Hotararile consiliului de administratie sau ale altor organe asimilate, privitoare la probleme de interes profesional, economic, social, cultural sau sportiv vor fi comunicate in scris organizatiilor sindicale in termen de 48 de ore de la data desfasurarii sedintei.

Art. 84

(1) Membrii alesi in organele de conducere ale organizatiilor sindicale, care lucreaza nemijlocit in unitati, in calitate de angajati, au dreptul la reducerea programului lunar cu 5 zile pentru activitati sindicale, fara obligatia angajatorului de a plati drepturile salariale pentru aceste zile.

(2) Numarul de zile cumulate pe an si numarul celor care pot beneficia de acestea se stabilesc prin contractul colectiv de munca la nivel de unitate.

Art. 85

Reprezentantilor alesi in organele de conducere a sindicatelor, precum si celor care au detinut o astfel de functie, in termen de 2 ani de la incetarea mandatului, nu li se poate modifica sau desface contractul de munca pentru motive care nu tin de persoana angajatului, pentru necorespundere profesionala sau pentru motive ce tin de indeplinirea mandatului pe care l-au primit de la angajatii din unitate.

Art. 86

Angajatorul va asigura gratuit spatiul, mobilierul si mijloacele necesare desfasurarii activitatii sindicale in incinta unitatii.

Art. 87

Sindicatelor vor avea acces, in conditiile legale, la baza materiala de care dispun unitatile, pentru desfasurarea unor activitati sindicale stabilite in contractele colective de munca la nivelul unitatilor.

Art. 88

Spatiile cu destinatie social-culturala sau sindicala nu pot fi instrainate fara acordul sindicatelor.

Art. 89

Baza materiala cultural-sportiva, proprietate a sindicatelor sau a patronatului, va fi folosita fara plata pentru actiuni organizate de catre una dintre parti, cu acordul proprietarului.

Art. 90

(1) In contractele colective de munca la nivel de unitate se vor prevedea compensari materiale si banesti pentru actiuni cu caracter social, cum sunt procurarea de bilete pentru odihna si tratament (care se va face, de regula prin sindicat), cazarea in camine de nefamilisti si colonii, organizarea de cantine si crese pentru copiii angajatilor, aniversarea Zilei Constructorului, serbarea pomului de Craciun, precum si pentru alte cheltuieli. Cheltuielile vor fi prevazute in bugetul de venituri si cheltuieli al unitatii, iar utilizarea acestor fonduri se va face cu acordul partilor.

(2) Angajatii care beneficiaza de bilete de tratament si de odihna, in statiunile balneoclimaterice, in hoteluri si case de odihna, au dreptul la o reducere a costului biletelor, ce nu poate fi mai mica de 50% din valoarea nominala a acestora, diferenta fiind

suportata de angajator.

(3) Angajatii care beneficiaza de prevederile alin. (2) nu pot beneficia si de prima de vacanta.

(4) Partile contractante convin sa actioneze impreuna pentru aplicarea prevederilor Legii nr. 142/1998 cu modificarile si completarile ulterioare privind tichetele de masa.

Art. 91

Partile semnatare, recomanda ca pe langa facilitatile stabilite de lege, angajatii sa poata beneficia si de urmatoarele ajutoare minime, suportate din fondurile angajatorilor:

- la nasterea unui copil se acorda familiei un singur ajutor social platit de unitate, in cuantum cuprins intre salariul minim si cel mediu la nivel de unitate;
- in cazul decesului sotului, sotiei, copiilor, parintilor si socrilor aflati in intretinerea angajatului, se acorda un ajutor egal cu de doua ori un cuantum cuprins intre salariul minim si cel mediu la nivel de unitate;
- in cazul decesului angajatului, familiei i se acorda un ajutor egal cu de trei ori un cuantum cuprins intre salariul minim si cel mediu la nivel de unitate.

Art. 92

Unitatile vor putea acorda angajatilor, cu avizul sindicatului, si alte ajutoare materiale sau banesti, in conformitate cu prevederile legale.

Art. 93

(1) Pe perioada delegarii, angajatii vor beneficia de urmatoarele drepturi, ale caror cuantumuri se vor stabili in contractele colective de munca la nivel de unitate:

- decontarea cheltuielilor de transport-cazare;
- decontarea diurnei se face in conformitate cu prevederile legale.

(2) Pentru lucrarile ce se executa in afara localitatii de resedinta a unitatii sau a filialelor sale, unitatea asigura mijloace de transport sau suporta cheltuielile de transport feroviar sau auto, pe baza de abonament (daca e posibil).

Prevederile alineatului precedent sunt aplicabile si celor care prin natura serviciului sunt obligati a efectua deplasari intre punctele de lucru in timpul unui schimb, cu aprobarea sefului de santier sau de compartiment.

Art. 94

Spatiile sociale de cazare dovedite a fi neutilizabile pot fi transformate de catre unitate in locuinte pentru angajatii proprii.

Fondurile necesare pentru amenajarea acestor spatii se constituie din contributia angajatilor solicitanti. Unitatea poate sa acorde facilitati fara ca prin aceasta sa incalce prevederile legale.

Art. 95

Sindicatelor vor putea desfasura activitati sindicale in incinta unitatilor, in afara orelor de program, precum si in timpul programului, cu acordul angajatorului, in conditiile stabilite prin contractul colectiv de munca la nivel de unitate.

Art. 96

(1) Reprezentantii partii sindicale semnatare pot verifica la unitati modul in care sunt respectate drepturile angajatilor, prevazute in prezentul ACORD SECTORIAL, la solicitarea scrisa a sindicatelor membre.

(2) Angajatorul recunoaste dreptul federatiei sindicale semnatarea de a asigura asistenta sau, la cerere, reprezentarea sindicatelor afiliate, pentru solutionarea litigiilor de munca sau ori de cate ori exista premise ale incalcarii drepturilor membrilor de sindicat.

Art. 97

Angajatorul nu va angaja angajati permanenti, temporari sau cu program partial, in perioada declansarii conflictelor de munca, pe locurile de munca ale angajatilor aflati in conflict.

Art. 98

Angajatorul recunoaste dreptul sindicatelor sau al reprezentantilor angajatilor de a asista angajatii, la solicitarea acestora, la negocierea contractului individual de munca, in tara si in strainatate.

Art. 99

Angajatorul se obliga sa asigure sindicatului informatiile privind proiectele de organizare a activitatii, datele privind bilantul financiar-contabil, proiectul de realizare a conditiilor de munca, proiectul de buget pe anul respectiv necesar negocierii contractului colectiv de munca la nivel de unitate, precum si pe toata durata lui de executare, conform legislatiei in vigoare.

Art. 100

In cazul in care federatia sindicala semnatarea realizeaza servicii comune in interesul unitatilor, prin intelegere, acestea vor stabili modul de participare la cheltuielile efectuate.

Art. 101

Angajatorii se angajeaza ca in contractele de asociere ale unitatilor cu parteneri straini, pentru activitati pe teritoriul Romaniei, sa prevada o clauza prin care societatile mixte infiintate se obliga sa respecte drepturile prevazute in legislatia muncii in vigoare, in contractul colectiv de munca la nivelul unitatii, precum si in conventiile O.I.M. ratificate de Romania.

Art. 102

(1) In unitatile cu sediul in Romania, care desfasoara activitati in strainatate, raporturile de munca dintre angajatori si angajati la data plecarii pentru lucru in strainatate se reglementeaza prin contractul colectiv de munca la nivel de unitate si prin act aditional la contractul individual de munca.

(2) Salariile pentru personalul roman care lucreaza in strainatate vor fi stabilite in lei si in valuta, prin negociere, diurna fiind in valuta.

(3) Unitatea poate acorda si alte drepturi in functie de prevederile documentatiei si ale contractului extern, precum si de eficienta economica a societatii.

(4) La negociere, partile contractante pot stabili ca o cota-parte din salariul in valuta sa fie achitata in tara, in lei.

(5) Nominalizarea persoanelor care urmeaza sa lucreze in strainatate se va face de catre administratie, cu informarea sindicatului din unitate.

(6) Angajatorul are obligatia de a-i comunica angajatului ce urmeaza sa-si desfasoare activitatea in strainatate informatiile cuprinse in art. 13 din prezentul contract, la care se adauga urmatoarele informatii:

a) durata perioadei de munca ce urmeaza sa fie prestata in strainatate;

- b) moneda in care vor fi platite drepturile salariale, precum si modalitatile de plata;
- c) conditiile de clima;
- d) reglementarile principale din legislatia muncii din tara respectiva;
- e) obiceiurile locului a caror nerespectare i-ar pune in pericol viata, libertatea sau siguranta personala.

(7) In situatia in care angajatorul nu se achita de obligatia de a informa, in termen de 15 zile de la momentul lansarii ofertei de incheiere sau modificare a contractului individual de munca, sau dupa caz, a prestarii activitatii in strainatate, angajatul poate sesiza, in termen de 30 de zile, instanta de judecata, solicitand despagubiri corespunzatoare prejudiciului cauzat de neexecutarea obligatiei de informare de catre angajator.

Art. 103

Unitatea se obliga sa asigure pregatirea pentru plecarea in strainatate, incluzand - fara a limita - obtinerea vizei de intrare, a permisului de lucru in tara unde urmeaza sa lucreze, procurarea biletului de transport dus-intors, primirea angajatului la destinatie, anuntarea autoritatilor, cazarea si alte facilitati convenite prin act aditional la contractul individual de munca.

In conformitate cu prevederile Acordului Social Sectorial, pregatirea pentru plecarea in strainatate a lucratorilor presupune si procesul de sindicalizare a acestora pentru controlul si regularizarea fluxurilor lucratorilor romani in afara tarii, cit si pentru preluarea acestora de catre organizatiile sindicale ale tarilor in care acestia isi vor desfasura activitatea, pe baza acordurilor incheiate intre organizatiile sindicale din aceste tari si cele din Romania.

Art.104

(1) Angajatorul se obliga sa suporte cheltuielile pentru asigurarile specifice in conformitate cu legislatia in vigoare din tara unde isi desfasoara activitatea.

(2) In cazul in care, conditiile de tratament o impun, angajatorul este obligat sa asigure, pe cheltuiala sa, deplasarea angajatului in vederea continuarii tratamentului in tara.

(3) Angajatorul are obligatia sa informeze si sa consulte reprezentantii angajaților, potrivit legislatiei în vigoare, cu privire la:

a) evoluția recenta și evoluția probabila a activităților și situației economice a întreprinderii;

b) situația, structura și evoluția probabila a ocupării forței de munca în cadrul întreprinderii, precum și cu privire la eventualele măsuri de anticipare avute în vedere, în special atunci când exista o amenințare la adresa locurilor de munca;

c) deciziile care pot duce la modificări importante în organizarea muncii, în relațiile contractuale sau în raporturile de munca, inclusiv cele vizate de legislația romana privind procedurile specifice de informare și consultare în cazul concedierilor colective și al protecției drepturilor angajaților, în cazul transferului întreprinderii.

(4) Informarea se face într-un moment, într-un mod și cu un conținut corespunzătoare, pentru a permite reprezentanților angajaților sa examineze problema în mod adecvat și sa pregătească, dacă este cazul, consultarea.

(5) Consultarea are loc:

a) într-un moment, într-un mod și cu un conținut corespunzătoare, pentru a permite reprezentanților angajaților sa examineze problema în mod adecvat și sa elaboreze un punct de vedere;

b) la un nivel relevant de reprezentare a conducerii și a reprezentanților angajaților, în funcție de subiectul discutat;

c) pe baza informațiilor furnizate de angajator, în conformitate cu prevederile art. 3 lit. e) și a punctului de vedere pe care reprezentanții angajaților au dreptul să îl formuleze;

d) astfel încât să permită reprezentanților angajaților să se întâlnească cu angajatorul și să obțină un răspuns motivat la orice punct de vedere pe care îl pot formula;

e) în vederea negocierii unui acord privind deciziile care se încadrează în obligațiile angajatorului, prevăzute la alin. (1) lit. c).

(6) Consultarea și informarea reprezentanților angajaților, are loc cel puțin o dată pe an.

În cazuri excepționale, atunci când situația o impune, consultarea și informarea reprezentanților angajaților are loc ori de câte ori este nevoie.

(7) Reprezentanților angajaților, precum și experților care îi asistă pe parcursul derulării oricăror proceduri de consultare sau negociere colectivă le este interzis să divulge angajaților sau terților orice informații care, în interesul legitim al întreprinderii, le-au fost furnizate în mod expres cu titlu confidențial. Această obligație continuă să se aplice reprezentanților sau experților și după expirarea mandatului lor.

(8) Tipul de informații supus regimului de confidențialitate este convenit de părți în contractele colective la nivel de unitate sau în alta formă agreată de parteneri și face obiectul unui contract de confidențialitate.

(9) Angajatorul nu este obligat să comunice informații sau să întreprindă consultări, dacă acestea sunt de natură să dăuneze grav funcționării întreprinderii sau să-i prejudicieze interesele. Decizia de a nu comunica aceste informații sau de a nu întreprinde consultări trebuie motivată față de reprezentanții angajaților.

(10) În condițiile în care reprezentanții angajaților nu consideră justificată decizia angajatorului de a invoca confidențialitatea informațiilor sau de a nu furniza informațiile relevante ori de a nu iniția consultări în condițiile alin. (1) și (3), aceștia se pot adresa instanțelor judecătorești de drept comun competente.

Capitolul VIII -Dispozitii finale

Art.105

Ambele parti au convenit ca litigiile privind executarea, modificarea, suspendarea sau incetarea prezentului ACORD SECTORIAL, care nu s-au putut solutiona pe cale amiabila, sa fie solutionate de instanta judecatoreasca.

Art.106

(1)Prevederile prezentului ACORD SECTORIAL stau la baza negocierilor pentru incheierea contractelor colective de munca la nivel de unitate.

(2)Negocierile pentru incheierea sau modificarea contractelor colective de munca la nivelul unitatilor vor incepe in in termen de 10 zile de la intrarea in vigoare a prezentului ACORD, inregistrat conform legii.

(3)Dupa inregistrarea contractului colectiv de munca la nivel de unitate, contractele individuale de munca vor fi completate prin acte aditionale semnate de angajatori si de salariati.

Art.107

În scopul protejării forței de muncă autohtone, partile contractante convin că angajarea cetățenilor străini să se facă în condițiile convenite prin CCM la nivel de unitate, potrivit prevederilor legale, sprijinindu-se în acțiunea lor pe activitatea Comitetului Paritar pentru Muncitori Migranți, în conformitate cu prevederile Acordului Social Sectorial din Construcții.

Art. 108

Pentru protejarea fortei de munca autohtone, partile semnatare se obliga sa intervina pentru a obtine de la cei in drept reglementarile legale privind modul de lucru si contingentarea fortei de munca din strainatate.

Art. 109

Angajatii societatilor comerciale cu capital integral sau majoritar de stat nu au dreptul de a fi numiti in functii de conducere, in cazul in care au firme particulare sau sunt angajati ai acestora, indiferent de obiectul de activitate al firmelor respective.

Art. 110

Prezentul ACORD SECTORIAL PRIVIND NEGOCIEREA SI CONTRACTAREA COLECTIVA IN SECTORUL DE CONSTRUCTII intra in vigoare de la data inregistrarii lui.

Art. 111

Beneficiaza de protectia generata de Sistemul de Autoreglementari Sectoriale dat de Casa Sociala a Constructorilor, Comitetul Sectorial pentru Formare Profesionala a Adultilor in Constructii, Casa de Meserii, Casa de Siguranta in Mediul de Munca, Comitetele Paritare pentru Muncitori Migranti, Comitetul Paritar pentru Trusturi Transnationale si Casa de Concedii, numai membri persoane juridice si fizice inscrise in sistem, membri ai partenerilor sociali reprezentativi la nivel de ramura, membri fondatori ai Sistemului de Autoreglementari Sectoriale.

Inscrierea se face pe fise tip, eliberate de Casa Sociala a Constructorilor, atat pentru persoane juridice, cat si pentru persoane fizice.

Inscrierea persoanelor juridice in Casa Sociala a Constructorilor se face pe baza listelor de societati comerciale pe care le detine federatia patronala reprezentativa, semnatarea a prezentului ACORD.

Inscrierea persoanelor fizice in Casa Sociala se face pe baza listelor de membri de sindicat pe care ii detine federatia sindicala reprezentativa, semnatarea a prezentului ACORD.

Art.112

In anexa nr.1 este redata structura cadru a CCM la nivel de unitate.

In anexa nr.2 sunt inregistrati membrii FPSC la data incheierii prezentului ACORD.

In anexa nr.3 sunt inregistrati membrii FGS FAMILIA la data incheierii prezentului ACORD.

Anexele nr.1, 2 si 3 fac parte integranta din prezentul ACORD SECTORIAL.

Art.113

Prevederile prezentului ACORD intra in vigoare la data de 01.09.2015.

Art.114

Redactat astazi, **27.08.2015**, data semnarii ACORDULUI SECTORIAL, in 6 exemplare originale.

REGULAMENTUL DE ORGANIZARE SI FUNCTIONARE A COMISIEI PARITARE LA NIVEL DE SECTOR CONSTRUCTII

Art. 1

(1) Comisia paritara la nivel de sector constructii va fi compusa din reprezentanti ai federatiei sindicale semnatare si dintr-un numar egal de reprezentanti ai patronatului, desemnati in acest scop.

(2) Activitatea comisiei constituite conform alin. (1) se desfasoara pe durata aplicarii ACORDULUI SECTORIAL.

(3) In maximum 10 zile de la inregistrarea prezentului ACORD SECTORIAL, partile semnatare vor nominaliza componenta comisiei.

Art. 2

Comisia se va intruni, la cererea oricareia dintre parti, in termen de maximum 5 zile lucratoare de la formularea cererii si va adopta hotarari valabile, prin consens, in prezenta a 3/4 din numarul de membri ai partilor semnatare.

Art. 3

Comisia va fi prezidata, prin rotatie, de cate un reprezentant al fiecarei parti, ales in sedinta respectiva.

Art. 4

Hotararea adoptata potrivit art. 2 are putere obligatorie pentru partile contractante.

Art. 5

Secretariatul comisiei va fi asigurat de catre patronat.

PARTILE SEMNATARE

Reprezentantii Angajatorilor

Reprezentantii Sindicatelor

Cristian Romeo Erbasu
Presedinte FPSC

Gheorghe Balaceanu
Presedinte FGS FAMILIA