



MONITORUL OFICIAL

AL

ROMÂNIEI

Anul 174 (X) — Nr. 4

PARTEA A V - A
CONTRACTE COLECTIVE DE MUNCĂ

Miercuri, 22 februarie 2006

SUMAR

	<u>Pagina</u>
Contract colectiv de muncă unic la nivelul ramurii industrii alimentare, a băuturilor și tutunului pe anul 2006.....	12
Anexa nr. 1 — Reprezentanții patronilor, participanți la negocierea contractului colectiv de muncă unic la nivelul ramurii industrii alimentare, a băuturilor și tutunului	12
Anexa nr. 2 — Reprezentanții salariaților, participanți la negocierea contractului colectiv de muncă unic la nivelul ramurii industrii alimentare, a băuturilor și tutunului	12
Anexa nr. 3 — Dovadă.....	13
Anexa nr. 4 — Regulamentul de organizare și funcționare a comisiei paritare la nivel de ramură	13
Anexa nr. 5 — Situații în care se acordă zile libere, plătite, și cuantumul acestora	13
Anexa nr. 6 — Locurile de muncă (grele, nocive, periculoase, penibile) pentru care se acordă sporuri	13-15
Anexa nr. 7 — Acțiuni ale Federației Patronale Române din industria alimentară și ale Federațiilor Sindicatelor din Industria Alimentară	15
Anexa nr. 8 — Lista unităților, întocmită în temeiul prevederilor Legii nr. 130/1996, republicată.....	16-22
Anexa nr. 9 — Contractul individual de muncă.....	22-24

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ UNIC

**la nivelul ramurii industriei alimentare, a băuturilor și tutunului pe anul 2006,
încheiat conform art. 10 și art. 11 din Legea nr. 130/1996, republicată cu modificările ulterioare,
semnat de către părți și înregistrat la Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei
cu nr. 81/01/20.01.2006**

PĂRȚILE CONTRACTANTE**I. Reprezentanții patronilor:**

1. Federația Patronală Română din Industria Alimentară (inclusiv organizațiile și asociațiile patronale componente — Anexa nr. 1), în conformitate cu art. 14, lit. a) din Legea nr. 130/1996, republicată cu modificările ulterioare, având reprezentativitatea constatată prin sentința civilă nr. 1/2002 a Tribunalului București, și potrivit art. 16 din Legea nr. 130/1996, republicată cu modificările ulterioare.

II. Reprezentanții sindicatelor:

1. Federația Națională a Sindicatelor din Industria Alimentară și Federația Sindicatelor Libere din Morărit și Panificație (Anexa nr. 2), în conformitate cu art. 41 din Legea nr. 54/2003 și cu art. 14, lit. b) din Legea nr. 130/1996, republicată cu modificările ulterioare, având reprezentativitatea constatată prin sentința civilă nr. 48/3.11.2004 a Tribunalului București, respectiv împuternicirea dată de CNSLR — Frăția în temeiul art. 19 din Legea nr. 130/1996, republicată cu modificările ulterioare.

CAPITOLUL I**Dispoziții generale**

Art. 1. — Prezentul contract colectiv de muncă unic la nivelul Ramurii Industriei Alimentare, a Băuturilor și Tutunului, denumit în continuare contract de ramură, are la bază prevederile contractului colectiv de muncă unic la nivel național și pe cele ale actelor normative în vigoare.

Art. 2. — (1) Părțile contractante, pe deplin egale și libere în negocierea acestui contract de ramură, se obligă să respecte prevederile lui.

(2) Nerespectarea obligațiilor rezultate din prezentul contract de ramură va atrage sancționarea celor vinovați conform prevederilor legale în vigoare.

Art. 3. — Prezentul contract de ramură se încheie și este valabil pe o perioadă de un an de la data înregistrării.

Art. 4. — (1) Clauzele contractelor colective de muncă produc efecte pentru toți salariații încadrați în unitățile din ramura industriei alimentare, a băuturilor și tutunului.

(2) În cazul în care au fost încheiate contracte colective de muncă la nivel de unitate anterior contractului de ramură, cele de la nivelul unității vor fi adaptate, dacă prevederile minimale ale acestuia nu au fost atinse.

(3) În contractele colective de muncă încheiate la nivelul unităților, bazate pe negocieri colective de către sindicate, în numele salariaților care nu sunt membri ai sindicatului, părțile contractante vor conveni, printr-o clauză expresă, plata unei contribuții lunare de către acești salariați, pentru organizarea și desfășurarea negocierilor colective, contribuție care nu poate fi mai mică de 0,3% din salariul brut al fiecăruia și care să nu depășească valoarea contribuției sindicale, reținerea efectuându-se în aceleași condiții ca și reținerea cotizației sindicale.

Art. 5. — Prezentul contract colectiv de muncă se poate modifica în condițiile și cu procedurile prevăzute de lege.

Art. 6. — Modificările aduse contractului produc efecte de la data înregistrării lor.

Art. 7. — Suspendarea și încetarea contractului de ramură se vor face cu respectarea legislației în vigoare.

Art. 8. — Contractele colective de muncă la nivelul unităților vor fi încheiate pe baza prezentului contract de muncă și nu vor putea să prevadă drepturi sub limitele stabilite prin acesta și prin alte reglementări legale în vigoare.

Art. 9. — Părțile se obligă să asigure popularizarea în unitate a contractului de ramură, astfel încât salariații să ia cunoștință de conținutul său.

Art. 10. — (1) Problemele ce apar în aplicarea prezentului contract, precum și soluționarea lor se analizează în cadrul comisiei paritare de la nivelul ramurii (Anexa nr. 4).

(2) Litigiile intervenite cu ocazia executării, a modificării, suspendării sau încetării prezentului contract se soluționează în conformitate cu prevederile legale referitoare la conflictele de muncă.

Art. 11. — (1) Împuterniciții organelor de conducere ai federațiilor sindicale și/sau ai federației patronale semnatare pot verifica la unități modul în care sunt respectate drepturile salariaților prevăzute în contractul colectiv de muncă la nivelul fiecărei unități la care se aplică prezentul contract colectiv de muncă; patronul va asigura intrarea acestora în unitate în conformitate cu regulamentul intern propriu, cu normele și procedurile interne, împuterniciții obligându-se ca pe toată durata verificării să respecte aceste norme.

(2) Societățile comerciale vor trimite o copie a contractului colectiv de muncă la nivel de unitate, înregistrat la Direcția pentru dialog, familie și solidaritate socială din județe, la organizația (asociația) patronală și/sau la federația sindicală, la cererea acestora.

Art. 12. — (1) Drepturile salariaților prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă unic nu pot să reprezinte motiv pentru reducerea altor drepturi colective sau individuale.

(2) Dacă prin reglementări anterioare au fost prevăzute drepturi mai mari pentru salariați, se vor aplica acele reglementări, în afara cazului în care prin lege se dispune în mod expres altfel.

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

Art. 13. — În vederea negocierii contractului colectiv de muncă la nivelul unității, patronii se obligă să prezinte în scris, la cererea sindicatelor, ultima situație economico-financiară, organigrama, posturile disponibile la zi, condițiile de ocupare a lor și alte informații prevăzute de lege.

CAPITOLUL II

Timpul de muncă și timpul de odihnă

Art. 14. — (1) Durata normală a timpului de muncă este de 40 de ore pe săptămână.

(2) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.

(3) Prin excepție, durata timpului de muncă poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, care includ și orele suplimentare, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de 9 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână.

(4) La stabilirea perioadelor de referință prevăzute la alin. 3 nu se iau în calcul durata concediului de odihnă anual și situațiile de suspendare a contractului individual de muncă.

(5) Prevederile alin. 2, 3 și 4 nu se aplică tinerilor care nu au împlinit vârsta de 18 ani.

Art. 15. — (1) Pentru unele activități, locuri de muncă și categorii de personal, prevăzute în contractele colective de muncă la nivel de unități, se pot stabili programe de lucru parțiale, corespunzătoare unor fracțiuni de normă cu o durată a timpului de muncă de cel puțin 2 ore pe zi. Drepturile salariaților care lucrează în astfel de situații se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat.

(2) Femeile care au în îngrijire copii de până la 6 ani pot lucra cu 1/2 normă cu salariul corespunzător acesteia, fără să li se afecteze drepturile ce decurg din calitatea de salariat, cum sunt concediul de odihnă, vechimea în muncă etc. Stagiul de cotizare pentru aceste asigurate este corespunzător contribuției de asigurări sociale reținute și virate.

Art. 16. — (1) Salariații care își desfășoară activitatea în locuri de muncă cu condiții deosebite beneficiază de reducerea duratei normale a timpului de muncă sub 8 ore pe zi, în condițiile prevăzute de lege.

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

(3) Durata timpului de muncă și categoriile de personal care beneficiază de acest program se stabilesc prin contractele colective de muncă la nivel de unități.

(4) În durata normală a timpului de lucru nu intră timpul consumat cu echiparea, dezechiparea la începutul și la sfârșitul programului.

(5) Repausul pentru servirea mesei nu poate fi mai mic de 15 minute. Repausul pentru servirea mesei cu o durată de 15 minute se include în programul de lucru.

Art. 17. — (1) Începerea și sfârșitul programului zilnic de lucru se stabilesc prin regulamente interne, întocmite de către patroni, cu consultarea reprezentanților sindicatelor.

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

(3) Stabilirea orarelor flexibile nu poate conduce la sporirea sarcinilor de serviciu, la deteriorarea condițiilor de muncă ori la diminuarea veniturilor provenite din salarii.

Art. 18. — (1) Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal, prevăzută la art. 14, este considerată muncă suplimentară.

(2) Salariații pot fi chemați să presteze muncă suplimentară numai cu acordul lor, cu excepția cazurilor prevăzute de lege.

Art. 19. — (1) Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 30 de zile după efectuarea acesteia.

(2) În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul prevăzut la alin. (1), în luna următoare munca suplimentară va fi plătită salariatului prin adăugarea unui spor de 100%.

Art. 20. — (1) Pentru salariații al căror program de lucru se desfășoară în timpul nopții, durata de muncă este mai mică cu o oră decât durata timpului de muncă prestată în timpul zilei, fără diminuarea salariului de bază și a vechimii în muncă.

(2) La unitățile unde procesul muncii este întrerupt sau condițiile specifice muncii o impun, programul de lucru din timpul nopții poate fi egal cu cel al zilei. Munca prestată în timpul nopții în cadrul unui asemenea program se plătește cu un spor de minimum 25% din salariul de bază pentru fiecare oră de noapte prestată, dacă timpul lucrat reprezintă cel puțin jumătate din programul de lucru; de acest spor beneficiază și salariații care lucrează în condiții deosebite, unde durata timpului de muncă este mai mică de 8 ore/zi.

(3) Se consideră muncă desfășurată în timpul nopții munca prestată în intervalul cuprins între orele 22,00 și 6,00. Durata normală a muncii de noapte nu va depăși 8 ore într-o perioadă de 24 de ore.

(4) Salariatele gravide, lăuzele și cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte.

Art. 21. — (1) În fiecare săptămână salariații au dreptul, de regulă, la 2 zile consecutive de repaus.

(2) Repausul săptămânal se acordă, de regulă, sâmbăta și duminica.

(3) În cazul în care activitatea de la locul de muncă nu poate fi întreruptă în zilele de sâmbătă și duminică, prin contractele colective de muncă la nivel de unități se vor stabili condițiile în care zilele de repaus săptămânal să fie acordate și în alte zile ale săptămânii sau cumulativ, pe o perioadă mai mare.

Art. 22. — (1) Salariații au dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu de odihnă, plătit, de minimum 21 de zile lucrătoare, diferențiat în funcție de vechimea în muncă. Diferențierea se face prin negociere, la încheierea Contractului colectiv de muncă la nivelul unității.

(2) Salariații care lucrează permanent în ture continuu cel puțin 4 luni pe an vor beneficia de un concediu suplimentar de maximum 1-3 zile pe an, proporțional cu timpul lucrat în aceste condiții.

Art. 23. — (1) În fiecare an calendaristic, salariații încadrați în gradul de invaliditate III au dreptul la un concediu de odihnă conform legii.

(2) Salariații care își desfășoară activitatea în locuri de muncă cu condiții deosebite beneficiază de concedii de odihnă suplimentare de minimum 3 zile pe an.

(3) Salariații în vârstă de până la 18 ani vor beneficia de un concediu de odihnă suplimentar de până la 7 zile pe an.

(4) Prin contractele colective de muncă la nivelul unităților, în funcție de posibilități, se vor stabili criteriile pe baza cărora salariații pot beneficia de concedii de odihnă suplimentare.

Art. 24. — (1) Pentru perioada concediului de odihnă, salariații vor primi o indemnizație ce nu va fi mai mică decât valoarea totală a drepturilor salariale convenite pentru perioada respectivă.

(2) Indemnizația de concediu de odihnă reprezintă media zilnică a salariului de bază, a indemnizațiilor și sporurilor cu caracter permanent (inclusiv sporul de noapte,

în cazul celor ce lucrează în schimburi) din ultimele 3 luni anterioare celei în care este efectuat concediul, multiplicată cu numărul zilelor de concediu.

(3) Prin contractele colective de muncă la nivel de unități se va stabili ca, pe lângă indemnizația de concediu, să se plătească și o primă de vacanță în valoare de cel puțin un salariu minim pe unitate, pe baza criteriilor stabilite la nivel de unitate.

(4) Indemnizația de concediu și, după caz, prima de vacanță se plătesc cu cel puțin 5 zile înainte de plecarea în concediu.

(5) Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă.

Art. 25. — (1) Concediul de odihnă anual se efectuează conform programării colective sau individuale.

(2) În cazul în care programarea concediilor se face fracționat, programarea se va realiza astfel încât fiecare salariat să efectueze într-un an calendaristic cel puțin 15 zile lucrătoare de concediu neîntrerupt.

Art. 26. — (1) Salariații au dreptul la zile libere plătite în cazul unor evenimente familiale, stabilite conform Anexei nr. 5.

(2) Sunt nelucrătoare zilele de sărbătoare legale, precum și ziua profesiunii, astfel:

- a) 1-2 ianuarie;
- b) prima și a doua zi de Paște;
- c) 1 Mai;
- d) 1 Decembrie;
- e) prima și a doua zi de Crăciun;

f) 2 zile pentru fiecare dintre cele două sărbători religioase ale anului, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora, care nu vor beneficia de zile libere conform alin. b) și e);

g) De regulă, Ziua lucrătorului din industria alimentară este pe 15 August, cu excepția situațiilor în care prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate s-a negociat o altă dată.

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

(4) Pentru rezolvarea unor situații personale, salariații au dreptul la concedii fără plată în condițiile legii. Pentru unitățile și salariații care prestează activitate sezonieră se poate acorda concediu fără plată până la 120 de zile/an.

Art. 27. — (1) În afara concediului pentru creșterea copilului până la împlinirea vârstei de 2 ani și în cazul copilului cu handicap până la împlinirea vârstei de 3 ani, salariații mamă poate beneficia de încă un an concediu fără plată.

(2) De concediul pentru creșterea copilului poate beneficia, opțional, unul dintre părinți.

(3) În perioada în care salariații/salariații se află în concediul prevăzut la alin. (1) nu i se va putea desface contractul de muncă, iar pe postul său nu vor putea fi angajate alte persoane decât cu contract de muncă pe durată determinată.

(4) Salariații beneficiază de celelalte prevederi legale care reglementează protecția maternității la locul de muncă.

Art. 28. — (1) În cazul în care salariații se află în concediu de maternitate, unitățile pot compensa pe o perioadă maximă de 6 săptămâni diferența dintre salariul de bază individual avut și indemnizația legală la care au dreptul.

(2) Aceste sume nu se deduc din contribuția de asigurări sociale.

Art. 29. — Salariații care renunță la concediul pentru creșterea copilului până la împlinirea vârstei de 2 ani și, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani beneficiază de o reducere a duratei normale a timpului de lucru cu 2 ore pe zi, fără să le fie afectate salariul de bază și vechimea în muncă, cu respectarea prevederilor legale.

Art. 30. — Salariatul tată beneficiază de concediu paternal în condițiile prevăzute de lege.

CAPITOLUL III

Condițiile de muncă și protecția muncii

Art. 31. — Părțile se obligă să respecte prevederile legale privind protecția și securitatea muncii, precum și toate reglementările legale în vigoare aplicabile în acest domeniu.

Art. 32. — (1) La nivelul unităților se vor constitui comitete de securitate și sănătate în muncă, în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

(2) Timpul de muncă afectat activității în comitetele de securitate și sănătate în muncă se consideră timp de lucru efectiv prestat.

Art. 33. — La stabilirea măsurilor care vizează condițiile de muncă, părțile vor ține seama de următoarele principii de bază:

a) măsurile preconizate să vizeze, mai întâi, ameliorarea reală a condițiilor de securitate și sănătate în muncă, în conformitate cu prevederile legale în vigoare;

b) măsurile preconizate pentru ameliorarea condițiilor se muncă trebuie să fie realizate împreună cu reprezentanții sindicatelor reprezentative potrivit legii, astfel încât aceștia să fie consultați și informați cu privire la acestea, încheindu-se anexe la contractele colective de muncă.

Art. 34. — (1) Locurile de muncă în industria alimentară, a băuturilor și tutunului se clasifică în locuri de muncă cu condițiile normale și locuri de muncă cu condiții deosebite sau speciale și se stabilesc cu respectarea prevederilor legale în vigoare.

(2) Locurile de muncă pentru care se pot acorda sporuri la salariu, materiale igienico-sanitare, concedii suplimentare și alimentație de întărire a organismului se negociază la nivel de unitate conform Anexei nr. 6 din prezentul contract, pe baza propunerilor Comitetului de securitate și sănătate în muncă de la nivelul unității.

(3) Locurile de muncă cu condiții deosebite care determină reducerea vârstei de pensionare sunt cele stabilite prin determinările efectuate la nivelul unităților conform reglementărilor legale în vigoare, și se vor stipula în contractele colective de muncă de la nivelul unităților, precum și în contractele individuale de muncă.

Art. 35. — (1) Duratele de reducere a vârstei pentru pensionare sunt cele prevăzute de lege.

(2) Patronii pot încheia pentru salariații contracte de asigurare de risc sau alte tipuri de asigurări, conform legii.

Art. 36. — (1) În cazul în care condițiile de muncă se normalizează, salariații vor beneficia, pentru refacerea capacității de muncă, încă minimum 2 luni, de următoarele drepturi;

- a) spor pentru condiții grele de muncă;
- b) spor pentru nocivitate;
- c) alimentație de întărire a rezistenței 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. 37. — În cazul schimbării condițiilor de muncă, indiferent de momentul efectuării reclasificării de către organele competente, salariații vor beneficia de drepturile aferente noii clasificări începând cu data schimbării condițiilor de muncă.

Art. 38. — (1) Patronii vor asigura organizarea rațională a muncii pentru fiecare loc de muncă. Pe această bază se stabilesc sarcini și răspunderi sub formă de norme de muncă (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 eficiență a timpului de muncă.

(2) Normele de muncă 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 oboseala excesivă a salariaților.

(3) Normele de muncă se elaborează în condițiile legii.

Art. 39. — (1) Normarea muncii se aplică tuturor categoriilor de salariați, potrivit specificului activității fiecăruia, și se bazează pe tehnicile normării muncii; aceasta se desfășoară ca un proces continuu, în concordanță cu schimbările care au loc în organizarea muncii și cu nivelul de dotare tehnică.

(2) În toate situațiile în care normele de muncă nu asigură un grad complet de ocupare, conduc la o solicitare excesivă sau, după caz, nu corespund condițiilor pentru care au fost elaborate, se impune reexaminarea lor. Aceasta poate fi cerută atât de către patroni, cât și de către sindicate. În caz de divergență, se va recurge de comun acord la o expertiză tehnică ale cărei concluzii sunt obligatorii pentru ambele părți.

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

(4) Cheltuielile ocazionate de soluționarea divergențelor cu privire la modificarea normelor de muncă vor fi suportate de către unități, pentru prima solicitare adresată de către sindicate.

Art. 40. — Patronii au 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 specifice funcției sau postului deținute.

Art. 41. — (1) Numărul de personal se va stabili în raport cu volumul activității desfășurate, cu durata timpului normal de lucru și cu normele de muncă.

(2) Fiecărui salariat i se va întocmi fișa postului, în două exemplare, unul va rămâne la unitate, iar celălalt la angajat.

Art. 42. — (1) În toate cazurile în care munca este efectuată într-un ritm impus, colectiv sau individual, în normele de muncă se includ și timpii de refacere a capacității de muncă.

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

Art. 43. — Patronatele și sindicatele vor urmări ca organizarea serviciilor medicale de întreprindere și de medicina muncii să se facă conform legii.

Art. 44. — Patronii nu vor refuza angajarea sau, după caz, menținerea în muncă a persoanelor cu handicap, în cazurile în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligațiilor de serviciu aferente posturilor existente.

Art. 45. — În cazul recomandărilor medicale, patronii vor stabili împreună cu sindicatele trecerea salariaților în

alte locuri de muncă disponibile și, după caz, recalificarea acestora în raport cu posibilitățile unităților.

Art. 46. — (1) Părțile sunt de acord că nici o măsură de protecție a muncii nu este eficientă dacă nu este cunoscută, însușită și aplicată în mod conștient de salariați.

(2) Patronul va asigura, pe cheltuiala sa, instruirea și perfecționarea profesională a salariaților, cu prioritate a membrilor Comitetului de securitate și sănătate în muncă, cu privire la normele de protecție a muncii. În contractele colective de muncă încheiate la nivelul unităților se vor prevedea măsuri specifice, periodicitatea, metodologia, obligațiile și răspunderile, precum și controalele proprii, în conformitate cu reglementările elaborate de Ministerul Muncii, Familiei și Solidarității Sociale și cu normele proprii.

(3) În cazurile în care, în procesul muncii, intervin schimbări ce impun aplicarea unor norme noi de protecție a muncii, salariații vor fi instruiți și testați efectiv cu privire la riscurile pe care le presupune noul loc de muncă.

Art. 47. — În contactele colective de muncă încheiate la nivel de unitate se vor înscrie parametri de microclimat stabiliți conform prevederilor legale în vigoare, care vor fi urmăriți la fiecare loc de muncă, în vederea luării măsurilor de protecție a muncii specifice, precum și programele de control al realizării măsurilor stabilite.

Art. 48. — (1) Contravaloarea echipamentului de protecție se suportă integral de către patron.

(2) Contravaloarea echipamentului de lucru se suportă potrivit prevederilor legale și celor din contractele colective de muncă de la nivelul societății.

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

Art. 49. — (1) Părțile se obligă să asigure un regim de protecție a muncii, pentru femeile și tinerii în vârstă de până la 18 ani, cel puțin la nivelul drepturilor specifice reglementate de legislația muncii și de prevederile prezentului contract, pe care le socotesc ca fiind minimale.

(2) Alte drepturi specifice sau alte quantumuri ale drepturilor reglementate de legislația muncii pot fi stabilite prin contractele colective de muncă la nivelul unităților.

Art. 50 — (1) În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității, patronul va lua următoarele măsuri de amenajare ergonomică a locului de muncă:

a) 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) Salariații sunt obligați să păstreze în bune condiții amenajările efectuate de patron, să nu le deterioreze și să nu le descompleteze ori să sustragă componente ale acestora. În caz contrar, aceștia vor fi sancționați disciplinar, patrimonial sau penal, după caz.

CAPITOLUL IV

Salarizarea și alte drepturi bănești

Art. 51. — (1) Pentru munca prestată în condițiile prevăzute în contractul individual de muncă, fiecare salariat are dreptul la un salariu în bani convenit la încheierea contractului individual de muncă, indiferent de natura unității în care își desfășoară activitatea.

(2) Salariul cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, sporurile, precum și alte adaosuri, în măsura în care acestea nu sunt absorbite în salariul de bază.

Art. 52. — (1) Salariul de bază minim brut pe ramură garantat în plată corespunzător programului de muncă este de:

- 390 RON pentru munci necalificate;
- 520 RON pentru munci calificate.

(2) Angajatorul nu poate negocia și stabili salarii de bază prin contractul colectiv de muncă și/sau contractul individual de muncă sub salariul de bază minim brut pe ramură.

(3) Pentru unitățile din morărit și panificație, membre ROMPAN, la care se acordă salariaților tichete de masă, cuantumul salariului minim se negociază la nivelul unității.

Art. 53. — Formele de salarizare ce urmează să se aplice fiecărei activități ori categorii de salariați se stabilesc prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate.

Art. 54. — (1) Părțile contractante sunt de acord ca în perioada următoare să acționeze pentru includerea unor sporuri în salariul de bază, care să reprezinte retribuirea pentru munca prestată și condițiile de la locul de muncă, astfel încât salariul de bază să aibă pondere majoritară în salariu.

(2) Sporurile la salarii se acordă dacă nu sunt cuprinse în salariile de bază. În măsura în care sporul de vechime nu este absorbit în salariul de bază, acesta se va acorda astfel:

- de la 3 la 5 ani 5%;
- de la 5 la 10 ani 10%;
- de la 10 la 15 ani 15%;
- de la 15 la 20 ani 20%;
- peste 20 ani 25%.

(3) Sporurile pentru condiții de muncă speciale și deosebite, calculate la salariile de bază individuale, vor fi de minimum 10%.

(4) Condițiile concrete de acordare a sporurilor se stabilesc prin contractele colective de muncă la nivel de unități.

(5) Se mai acordă sporuri pentru:

a) orele suplimentare prestate peste programul de lucru convenit, stabilite prin negociere, în cadrul contractului colectiv la nivel de unitate sau, după caz, al contractului individual de muncă, și nu poate fi mai mic de 100%;

b) orele prestate în zilele libere, în zilele de sărbători legale ori în alte zile în care, potrivit legii, nu se lucrează, în funcție de modul de organizare a programului de lucru — minimum 100%;

c) lucru în timpul nopții, -25% din salariul de bază.

(6) Sporurile prevăzute la alin. (5), lit. d), se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat în condițiile stipulate.

(7) La nivelul unității există posibilitatea acordării și a altor tipuri de sporuri.

(8) Pentru executarea, pe lângă funcția de bază, și a unei alte funcții, se poate acorda un spor de până la 50% din salariul de bază al funcției înlocuite; cazurile în care se aplică această prevedere și cuantumurile vor fi stabilite prin negocieri la contractele de muncă la nivel de unitate sau grupuri de unități.

Art. 55. — (1) Adaosurile la salariul de bază sunt:

a) adaosul de acord, acolo unde plata salariului se realizează în acord;

b) premiile acordate din fondul de premiere, calculate într-o proporție de 3% din fondul de salarii realizat lunar și cumulat;

c) cota-parte din profitul net ce se repartizează salariaților, de până la 10%, dacă există acordul adunării generale a acționarilor;

(2) Patronii vor acorda salariaților prime cu ocazia sărbătorilor religioase de Paște și Crăciun, care se vor negocia la nivelul fiecărei unități la încheierea contractului colectiv de muncă la nivel de unitate.

(3) Condițiile de acordare diferențiată, diminuare sau anulare a participării la profit sau la fondul de premiere a salariaților se stabilesc prin contractele colective de muncă la nivel de unitate, pe bază de criterii stabilite de comun acord de patronat și sindicate, dacă prin lege nu se prevede altfel.

Art. 56. — Patronii pot acorda salariaților membri de sindicat tain din produsele și subprodusele obținute, în condițiile stabilite prin contractele colective de muncă la nivelul unităților, cu respectarea prevederilor legale.

Art. 57. — (1) Formele de organizare a muncii și de salarizare ce se pot aplica sunt următoarele:

- a) în regie sau după timp;
- b) în acord;
- c) pe bază de tarif sau cote procentuale din veniturile realizate.

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

- a) acord direct;
- b) acord progresiv;
- c) acord indirect.

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

(4) Formele de organizare a muncii și de salarizare ce ar urma să se aplice fiecărei activități și fiecărui loc de muncă se stabilesc prin contractele colective de muncă la nivel de unități.

Art. 58. — (1) Patronii se obligă să asigure condițiile necesare realizării de către fiecare salariat a sarcinilor ce îi revin, în cadrul programului zilnic de muncă stabilit.

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

Art. 59. — Dacă activitatea a fost întreruptă din vina salariaților, aceștia vor suporta pagubele produse și nu vor fi plătiți pe perioada nelucrată.

Art. 60. — Plata salariilor se face periodic, la intervale de cel mult o lună, iar datele se stabilesc prin contractele colective de muncă la nivelul unităților.

Art. 61. — (1) Drepturile bănești convenite salariaților se plătesc înaintea oricăror obligații bănești ale unităților.

(2) În caz de faliment sau lichidare judiciară, salariații au calitatea de creditori privilegiați, iar drepturile lor bănești constituie creanțe privilegiate, urmând să fie plătite integral, înaintea celorlalți creditori.

(3) Angajatorul va contribui la fondul de garantare pentru plata creanțelor salariale care rezultă din contractele individuale de muncă, în condițiile legii.

Art. 62. — (1) Angajatorii vor ține evidența activității desfășurate de salariați și a drepturilor salariale de care au beneficiat, eliberând dovezile necesare.

(2) În acest sens fiecărui salariat i se va înmâna lunar un document conținând informații cu privire la drepturile salariale de care beneficiază.

Art. 63. — (1) Salariații care se pensionează pentru boală primesc o indemnizație egală cu cel puțin două salarii de bază avute în luna pensionării.

(2) Salariații care se pensionează pentru limită de vârstă primesc o indemnizație de minimum un salariu de bază avut la data pensionării.

Art. 64. — În afară de ajutoarele prevăzute de lege, la care au dreptul, salariații vor beneficia și de următoarele ajutoare, suportate din fondurile proprii ale unității:

a) în cazul decesului salariatului, un ajutor acordat familiei de cel puțin trei salarii medii nete lunare pe unitate;

b) cel puțin un salariu de bază al mamei, plătit de unitatea acesteia pentru nașterea fiecărui copil; dacă mama nu beneficiază de un astfel de ajutor, soțul acesteia beneficiază de plata unui salariu de bază;

c) cel puțin un salariu de bază, plătit de unitate la decesul soțului sau soției ori la decesul unei rude de gradul întâi aflate în întreținerea salariatului;

d) cel puțin un salariu minim pe unitate, salariaților care se căsătoresc pentru prima dată și care sunt salariați în unitatea respectivă de cel puțin 1 an.

Art. 65. — În cazul unui accident de muncă, se acordă indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă a cărei bază de calcul este stabilită la art. 20, iar sursa de plată o constituie contribuția de asigurare pentru accidente de muncă și boli profesionale, cu excepția primelor 3 zile de incapacitate, care se suportă de angajator, potrivit prevederilor art. 35 din Legea nr. 346/2002. Salariatul primește o indemnizație a cărei bază de calcul se stabilește conform prevederilor Legii nr. 346/2002, privind asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale, cu modificările și completările ulterioare.

CAPITOLUL V

Contractul individual de muncă

Art. 66. — (1) Drepturile și obligațiile salariaților se stabilesc la încadrarea acestora, prin contractul individual de muncă încheiat în conformitate cu prevederile legale și cu modelul prevăzut în Anexa nr. 9 la prezentul contract. Contractele vor fi înregistrate la Inspectoratul teritorial de muncă.

(2) În contractele individuale de muncă nu se pot prevedea clauze care să stabilească drepturi sub limita considerată minimă din contractele colective de muncă la nivel de unitate, respectiv ramură.

Art. 67. — În vederea stabilirii drepturilor ce decurg din contractul individual de muncă, angajații sunt clasificați în funcție de specificul unității, de felul muncii și de cerințele postului.

Art. 68. — (1) Contractul individual de muncă se încheie cu respectarea drepturilor fundamentale ale cetățeanului și pe criteriul aptitudinilor și competenței profesionale. La solicitarea salariatului membru de sindicat, cu respectarea principiului confidențialității, la negocierea, încheierea sau modificarea contractului individual de muncă acesta poate fi asistat de un reprezentant al organizației sindicale semnatară a contractului colectiv de muncă la nivel de unitate sau de un reprezentant al organizației la care sindicatul este afiliat.

(2) În cazul angajării prin concurs, dacă un salariat și o persoană din afara unității obțin aceleași rezultate, salariatul are prioritate la ocuparea postului.

Art. 69. — (1) Contractele individuale de muncă se pot modifica în ceea ce privește durata contractului, locul muncii, felul muncii, condițiile de muncă, timpul de muncă și de odihnă și drepturile salariale, numai prin acordul părților, cu excepția situațiilor expres prevăzute de lege.

(2) Refuzul salariaților de a accepta o modificare referitoare la unul dintre elementele prevăzute la alin. 1 nu dă dreptul patronilor de a proceda la desfacerea unilaterală a contractului individual de muncă pentru aceste motive, decât în condițiile prevăzute de lege.

Art. 70. — (1) Contractele individuale de muncă se pot suspenda, în ceea ce privește efectele lor, prin acordul părților sau în cazurile prevăzute de lege în mod expres.

(2) În cazuri excepționale, în care, din motive tehnice sau din alte motive obiective (neprevăzute), activitatea a fost întreruptă total sau parțial, salariații vor primi 75% din salariul de bază individual aferent timpului respectiv, cu condiția ca încetarea lucrului să nu se fi produs din vina lor și dacă în tot acest timp au rămas la dispoziția unității. Prin negocieri cu organizația sindicală se vor stabili concret durata și modul de realizare a acestei prevederi, de a rămâne la dispoziția angajatorului în așteptarea reluării activității.

(3) În cazul prevăzut la alin. (2) se vor respecta celelalte drepturi prevăzute de actele normative pentru astfel de situații.

(4) Patronii și sindicatele vor încheia acorduri la nivel de unitate, în vederea păstrării locurilor de muncă ale salariaților disponibilizați temporar.

Art. 71. — (1) Contractele individuale de muncă pot înceta în condițiile prevăzute de lege, într-unul dintre următoarele moduri:

a) de drept;

b) ca urmare a convenției părților, la data convenită de acestea;

c) ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți, în cazurile și în condițiile limitativ prevăzute de lege.

(2) În cazurile în care unitatea este obligată, potrivit legii, să acorde un preaviz la desfacerea contractului de muncă, durata acestuia va fi de 20 de zile lucrătoare.

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

Art. 72. — (1) Contractele individuale de muncă nu pot fi desfășurate din inițiativa patronilor în cazurile în care prin lege sau prin contractele colective de muncă s-au prevăzut asemenea interdicții.

(2) Desfășurarea activității sindicale conform legii nu poate constitui motiv pentru desfacerea contractului individual de muncă.

Art. 73. — La desfacerea contractelor individuale de muncă din motive care nu țin de persoana salariatului, precum și în cazul concedierii pentru inaptitudine fizică sau psihică a salariaților, unitatea va acorda acestora o compensație reprezentând un salariu de bază lunar, în afara drepturilor cuvenite la zi.

Art. 74. — Contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română, conform anexei la prezentul contract. Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului.

Art. 75. — Angajatorii au obligația de a comunica în scris sindicatelor de la nivelul unităților măsurile de disponibilizare colectivă a personalului, în timp util, dar nu mai puțin de 60 de zile anterior efectuării acestora.

Art. 76. — (1) La luarea măsurilor de concediere colectivă pentru reducere de posturi, vor fi avute în vedere următoarele criterii minimale:

a) competența profesională;

b) dacă măsura ar putea afecta doi soți care lucrează în aceeași unitate, se desface contractul de muncă al soțului care are venitul cel mai mic, fără ca prin aceasta să se poată desface contractul individual de muncă al unei persoane care ocupă un post neavizat de reducere;

c) măsura să afecteze, mai întâi, persoanele care nu au copii în întreținere;

d) măsura să afecteze numai în ultimul rând femeile care au în îngrijire copii, bărbații văduvi sau divorțați care au în îngrijire copii, precum și salariații, bărbați sau femei, care mai au cel mult 2 ani până la pensionare la cererea lor.

e) contractele individuale de muncă ale salariaților care cumulează funcții în unități diferite, precum și ale celor care cumulează pensia cu salariul;

f) contractele individuale de muncă ale persoanelor care îndeplinesc condițiile de pensionare, la cererea unității sau a lor;

g) contractele individuale de muncă ale salariaților care obțin venituri constante din poziția de patron sau asociat la o societate comercială.

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

Art. 77. — Sindicatele au dreptul să verifice modul de aplicare a prevederilor art. 76 și să acționeze pe orice cale, legală sau convențională, pentru a asigura respectarea lor. În cazul în care două sau mai multe persoane salariate sunt în aceeași situație, disponibilizarea se face cu acordul sindicatelor.

Art. 78. -(1) Unitățile care își extind sau își reiau activitatea într-o perioadă de 9 luni de la luarea măsurilor de desfacere a contractului individual de muncă în condițiile legii, au obligația să încunoștințeze în scris despre aceasta organizațiile sindicale și să facă publică măsura prin presă. Patronii sunt obligați să reangajeze salariații cărora li s-a desfăcut contractul individual de muncă în condițiile de mai sus, care au pregătirea și competența necesare pentru ocuparea posturilor vacante și care s-au prezentat în termen de 15 zile de la data apariției anunțului.

(2) Nerespectarea prevederilor alin. (1) atrage răspunderea celor vinovați, conform legii.

(3) Patronii au obligația de a păstra locurile de muncă ale salariaților pensionați pe caz de boală pe o perioadă de maximum 6 luni. În această perioadă, patronii pot angaja personal cu contract individual de muncă pe durată determinată.

CAPITOLUL VI

Formarea profesională

Art. 79. — (1) Prin „formare profesională” părțile înțeleg să desemneze orice procedură prin care un salariat dobândește o calificare, o altă calificare, precum și orice procedură prin care salariatul se specializează, obținând un certificat sau o diplomă care atestă aceste situații.

(2) Formarea și perfecționarea profesională cuprind și teme cu caracter patronal și sindical din domeniul relațiilor de muncă, convenite între sindicate și patroni.

(3) În cazul în care participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională este inițiată de angajator, toate

cheltuielile ocazionate de această participare sunt suportate de către acesta.

(4) Salariații au dreptul să beneficieze, la cerere, de concedii pentru formare profesională.

Art. 80. — (1) Angajatorul care are cel puțin 21 de salariați elaborează și aplică planuri de formare profesională, cu consultarea sindicatului, plan care devine anexă la contractul colectiv de muncă la nivelul angajatorului.

(2) Salariații au dreptul să fie informați cu privire la conținutul planului de formare profesională.

(3) Patronatul are obligația de a asigura condițiile necesare pentru ca salariații să aibă acces periodic la formarea profesională.

(4) Modalitatea concretă de formare profesională, drepturile și obligațiile părților, durata formării profesionale, precum și orice alte aspecte legate de formarea profesională fac obiectul unor acte adiționale la contractele individuale de muncă.

(5) În cazul în care salariatul este cel care are inițiativa participării la o formă de pregătire profesională cu scoatere din activitate, angajatorul va analiza solicitarea salariatului împreună cu sindicatul și va decide cu privire la cererea formulată de către salariat în termen de 15 zile de la primirea solicitării. Totodată, în cazul acceptării, angajatorul va decide cu privire la condițiile în care va permite salariatului participarea la forma de pregătire profesională, inclusiv dacă va suporta în totalitate, sau în parte, costul ocazionat de aceasta.

CAPITOLUL VII

Drepturi și obligații ale părților

Art. 81. — (1) Patronii și sindicatele, ca parteneri sociali permanenți, convin să respecte pentru fiecare dintre ei și pentru salariați, în general, libertatea de opinie.

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

Art. 82. — (1) Patronii au obligația de a invita delegații aleși ai organizațiilor sindicale reprezentative să participe în consiliile de administrație la discutarea problemelor de interes profesional, economic, social, cultural sau sportiv.

(2) Hotărârile consiliului de administrație sau ale altor organe asimilate acestora, privitoare la problemele de interes profesional, economic, social, cultural sau sportiv vor fi comunicate în scris organizațiilor sindicale, în termen de 48 de ore de la data desfășurării ședinței.

(3) Reprezentanților sindicatelor le este interzis să participe ca observator sau administrator la ședințele mai multor consilii de administrație din societăți comerciale concurente, indiferent de natura capitalului.

Art. 83. -Patronii se obligă să asigure sindicatelor informațiile necesare pentru negocierea contractelor colective de muncă sau, după caz, pentru încheierea acordurilor privind raporturile de serviciu, în condițiile legii, precum și cele privind constituirea și folosirea fondurilor destinate îmbunătățirii condițiilor de la locul de muncă, a protecției muncii și a utilităților sociale, a asigurărilor și protecției sociale.

Art. 84. — Reprezentanții sindicali pot participa ca observatori la concursurile de angajare și ocupare de posturi, organizate în cadrul unității.

Art. 85. — (1) Membrii aleși în organele de conducere ale organizațiilor sindicale, care lucrează nemijlocit în unitate în calitate de salariați, au dreptul la reducerea programului lunar cu 3-5 zile pentru activități sindicale.

(2) Numărul de zile cumulate pe an și numărul celor care pot beneficia de acestea se stabilesc prin contractul colectiv de muncă de la nivelul unității.

Art. 86. — (1) Patronii vor asigura gratuit pentru activitatea sindicatelor spațiul adecvat și mobilierul necesar; prin contractele colective de muncă la nivel de unități se vor stabili condițiile de acces la utilizarea bazei materiale social-culturale de care dispune unitatea. Cheltuielile pentru activități în interesul ambelei părți, stabilite de comun acord, vor fi suportate de către unitate.

(2) Baza materială cu destinație cultural-sportivă, proprietate a patronilor ori proprietate a sindicatelor din unitățile respective, va putea fi folosită, fără plată, pentru acțiuni organizate de către sindicate sau patroni, în condițiile prevăzute în contractele colective de muncă.

Art. 87. — Patronii vor permite:

a) salariaților să urmeze cursurile de pregătire sindicală și patronală cu durata de până la 15 zile anual, cu scoatere din producție;

b) reprezentanților sindicali și/sau patronali din organizațiile afiliate la federațiile sindicale și/sau patronale semnatare ale prezentului contract să participe la acțiunile acestora, pe baza convocării făcute, cu scoatere din producție și cu suportarea cheltuielilor de către unități pentru un membru al sindicatului o dată pe lună. În cazuri excepționale, la nivel de unitate se poate conveni asupra unui număr suplimentar de deplasări.

Art. 88. — (1) Patronii vor stabili reținerea pe statele de plată a cotizației sindicale, în vederea operării deducerii din impozitul pe venit. Sumele reținute vor fi virate lunar, concomitent cu celelalte obligații ce rezultă cu ocazia plății salariilor, astfel:

— 75% în contul sindicatelor de la nivelul unității

— 25% în contul Federației Naționale a Sindicatelor din Industria Alimentară.

(2) Pentru Federația Sindicatelor Libere din Morărit și Panificație cotizația se virează conform prevederilor statutului propriu.

(3) Salariații sezonieri sau temporari vor putea semna declarația de adeziune la sindicat, urmând să achite cotizația sindicală, conform alin. (1), pe toată durata cât sunt angajați.

Art. 89. — (1) În toate situațiile de reorganizare sau, după caz, de transfer al dreptului de proprietate asupra acțiunilor, activelor, și părților sociale ale societății comerciale, drepturile și obligațiile existente se vor transmite noilor subiecți de drept, în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

(2) Cumpărătorul, în calitate de acționar al societății, se obligă să preia drepturile și obligațiile existente în momentul transferului dreptului de proprietate cu privire la:

a) contractul colectiv de muncă și/sau alte acorduri sau înțelegeri existente între sindicatul și patronatul societății;

b) contractele individuale de muncă;

c) dispozițiile legale referitoare la condițiile de muncă și salarizare.

Art. 90. — (1) În cazul restructurării, reorganizării, închiderii operaționale, închiderii sau falimentării societății comerciale, patronul este obligat să respecte prevederile legale privind desfacerea contractelor individuale de muncă, ca urmare a concedierilor colective.

(2) Salariații disponibilizați prin concedieri colective vor beneficia, din fondul de salarii, de compensații bănești individuale, în condițiile și în cuantumurile prevăzute în contractele colective de muncă încheiate la nivelul unităților, dar nu mai puțin de 6 (șase) salarii de bază brute de încadrare.

Art. 91. — Patronii se angajează ca în contractele societăților cu participare străină, pentru activitățile pe teritoriul României, să prevadă o clauză prin care se obligă să respecte drepturile prevăzute în legislația muncii în vigoare și în contractele colective de muncă la nivel de unități, precum și convențiile O.I.M. (Organizației Internaționale a Muncii) ratificate de România.

Art. 92. — Repartizarea spațiilor de locuit, indiferent de natura lor, cu excepția locuințelor de serviciu, către salariații unităților se va face de către comisia paritară administrativ-sindicat, conform criteriilor ce vor fi stabilite prin contractele colective de muncă la nivel de unități.

Art. 93. — Salariații trimiși în delegație în țară vor beneficia de următoarele drepturi:

a) decontarea cheltuielilor de transport și a costului cazării potrivit condițiilor stabilite în contractele colective de muncă la nivelul unităților, dar nu mai puțin decât prevederile legale în vigoare;

b) diurna de deplasare negociată la nivel de unitate, dar nu mai mică decât nivelul stabilit prin hotărâre de guvern pentru instituțiile publice (bugetari);

c) în cazurile în care nu se asigură cazarea, delegatul va primi o sumă echivalentă cu valoarea diurnei.

Art. 94. — Salariații detașați beneficiază de drepturile de delegație prevăzute de articolul 94. În cazul în care detașarea depășește 30 de zile consecutiv, în locul diurnei zilnice se plătește o indemnizație egală cu 50% din salariul de bază zilnic net. Această indemnizație se acordă proporțional cu numărul de zile ce depășește durata neîntreruptă de 30 de zile.

Art. 95. — Salariații detașați își mențin drepturile pe care le-au avut la data detașării, cu excepția celor privind igiena și protecția muncii. Dacă la locurile de detașare drepturile echivalente au niveluri mai mari sau se acordă și alte drepturi, persoanele detașate beneficiază de acestea.

Art. 96. — (1) În situația în care patronii încheie contracte cu parteneri străini, potrivit cărora salariații vor executa unele lucrări în străinătate, condițiile de muncă și salarizare, precum și celelalte drepturi și obligații ale acestor salariați se vor stabili prin negocieri colective, care se vor desfășura în condițiile prevăzute de lege și cu respectarea clauzelor cuprinse în contractul încheiat cu partenerul extern.

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

Art. 97. — (1) Cheltuielile sociale în limita unei cote de 2% aplicată asupra valorii cheltuielilor cu salariile personalului, potrivit Legii nr. 53/2003 — Codul Muncii, cu modificările ulterioare, se vor efectua conform legii pentru:

a) funcționarea corespunzătoare a unor activități sau unități aflate în administrarea acestora potrivit legii, și anume: creșe, grădinițe, dispensare, cabinete medicale;

b) servicii de sănătate acordate în cazul bolilor profesionale și al accidentelor de muncă până la internarea într-o unitate sanitară;

c) muzee, biblioteci, cantine, baze sportive, cluburi, cămine de nefamiliști, precum și școlile pe care le au sub patronaj;

d) suportarea parțială a costului biletelor de tratament sau de odihnă pentru salariații proprii și pentru membrii de familie ai acestora, inclusiv al transportului;

e) acordarea de ajutoare pentru înmormântare;

f) acordarea de ajutoare unor salariați care au suferit pierderi însemnate în gospodăriile proprii ca urmare a calamităților naturale;

g) pentru acoperirea unei părți din cheltuielile suportate în cazul unor boli grave sau incurabile;

h) acțiuni specifice unor aniversări, sărbători religioase, zile dedicate copilului și organizarea pomului de Crăciun;

i) acoperirea parțială a cheltuielilor de transport pentru salariați de la și la locul de muncă.

(2) Utilizarea fondului social pentru destinațiile prevăzute la alin. (1) se face de către patroni cu acordul sindicatelor.

Art. 98. — (1) La nivelul unității, din fondul pentru cheltuieli sociale constituit conform prevederilor legale, vor fi suportate într-o cotă de minimum 50%, cheltuielile pentru reducerea costului biletelor de tratament și odihnă în stațiunile balneoclimaterice, inclusiv costul transportului pe cale ferată (tren accelerat, clasa a II-a) sau echivalentul acestuia, dacă transportul se efectuează cu alte mijloace.

(1¹) Cheltuielile precizate la alin. (1) vor fi suportate de angajator într-o cotă de minimum 50%, dar nu mai mult de suma maximă negociată în contractul colectiv de muncă la nivel de unitate.

(1²) Unitatea va suporta cota-parte din costul biletelor pentru salariații membri de sindicat și membrii lor de familie, în raport cu salariul de bază și în funcție de sezon, cu condiția ca biletele să fie procurate cu acordul organizațiilor sindicale și să prevadă efectuarea sejurului într-o unitate aparținând sistemului sindical, ministerelor sau unităților în cauză.

(1³) În contractele colective de muncă de la nivelul unităților se vor negocia limitele maxime ale sumelor ce vor fi suportate de patroni, precum și salariul maxim până la care salariații pot beneficia de acoperirea unei părți din bilet.

(2) Contravaloarea biletelor acordate membrilor de sindicat trimiși în stațiuni ale sindicatelor pentru tratarea unor boli profesionale se suportă integral de unitate, inclusiv costul transportului pe C.F.R., clasa a 2-a, sau, acolo unde nu este posibil, pentru transportul auto în comun.

(3) Beneficiarii de bilete de odihnă și tratament vor prezenta dovada utilizării acestora în scop personal.

Art. 99. — Drepturile suplimentare ale salariaților negociate la art. 28, 64, 65, care nu se regăsesc în prevederile Legii asigurărilor sociale, se suportă din fondul social al societății comerciale, constituit conform legii.

Art. 100. — Obligațiile salariaților

Salariații se obligă:

a) să respecte prevederile regulamentului de ordine interioară (întocmit de patroni cu avizul sindicatelor);

b) să folosească cu eficiență timpul de lucru;

c) să realizeze la timp și de bună calitate toate lucrările prevăzute în tehnologii, programe de fabricație și în fișa postului;

d) să folosească mașinile, utilajele și instalațiile conform instrucțiunilor de exploatare, în condiții tehnice de siguranță;

e) să respecte consumurile normate de materii prime, materiale, combustibili, energie, și normele de perisabilități etc., să evite risipa și s-o înlăture, să elimine orice neglijență în păstrarea și administrarea bunurilor societății;

f) să respecte normele de protecție a muncii, de prevenire și stingere a incendiilor, pentru evitarea oricăror situații care ar pune în primejdie viața, integritatea

corporală sau sănătatea unor persoane, precum și bunurile unității;

g) să nu lase fără supraveghere, în timpul programului de lucru, mașinile și instalațiile în funcțiune;

h) să nu părăsească locul de muncă până la sosirea schimbului;

i) să nu introducă și să nu consume băuturi alcoolice în cadrul unității;

j) să nu sustragă bunuri de orice natură aparținând unității sau colectivității;

k) să nu introducă materiale inflamabile, explozive sau toxice, dacă nu sunt prevăzute în mod expres în procesul de producție;

l) să aibă o comportare corectă în relațiile cu patronii și sindicatele, să nu perturbe programul de producție sau relațiile de serviciu și să respecte dispozițiile șefilor direcți în concordanță cu atribuțiile de serviciu;

m) să respecte normele igienico-sanitare;

n) să nu divulge informații confidențiale privind pe angajator, de natură tehnică, economică, managerială, comercială, la care are acces permanent sau în mod ocazional prin activitatea pe care o desfășoară (obligația de confidențialitate);

o) să participe obligatoriu la acțiunile de testare pe linie profesională, de protecție a muncii și P.S.I., de siguranță a circulației etc., stabilite de patroni;

p) să respecte regulile privind accesul în unitate al salariaților și al persoanelor străine;

r) pe întreaga durată a executării contractului individual de muncă, să se abțină de la săvârșirea oricărui act sau fapt ce ar putea dăuna intereselor angajatorului, constând în prestarea de activități sau încadrarea la un alt angajator concurent (care are același obiect de activitate) ori desfășoară pe cont propriu activități de natură a-l concura pe angajator (clauza de neconcurență).

Art. 101. — Patronii se obligă:

a) să ia măsuri de re tehnologizare și reparare a utilajelor și a instalațiilor existente, astfel încât în spațiile de lucru să fie asigurate condițiile normale de muncă, conform normelor de protecție a muncii, în ordinea priorităților și posibilităților financiare;

b) în cazul distrugerii echipamentului de protecție și de lucru, înainte de durata normală negociată, care s-a produs din motive neimputabile salariaților, se va proceda la înlocuirea lui în baza unui act doveditor;

c) salariul individual va fi stabilit în funcție de calificare, de importanța și complexitatea lucrărilor ce revin postului în care este încadrat, corespunzător competenței profesionale și pregătirii, pe baza fișei postului cu atribuțiile de serviciu;

d) la stabilirea salariului nu pot fi făcute discriminări pe criterii politice, etnice, confesionale, de vârstă, sex sau stare materială;

e) la sesizarea scrisă a sindicatelor, patronii au obligația ca, în termen de 5 zile, să analizeze împreună cu sindicatele cele sesizate și să clarifice problemele ridicate;

f) regulamentele interne se vor întocmi de către patroni cu consultarea sindicatelor, anual, până la finele lunii ianuarie, și se vor aproba independent de întocmirea și aprobarea contractelor colective de muncă;

g) să achite contribuțiile proprii și ale salariatului către fondurile bugetului asigurărilor sociale de stat și bugetele fondurilor sociale speciale.

h) să comunice semestrial, direct sau prin intermediul sindicatului, situația economico-financiară a unității.

Art. 102. — (1) Salariații cu contract individual de muncă din cadrul societăților comerciale pot primi o alocație individuală de hrană, acordată sub forma tichetelor de masă, suportată integral de unitate.

(2) Valoarea nominală a unui tichet de masă este stabilită prin lege.

(3) Salariații încadrați pe bază de contract individual de muncă vor beneficia de tichete de masă, în condițiile alin. (1), conform pontajelor întocmite.

Art. 103. — (1) Părțile convin să facă eforturi în vederea menținerii unui climat normal de muncă în societăți, cu respectarea prevederilor legale, a contractelor colective de muncă, a regulamentului intern, precum și a drepturilor și intereselor salariaților și patronilor.

(2) În situațiile în care apar divergențe în legătură cu negocierea, încheierea și/sau executarea prevederilor contractelor colective la nivelul unităților, patronii și sindicatele vor putea încerca soluționarea acestora cu sprijinul organizațiilor patronale și al federațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract.

(3) În situația declanșării unor conflicte, inclusiv a grevei, părțile sunt obligate să respecte prevederile legale în vigoare. Pe durata acestora, părțile sunt obligate să protejeze patrimoniul unității și să asigure funcționarea neîntreruptă a utilajelor și instalațiilor tehnologice a căror oprire ar putea constitui un pericol pentru viața sau sănătatea oamenilor, ori ar putea cauza pagube.

(4) Cu privire la medierea conflictelor de muncă prevăzute de Legea nr. 168/1999, dacă părțile convin printr-un proces verbal semnat să înceapă medierea, în termen de 48 de ore fiecare parte va propune o listă de candidați din lista de mediatori numiți de ministrul muncii, solidarității sociale și familiei la nivelul județului unde își are sediul unitatea în care s-a declanșat conflictul de interese.

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

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

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

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

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

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

(7) Pentru crearea și menținerea unui mediu de lucru care să încurajeze demnitatea fiecărei persoane, prin

contractul colectiv de muncă la nivel de uniune vor fi stabilite proceduri de soluționare pe cale amiabilă a plângerilor individuale ale salariaților, inclusiv a cazurilor de violență sau hărțuire sexuală în completarea celor prevăzute de lege.

(8) Definiția hărțuirii sexuale este cea reglementată de lege.

(9) Plângerile salariaților în justiție nu pot constitui motiv de desfacere a contractului individual de muncă.

CAPITOLUL VIII

Dispoziții finale

Art. 104. — (1) În baza prevederilor art. 11, alin. (3), din Legea nr. 130/1996, republicată, privind contractul colectiv de muncă, unitățile economice vor prevedea în bugetele de venituri și cheltuieli sumele necesare constituirii fondului destinat activităților în domeniul negocierii contractelor colective de muncă la toate nivelurile.

(2) Fondul va fi constituit la o valoare rezultată din înmulțirea sumei de 15.000 lei/an/salariat cu numărul mediu de salariați.

(3) Fondul constituit va fi repartizat astfel:

a) 1/3 va rămâne la nivelul unității economice și va fi utilizat pe baza unui program stabilit de comun acord între părțile contractante;

b) 1/3 va fi virată de unitățile economice la Federația Națională a Sindicatelor din Industria Alimentară, semnată de contractul colectiv de muncă unic la nivelul ramurii, în contul RO65CECEB50331RON-0648670 CEC sectorul 5, Agenția Cotroceni.

c) 1/3 va fi virată de unitate în contul colector „fond negociere contract colectiv de muncă la nivel național”, deschis la Banca ABN — AMRO BANK ROMÂNIA — S.A. cu nr. 26.41.00.09.08.20 pentru negocierile colective la nivel național;

(4) Unitățile economice din industria alimentară, care încheie contracte colective de muncă, dar nu sunt afiliate unor structuri patronale reprezentative la nivel de ramură, vor constitui fondul destinat negocierilor colective și vor vira sumele respective conform prevederilor de la alin. (1), (2) și (3).

Art. 105. — (1) Fondurile prevăzute la art. 104 vor fi determinate prin înmulțirea sumelor pe salariat/an cu numărul de salariați existenți la sfârșitul anului anterior. Unitățile economice vor comunica anual numărul de salariați Federației Patronale Române din Industria Alimentară până la data de 31 ianuarie a anului următor.

(2) Sumele destinate constituirii fondurilor vor fi înregistrate în conturi distincte.

(3) Unitățile economice vor vira Federației Naționale a Sindicatelor din Industria Alimentară sumele cuvenite, restante pe anul anterior, și cele pe anul 2005 în termen de 60 de zile de la data publicării în Monitorul Oficial al României a prezentului contract de ramură.

(4) Federația Patronală Română din Industria Alimentară, Federația Națională a Sindicatelor din Industria Alimentară și Federația Sindicatelor Libere din Morărit și Panificație vor gestiona și vor utiliza fondurile constituite în conformitate cu prevederile legale, pe baza unor programe de acțiuni aprobate de organele proprii de conducere.

Art. 106. — Patronul și sindicatele vor susține participarea asociațiilor de salariați la privatizarea unităților în condițiile dreptului de preferință prevăzut de lege.

Art. 107. — Împuterniciții organelor de conducere ale patronatelor, precum și ai federațiilor sindicale semnatare vor verifica, la sesizarea unei părți, modul în care sunt respectate drepturile salariaților prevăzute în contractul colectiv de muncă; patronii le vor asigura intrarea și protecția în unitate pe durata verificării, cu respectarea normativelor în vigoare.

Art. 108. — Prezentul contract de ramură produce efecte începând cu data înregistrării lui de către una dintre părți, în condițiile prevăzute de Legea nr. 130/1996, republicată.

Art. 109. — Prezentul Contract colectiv de muncă unic la nivelul ramurii industriei alimentare, a băuturilor și tutunului se va publica în Monitorul Oficial al României, Partea a V-a.

Federația Patronală Română
din Industria Alimentară
Președinte,
Sorin Minea

Federația Națională a Sindicatelor
din Industria Alimentară
Președinte,
Dragoș Frumosu

Federația Sindicatelor Libere
din Morărit și Panificație
Președinte,
Adrian Marin

ANEXA Nr. 1

REPREZENTANȚII PATRONILOR
participanți la negocierea Contractului colectiv de muncă unic
la nivelul ramurii industriei alimentare, a băuturilor și tutunului

- | | | |
|----------------------|-----------------------|--|
| 1. Sorin Minea | — președinte — | Federația Patronală Română
din Industria Alimentară —
ROMALIMENTA (F.P.R.I.A.) |
| 2. Mihai Vișan | — Director executiv — | (F.P.R.I.A.) ROMALIMENTA |
| 3. Camelia Slivneanu | — membru | |
| 4. Gabriela Coman | — membru | |
| 5. Ileana Vitelariu | — membru | |
| 6. Constantin Bratu | — membru | |
| 7. Roxana Corha | — membru | |
| 8. Aurel Popescu | — membru | |

ANEXA NR. 2

REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR
participanți la negocierea Contractului colectiv de muncă unic la nivelul
ramurii industriei alimentare, a băuturilor și tutunului

Federația Națională a Sindicatelor din Industria Alimentară (F.S.I.A.)

- | | |
|--------------------|-----------------------------------|
| 1. Dragoș Frumosu | — Președinte F.S.I.A. |
| 2. Sabin Rusu | — Secretar general F.S.I.A. |
| 3. Valer Bota | — Vicepreședinte F.S.I.A. |
| 4. Mihai Oceanu | — Vicepreședinte F.S.I.A. |
| 5. Livia Cojocaru | — Vicepreședinte F.S.I.A. |
| 6. Gheorghe Ducai | — Vicepreședinte F.S.I.A. |
| 7. Verginia Toncea | — subramura fabricării berii |
| 8. Petre Harasciuc | — subramura fabricării cărnii |
| 9. Virgil Stănică | — subramura fabricării uleiului |
| 10. Nicolae Nistor | — subramura fabricării zahărului |
| 11. Bocoș Gavril | — subramura fabricării băuturilor |

Federația Sindicatelor Libere din Morărit și Panificație (F.S.L.M.P.)

- | | |
|-----------------------|-------------------------|
| 1. Adrian Marin | — Președinte F.S.L.M.P. |
| 2. Cenușe Ion | — Prim-vicepreședinte |
| 3. Bratiș Gheorghe | — Vicepreședinte |
| 4. Burcuș Viorel | — Vicepreședinte |
| 5. Saftere Pandelescu | — Secretar general |

Federația Patronală Română
din Industria Alimentară

Federația Națională a Sindicatelor
din Industria Alimentară

Federația Sindicatelor Libere
din Morărit și Panificație

DOVADĂ

În temeiul art. 11, alin. 1, lit. c), și al art. 13, alin. 2, din Legea nr. 130/1996, republicată cu modificările ulterioare, privind contractul colectiv de muncă, certificăm că au fost îndeplinite cerințele art. 11, alin. 3, din Legea nr. 130/1996, republicată, și ale Contractului colectiv de muncă unic la nivelul ramurii industriei alimentare, a băuturilor și tutunului pe anul 2006.

Drept urmare, salariații din Societatea Comercială beneficiază la negocierea contractului colectiv de muncă unic la nivelul unității de prevederile contractului colectiv de muncă unic la nivelul ramurii industriei alimentare, a băuturilor și tutunului pe anul 2006.

Președinte,
Sorin Minea

Președinte,
Dragoș Frumosu

Președinte,
Adrian Marin

REGULAMENTUL

de organizare și funcționare a comisiei paritare la nivel de ramură

1. Comisia paritară la nivel de ramură va fi compusă din toți membrii comisiei de negociere a contractului colectiv de muncă unic.
2. Comisia se va întruni la cererea oricărui dintre membrii săi, în termen de maximum 5 zile lucrătoare de la formularea cererii, și va adopta hotărâri valabile prin consens, în prezența a 3/4 din numărul total al membrilor.
3. Comisia va fi prezidată, prin rotație, de către un reprezentant al fiecărei părți.
4. Hotărârile adoptate potrivit pct. 2 au putere obligatorie pentru părțile contractante.
5. Secretariatul comisiei va fi asigurat de sindicate.

SITUAȚII

în care se acordă zile libere, plătite, și cuantumul acestora

- | | |
|--|----------------|
| 1. Căsătoria salariatului | minimum 5 zile |
| 2. Nașterea unui copil | minimum 5 zile |
| 3. Căsătoria unui copil | minimum 2 zile |
| 4. Căsătoria fratelui, surorii | minimum 1 zi |
| 5. Mutarea într-o altă locuință din aceeași localitate | minimum 2 zile |
| 6. Decesul soțului, soției, copilului, părinților, socrilor, fraților, surorilor | minimum 3 zile |
| 7. Decesul bunicilor, nepoților | minimum 1 zi |
| 8. Donatori de sânge | conform legii. |

LOCURILE DE MUNCĂ

(grele, nocive, periculoase, penibile) pentru care se acordă sporuri

A. Condiții generale pentru industria alimentară

1. Condiții grele

- a) personalul care lucrează în activitatea de încărcare-descărcare vagoane, nave, mijloace de transport auto;
- b) personalul care lucrează în activitatea de manipulare manuală de greutate de peste 25 kg.

2. Condiții nocive

- a) personalul care lucrează în centralele frigorifice;
- b) personalul care lucrează la compresoarele de aer și bioxid de carbon (CO₂), oxigen și hidrogen;

c) personalul care lucrează la centralele termice pe combustibili lichizi, solizi și gazoși;

d) personalul care lucrează la stațiile de reparare, întreținere și încărcare acumulatori;

e) personalul care execută analize fizico-chimice;

f) personalul care lucrează în locuri de muncă cu umiditate mai mare decât limita admisă (cu excepția subramurii conservelor);

g) personalul care lucrează în locuri de muncă cu temperatura peste și sub limita admisă;

h) personalul care lucrează la multiplicare xerox, alte tipuri de copiatoare, computere cu monitor;

i) personalul care lucrează în atelierele de vulcanizare;

j) personalul care lucrează în silozurile de cereale, semințe și zahăr;

k) personalul care lucrează în sudura electrică și autogenă;

l) personalul care lucrează în activitatea de forjă;

m) personalul care lucrează în timpul iernii (decembrie-martie) în aer liber;

n) personalul care lucrează la activitatea de preparări soluții de curățire (sodă caustică, sodă calcinată și acizi);

o) personalul care lucrează în activitate la mașini (operator la mașinile de spălat, îmbuteliat, capsat), cu excepția subramurilor industriei cărnii și conservelor.

3. Condiții periculoase

a) personalul care lucrează la recipienti sub presiune, sub controlul ISICR;

b) personalul de întreținere și reparații instalații electrice de înaltă și joasă tensiune;

c) personalul de pază.

4. Condiții penibile

a) personalul care lucrează la instalațiile de epurare ape reziduale (curățire canal ape reziduale);

b) personalul care lucrează în activitatea de curățire grupuri sociale.

B. Condiții specifice industriei cărnii

1. Condiții nocive

a) personalul care lucrează în activitatea de afumare, fierbere, sprițuri, congelare;

b) personalul care lucrează în secțiile de făină furajeră;

c) personalul care lucrează în activitatea de topire grăsimi;

d) personalul care lucrează în laboratorul chimic de microbiologie și trichinoscopie;

e) personalul care lucrează în activitatea de colectări pâr, coarne, copite, mățarie, subproduse;

f) personalul care lucrează la prepararea mezeturilor și la depozitul de saramurare;

g) personalul care lucrează în activitatea de sacrificare, tranșare și ambalare, igienizare.

2. Condiții penibile

a) personalul care lucrează în activitatea de colectări deșeuri;

b) personalul care lucrează în secția de mățarie-abator.

C. Condiții specifice industriei laptelui

1. Condiții nocive

a) personalul care lucrează în secțiile de îmbuteliat ambalaje din sticlă în regim semimecanizat;

b) personalul care lucrează în depozitele de produse finite.

D. Condiții specifice industriei conservelor și băuturilor răcoritoare

1. Condiții grele

a) personalul care lucrează în activitatea de încărcat-descărcat cazane autoclave.

2. Condiții nocive

a) personalul care lucrează în activitatea de confecționare ambalaje metalice;

b) personalul care lucrează în activitatea de opărire, sterilizare și vacuumare conserve;

c) personalul care lucrează la prepararea pulpelor de fructe cu bioxid de sulf.

E. Condiții specifice industriei uleiului

1. Condiții nocive

a) personalul care lucrează în secțiile de decojire;

b) personalul care lucrează în silozurile de semințe;

c) personalul care lucrează în secțiile de îmbuteliere ulei;

d) personalul care lucrează în secțiile de scindare a acizilor grași.

2. Condiții periculoase

a) personalul care lucrează la extracția continuă și discontinuă;

b) personalul care lucrează la instalațiile de separație lichide prin centrifugare (neutralizare);

c) personalul care lucrează la instalațiile de îmbuteliat oxigen.

F. Condiții specifice industriei zahărului și produselor zaharoase

1. Condiții grele

a) personalul care lucrează la cuptoarele de var în activitatea de zidire, concasare piatră și curățire în evaporatie;

b) personalul care lucrează în gospodăriile de sfeclă și gospodăriile de var.

2. Condiții nocive

a) personalul care lucrează la prepararea laptelui de var, la decalcifierea, purificarea, spălarea sfeclei și presarea borhotului;

b) personalul care lucrează în sectorul de prelucrare a zahărului brut;

c) personalul care lucrează în sectorul de rafinare a zahărului;

d) personalul care lucrează la rafinării zahăr și cu pulbere de adaos.

3. Condiții periculoase

a) personalul care lucrează în sistemul de centrifugare a zahărului.

G. Condiții specifice industriei berii

1. Condiții grele

a) personalul care lucrează în activitatea de încărcare-descărcare vagoane, casa mașinii din sectorul malț;

b) personalul care lucrează în activitatea de manipulare manuală de greutatea de peste 25 kg de la depozitul produs finit;

c) personalul de la îmbuteliere bere la KEG.

2. Condiții periculoase

a) personalul de întreținere și reparații instalații electrice de înaltă și joasă tensiune.

3. Condiții nocive

a) personalul care lucrează la centralele frigorifice;

b) personalul care lucrează la compresoarele de aer;

c) personalul care lucrează la centralele termice;

d) personalul care lucrează în activitatea de mașinist (operator, mașinist, spălat, îmbuteliat, capsulat) de la secția de îmbuteliere și tras bere la butoi;

e) personalul care lucrează în activitatea de manipulare cereale (casa mașinii, înmuiere, germinare, uscător și corpul morii din fierbere);

f) personalul care lucrează la fermentare primară, fermentare secundară, filtrare bere, tanc inox;

g) personalul care lucrează în filtrare și fierbere;

h) personalul care lucrează în activitatea de măcinare de la fabricare malț;

i) personalul care lucrează la casieria unității, multiplicare xerox, alte tipuri de copiatoare, computere cu monitor;

j) personalul care execută analize fizico-chimice, personalul de la CTC — laborator.

H. Condiții specifice vinificării

1. Condiții nocive

- personalul care lucrează în depozitele de băuturi alcoolice de peste 24 grade;
- personalul care lucrează în activitatea de distilare;
- personalul care lucrează în activitatea de degorjare vin spumant;
- personalul care se ocupă de îngrijirea tulpinilor de drojdie specializate pentru fermentare vin spumant;
- personalul autorizat care execută deferizarea vinurilor.

I. Condiții specifice industriei berii, spiritului, amidonului, glucozei și drojdiei

1. Condiții grele

- personalul de la depozitele de produse finite.

2. Condiții periculoase

- personalul care lucrează în activitatea de măcinat blod.

3. Condiții nocive

- personalul care lucrează în activitatea de preparare băuturi spirtoase;
- personalul care lucrează în activitatea de descărcat acid sulfuric;
- personalul care lucrează în activitatea de manipulat cereale;
- personalul care lucrează în activitatea de fermentare, distilare, rafinare, la secțiile de spirt;
- personalul care lucrează în depozitele de alcool;
- personalul care lucrează în activitatea de preparare săruri la secțiile de drojdie;
- personalul care lucrează în depozitele de drojdie;
- personalul care lucrează la prepararea melasei pentru secțiile de drojdie;
- personalul care lucrează la generația a V-a în secțiile de drojdie;
- personalul care lucrează la liniile de fabricat capsule tip coroana pentru bere și băuturi;
- personalul care lucrează la prepararea masei „plutex”;
- personalul care lucrează în secțiile de îmbuteliere bioxid de carbon (CO₂).

J. Condiții specifice pisciculturii și industrializării peștelui

1. Condiții grele

- personalul care lucrează în activitatea de încărcare-descărcare (docheri).

2. Condiții nocive

- personalul care lucrează în activitatea de pescuit marin, oceanic și intern, precum și în piscicultură;
- personalul care lucrează în atelierele de ambalaje metalice;
- personalul care lucrează la fabrica de făină de pește, la colectare și evacuare deșeuri;
- personalul care lucrează în secțiile de fabricație conserve și semiconserve de pește (în activitatea de afumare, pasteurizare, sterilizare, sărare și marinare).

K. Condiții specifice pentru morărit-panificație

1. Condiții grele

- sitari, ambalatori produse morărit, panificație la preluarea din cuptor, frământători, cocători de la cuptoarele tip DAMPF, de cărămidă și de pământ, preparatori paste și biscuiți.

2. Condiții periculoase

- personalul care asigură curățirea celulelor din silozuri.

3. Condiții nocive

- personalul care asigură cernerea făinii, cocători de la cuptoare mecanice, personalul din activitatea de demontare, decapare, degresare, personalul din activitatea de decortificare a orezului, grâului, morari, valțari, grisari, sitari, ciurari.

L. Condiții specifice transporturilor din industria alimentară

1. Condiții nocive

- transportul produselor și substanțelor toxice, precum și al plantelor care conțin substanțe toxice;
- transportul produselor petroliere și al adezivilor;
- transportul materialelor nocive.

2. Condiții periculoase

- transportul substanțelor periculoase cu regim special de transport.

NOTĂ:

— Sporurile se acordă pentru un program complet de muncă de 170 ore proporțional cu timpul lucrat în aceste condiții.

— Prin personal în sensul prezentei anexe se înțelege: muncitori necalificați, muncitori calificați, maiștri, tehnicieni, subingineri, ingineri etc.

ANEXA Nr. 7

ACȚIUNI

ale Federației Patronale Române din Industria Alimentară și ale Federației Sindicatelor din Industria Alimentară

1. Întâlniri periodice în cadrul activităților și relațiilor în/sau dintre organizațiile sindicale și patronale.

2. Acțiuni comune pentru dezbaterea și aplicarea hotărârilor Guvernului în concordanță cu interesele subramurilor.

3. Promovarea unor proiecte de acte normative specifice activității subramurilor.

4. Stabilirea de măsuri comune pentru strategia dezvoltării subramurilor și a privatizării societăților comerciale.

5. Organizarea concursurilor profesionale și de protecția muncii pe subramuri și la nivelul ramurii.

6. Organizarea zilei lucrătorului din industria alimentară.

7. Participarea la activitățile Comisiei Consultative de Dialog Social de la nivelul Ministerului Agriculturii, Alimentației și Pădurilor și la activitățile altor structuri tripartite și de dialog social.

LISTA UNITĂȚILOR
întocmită în temeiul prevederilor Legii inr. 130/1996 — republicată

INDUSTRIA CĂRNII

Nr. crt.	Societatea comercială	Județul
0	1	2
1.	AGRO COMPANY	Hunedoara
2.	AGROPAN	Vâlcea
3.	ALGEROCO	Maramureș — Baia Mare
4.	INDCARF	Argeș
5.	ARDEALUL	Covasna
6.	ARIS INDUSTRIE	București
7.	BIAS-TIM	Caraș-Severin
8.	CARMECO	Constanța
9.	BING-BANG	Iași
10.	CARNIPROD	Tulcea
11.	CAROLI	București
12.	CETINA	Maramureș — Baia Mare
13.	INCAF	Prahova
14.	SALSI SINIAIA	Prahova
15.	CONTESS PRODIMPEX	Dâmbovița — Conțești
16.	DEALUL MARE	Sibiu — Sighișoara
17.	DERA ROMANIA	București
18.	TABCO CAMPOFRIO	Tulcea
19.	ELIT	Alba — Cugir
20.	ANTREFRIG-RAFAELLO	București
21.	DIAVIST PRODUCT	Prahova
22.	DORALIMENT	Brăila
23.	FRIGORIFER CRAIOVA	Dolj
24.	PRELUCRAREA CARNII SPLAI	București
25.	ENZYMES/DERIVATES	Neamț
26.	FRADOM MIXT	Argeș
27.	GEMINI NATROMCOM	București
28.	IFANTIS	Ilfov — Otopeni
29.	ALDIS	Călărași
30.	JUPITER IMPEX	Alba Iulia
31.	L/O ROMANIA	Ilfov — Tunari
32.	LORIALBA	Hunedoara
33.	C+C	Caraș-Severin — Reșița
34.	LUCA	Brașov
35.	CICALEX	Teleorman
36.	MAESTRO INDUSTRIES	Cluj
37.	CRIS-TIM	București
38.	DIANA	Vâlcea
39.	DISCOVERY	Cluj
40.	DUMECO ROMANIA	Brașov
41.	DORALIMENT	Brăila
42.	MEDEUS/CO	București
43.	MONTANA POPA	Alba Iulia — Blaj
44.	MTC ROMANIA	Cluj-Napoca
45.	GOURMET PROD., Tunari	Ilfov
46.	HELMY COMPANY	Sibiu
47.	INTEGRA IMPORT EXPORT	București
48.	ION MOS	București
49.	NATEX	Cluj
50.	LATINA PLASTICS	București
51.	PRINCIPAL CONSTRUCT	Prahova
52.	OVERSEAS 2000	București

0	1	2
53.	P.I.C. România	București
54.	PICANT M.P.	Cluj
55.	PRIMACOM	Mureș
56.	PRODAS HOLDING	București
57.	PROTEIN TECHNOLOGIES	București
58.	RENINTER	Timișoara
59.	ROWA INTERNATIONAL	Ialomița — Urziceni
60.	TOP RISH FOOD	Galați
61.	UNICARM	Satu Mare
62.	SPAR	Olt
63.	VERA RAPAN	Suceava
64.	TITAN COMPANY	Brăila
65.	UNIVERSAL YALAU	Sălaj
66.	VERO DAF	Ilfov — Voluntari
67.	PRODALIMENT	Bihor
68.	SINCAR	Brăila
69.	CICAS	Călărași
70.	CARPIMEZ	Cluj
71.	FRIAL	Constanța
72.	ABATOR TECUCI	Galați
73.	TAMAZ FRIGORIFER	Iași
74.	SILVACARMEX, Șimleu Silvaniei	Sălaj
75.	SCANDIA	Sibiu
76.	VASCAR	Vaslui
77.	C.I.B. Bârlad	Vaslui
78.	CARVIL	Vâlcea
79.	COMSUIN, Fetești	Ialomița
80.	ANGST Ro	Ilfov

INDUSTRIA LAPTELUI

Nr. crt.	Societatea comercială	Județul
0	1	2
1.	ALMA ROM ENGINEERING	Neamț
2.	LACTAG	Argeș
3.	PROLABAC	Bacău
4.	IND. LAPTELUI	Bistrița
5.	PRODLACTA	Brașov
6.	BRAILCAT	Brăila
7.	BIOEF DOSTAD	Sibiu — Sebeș
8.	BOMILACT	Harghita — Mădărași
9.	NAPOLACT	Cluj
10.	IND. LAPTELUI	Constanța
11.	IND. LAPTELUI	Dâmbovița
12.	LACTIDO	Dolj
13.	COVALACT	Covasna
14.	DANONA PDPA	București
15.	DRAAL	București
16.	HITECH COMPUTERS	Maramureș
17.	IND. LAPTELUI	Mureș
18.	OLTINA	Olt
19.	HOCHLAND ROMANIA	Mureș
20.	VITOORO	Prahova
21.	FRIESLAND ROMANIA	Satu Mare
22.	EUROLACT	Maramureș
23.	BUCOVINA	Suceava

0	1	2
24.	DORNA, VATRA DORNEI	Suceava
25.	ILVAS	Vaslui
26.	I.L. Harghita	Harghita
27.	LACTIS	Harghita
28.	LUCIS	Buzău
29.	LACTES	Bacău
30.	PRODLACTA Tecuci	Galați
31.	MULTILACT	Maramureș
32.	NUTRILACT	Gorj
33.	LACTIS	Iași
34.	DIRECT LINE INOX	Cluj
35.	SIBIANA	Sibiu
36.	RARAUL	Suceava
37.	MILKCOM	Covasna
38.	PAULACT	Harghita
39.	PRIMULACT	Harghita
40.	LACTA	Giurgiu
41.	GORDON PROD	Harghita
42.	LACTATE	Harghita
43.	ROUA BUCERDEA	Alba
44.	HARCO	Sibiu
45.	MAMY S LACTATE MOLKEREI	Sibiu

INDUSTRIA ZAHĂRULUI ȘI A PRODUSELOR ZAHAROASE

Nr. crt.	Societatea comercială	Județul
0	1	2
1.	ZAHAR	Buzău
2.	ZAHAR, Bod	Brașov
3.	ZAHAR, Liești	Galați
4.	BETA, Țândărei	Ialomița
5.	ZAHAR CRISTAL, Răcari	Dâmbovița
6.	ZAHAR ORADEA	Bihor
7.	ZAHAR, Luduș	Mureș
8.	ZAMUR, Târgu Mureș	Mureș
9.	DANUBIANA — F.Z.R., Roman	Neamț
10.	ROMANA PROD — S.R.L., Roman	Neamț
11.	ZAHAR, Corabia	Olt
12.	ZAHAR, Timișoara	Timiș
13.	ZAHAR	Călărași
14.	ZAHAR, Oltenița	Călărași

INDUSTRIA BERII

Nr. crt.	Societatea comercială	Județul
0	1	2
1.	EDELBERG	Gorj
2.	URSUS BREWERIES	București
3.	S.C. BRAU UNION ROMANIA — S.A.	București
4.	S.C. INTERBREW ROMANIA — S.A.	București
5.	S.C. ARDEALUL — S.A.	Alba
6.	S.C. NAȚIONAL BERE HOLDING	Iași
7.	S.C. ALBRAU — S.A.	Bacău
8.	BERE AZUGA	Prahova
9.	S.C. IMPEX — S.R.L. FABRICA DE BERE	Satu Mare
10.	BERMAS	Suceava

0	1	2
11.	ROBEMA, Roșiori	Teleorman
12.	ALUTUS	Vâlcea
13.	TREI STEJARI	Sibiu
14.	ZIMCA PIATRA NEAMȚ	Neamț
15.	ASBEER	Iași
16.	S.C. ATAL — S.R.L.	Giurgiu
17.	S.C. BERE MUREȘ — S.A.	Mureș
18.	INTERBREW EFES BREWERY	Prahova
19.	S.C. BERE SPIRT, Turnu Severin	Mehedinți
20.	S.C. COZLA PRODUCȚIE — S.R.L.	Neamț
21.	S.C. GENERIS PROD IMPEX — S.R.L.	Prahova
22.	S.C. ROMSIZ — S.A.	Brașov
23.	S.C. STICON — S.A.	Neamț
24.	S.C. VEGA '93	Galați

INDUSTRIA PRODUSELOR FERMENTATIVE

Nr. crt.	Societatea comercială	Județul
0	1	2
1.	GLUBEDEX	Brăila
2.	SPIRT, Ghidigeni	Galați
3.	A.G.F.D., Țândărei	Ialomița
4.	SEINEANA	Maramureș
5.	ALCOZIM	Teleorman
6.	S.A.B. Rădăuți	Suceava
7.	SPIRT GHERLA	Cluj
8.	ALCOOL INT	Brăila
9.	A & P'DRINKS Production	București
10.	ALFINCOOL	Iași
11.	ALKON International Pleșca	Prahova
12.	APOLLO, Bucecea	Botoșani
13.	CASA RUSU, Baia Mare	Maramureș
14.	CERBUL COM PROD, Dobroiești	Ialomița
15.	DUMALEX	București
16.	ECO, Sfântu Gheorghe	Covasna
17.	ENZIMES DERIVATES	Bacău
18.	FARES, Orăștie	Hunedoara
19.	ILEXIM	Bistrița
20.	INDAGRARA	Arad
21.	LED PREST SERV COM	București
22.	LEDA'S EXIM	București
23.	GABI COM	Bistrița
24.	LICHIOR, Malnaș	Covasna
25.	MAREX	Brăila
26.	MIKA QUATRO, Câmpina	Prahova
27.	MYT DAN IMPEX	Constanța
28.	PRISMA PROD	Bistrița
29.	PRODAL '94	București
30.	PRODAL IMPEX	Tulcea
31.	RO-VINALCO	Dolj
32.	SALVARAS GROUP	Iași
33.	SPIRT ORADEA	Bihor
34.	SPIRT SÂNSIMION	Harghita
35.	ALCOOL PROD.	Cluj
36.	ALCOPROD SERVICE	Constanța
37.	APOLLO	Botoșani
38.	BIOSIN	Dolj
39.	COMSERVICE GAMA	București
40.	DIONISOS	Galați
41.	DISTILERIA ALBA IULIA	Alba
42.	DUMCON	Vâlcea
43.	EMMA STAR	Botoșani

0	1	2
44.	EUROAVIPO	București
45.	EUROL INDUSTRIES 97	Argeș
46.	EUROPEAN DRINKS	Oradea
47.	EXPOMARKET DORALY	București
48.	FARES	Hunedoara
49.	GEO ALCO	Vâlcea
50.	GEO DRINKS	Vâlcea
51.	GRĂDIȘTEA	Brăila
52.	INSTERALCOOZ	Maramureș
53.	IPOINT	Sibiu
54.	IPSCAIA	București
55.	JUNIOR IMPEX	Orăștie
56.	KARIO PROD	Ialomița
57.	KONDRATOV	Bihor
58.	M.B.H. STAR	Suceava
59.	MADEZIT	Harghita
60.	MIHOC PRIMA	Neamț
61.	NIC PROD TRANS 97	București
62.	NIC TRANS	București
63.	ORTAMA	Bihor
64.	PEERFECT RENAISSANCE	Timiș
65.	PETROCONSULT	Prahova
66.	PRODAL	Tulcea
67.	PRODALCO MAT	Gurahonț — Arad
68.	PROGRESIV	Ialomița
69.	RAMIRA	Vaslui
70.	REAL EUROPROD	Argeș
71.	REGATO DRINKS	București
72.	REGUN ALCOM	Mureș
73.	RIENI DRINKS	Bihor
74.	ROM PAULO	București
75.	SANDY COM PROD	București
76.	SCANDIC DISTILERIES	Bihor
77.	SEAGRAM ROMANIA	București
78.	SELENA	Botoșani
79.	SIGNUS ROMANIA DISTRIBUTION	București
80.	SKENDERBERG	București
81.	SPED PRODUCȚIE	București
82.	SPINOLETTI PRODCONSERV	Vâlcea
83.	SUPREM	Vâlcea
84.	SUPREM	Sibiu
85.	TEXMOD	Vâlcea
86.	THETA	Neamț
87.	TRANSILVANIA GENERAL IMP. EXP.	Bihor
88.	UTO VALCO	București
89.	VELIERO	Timiș
90.	VIIDISAMP	Vaslui
91.	ZORBA	Tulcea
92.	ALEXANDRION	Prahova
93.	ARIANA & CO	Suceava
94.	BONA COMPANY	București
95.	CISTERNA PROD	Brașov
96.	CLASS IMPEX	Botoșani
97.	CONER DRINKS	Galați
98.	DAIANA IMPEX	București
99.	DO & DO	Ilfov
100.	DRINK COSSIL	Buzău
101.	ESPLANDA PROD	Dâmbovița
102.	FARES DRINKS	Hunedoara
103.	FICROM IMPEX	Giurgiu
104.	INDAGRA	Olt
105.	INTERAMERICAN TRADING	Maramureș
106.	LCD PROD	Tulcea
107.	LEIHI COM	Bihor
108.	MONDOTRANS	Ialomița

0	1	2
109.	ORELIUS	Sibiu
110.	PREMIER CG IMPEX	Ilfov
111.	PROINVEST 2000	Buzău
112.	REGENT	Dolj
113.	RESTAURANT FLORI	București
114.	SALIX	Bistrița
115.	VIKING	Vaslui
116.	VOLIROM	Vaslui

INDUSTRIA VINULUI

Nr. crt.	Societatea comercială	Județul
0	1	2
1.	VINALCOOL	Argeș
2.	VINALCOOL	Bacău
3.	VINALCOOL	Bihor
4.	VINALCOOL	Bistrița
5.	BACHUS	Buzău
6.	PRODVINALCO	Cluj
7.	CHINDIA	Dâmbovița
8.	VINALCOOL	Hunedoara
9.	VINALCOOL	Ialomița
10.	VINIA	Iași
12.	VINALCOOL	Olt
13.	VINARIA	Sibiu
14.	VINALCOOL, Roșiori	Teleorman
15.	GRUP REGENT — S.R.L.	Dolj
16.	VINCON	Vrancea
17.	VIE-VIN	Constanța
18.	VINALCOOL	Arad
18.	VINALCOOL	Botoșani
19.	VINALCOOL	Brașov
20.	VINALCOOL	Brăila
21.	VINALCOOL	Caraș-Severin
22.	VINALCOOL	Covasna
23.	VINIFICATIE SI BAUTURI	Galați
24.	VINIFICATIE SI BAUTURI	Harghita
25.	DECEBAL	Mehedinți
26.	REBEL PROD	Satu Mare
27.	VINALCOOL SILVANA	Sălaj
28.	SAMPANIE Șimleu Silvaniei	Sălaj
29.	VINALCOOL	Suceava
30.	VINALCOOL	Timiș
31.	VINIFICATIE SI BAUTURI	Tulcea
32.	VASCOVIN	Vaslui
33.	EXEGTT DRINKS	Bihor
34.	ZAREA	București
35.	ALCOOL PROD CO — S.R.L.	Cluj
36.	EXTENSIV	Dolj
37.	VERITAS	Vrancea

INDUSTRIA CONSERVELOR

Nr. crt.	Societatea comercială	Județul
0	1	2
1.	S.C. LAURUL — S.A.	Bihor
2.	S.C. NATURAL CONSERV — S.R.L.	Arad
3.	MUNCA Ovidiu	Constanța
4.	MARCONS	Maramureș
5.	CONSERVE	Mureș
6.	DALLCO	Tulcea

0	1	2
7.	PEKTIROM — S.R.L., Dej	Cluj
8.	CONSERVE, Buftea	Ilfov
9.	MIB PRODCOM — S.R.L.	Cluj
10.	KLEVEK-FACTORY — S.R.L.	Ialomița
11.	FRULEX	Cluj
12.	IPA	Dâmbovița
13.	FOFO INTERNATIONAL — S.R.L.	Gorj
14.	BUSINESS — S.R.L.	București
15.	LEGUME FRUCTE — S.A.	Răducăneni
16.	INDUSTRIAL CONSERV, Calafat	Dolj
17.	CONTEC, Tecuci	Galați
18.	TAMI 2 — S.A.	Ilfov
19.	HATEGANA	Hunedoara
20.	FRUCTUS, Românești	Olt
21.	CONSERVE, Vălenii de Munte	Prahova
22.	CONSUC	Suceava
23.	CONSERV TURRIS	Teleorman
24.	CONSERV FRUCT — S.R.L.	Băltăcești
25.	INCON — S.R.L.	Suceava
26.	EFFEDUE — S.R.L.	Tulcea
27.	FRAVIL — S.A.	Vâlcea
28.	SIBCO FRUCT — S.R.L.	București
29.	S.C. WITTENBERG BER — S.R.L.	Arad
30.	SCIPOMAR	Maramureș
31.	SUCMEROM	Mureș
32.	S.C. CARABOST	Satu Mare
33.	WINCROMANIA — S.R.L.	Vaslui
34.	LEMARPOL PLMJP — S.R.L.	Vrancea
35.	PARMALAT ROMANIA	București
36.	A&D DRINKS PRODUCTION	București
37.	EUROFRUCT — S.R.L.	București

INDUSTRIA ULEIULUI

Nr. crt.	Societatea comercială	Județul
0	1	2
1.	AGRICOVER	Buzău
2.	ARGUS	Constanța
3.	OLPO, Podari	Dolj
4.	PRUTUL	Galați
5.	ULTEX, Țândărei	Ialomița
6.	ULCOM, Slobozia	Ialomița
7.	ALISA TRADE	București
8.	ARDEALUL, Carei	Satu Mare
9.	SOLARIS	București
10.	ROSIORI	Teleorman
11.	EXPUR	Ialomița
12.	MANDRA, Bârlad	Vaslui
13.	ULVAS	Vaslui
14.	MACRO	Argeș
15.	UNIREA	Iași
16.	INTEROIL	Bihor
17.	MACRO, Pitești	Argeș
18.	INTER OIL	Bihor
19.	CONTINENTAL PRODUCT	București
20.	ORKLA FOODS ROMANIA — S.A.	Dolj

INDUSTRIA PEȘTELUI

Nr. crt.	Societatea comercială	Județul
0	1	2
1.	ACVARES	Iași
2.	PISCICOLA	Călărași
3.	PISCICOLA	Cluj
4.	PISCICOLA	Giurgiu
5.	PISCICOLA, Zău de Câmpie	Mureș
6.	DANUBIUS, Zimnicea	Teleorman
7.	ANGHILA	Brăila
8.	CYPRINUS	Vaslui
9.	CYPRINUS, Nădlac	Arad
10.	COMPIVA	Galați
11.	DELTA PLUS — Sebeș	Alba
12.	GRIG IMPEX	Galați
13.	ESOX	Bacău
14.	IALPESCO	Ialomița
15.	FIN PESTE	Iași
16.	DOI M	Dâmbovița
17.	PESCOM ANDREX	Iași
18.	PESCARIS	Iași
19.	PESCOM	Vaslui
20.	PISCICOLA	Iași
21.	PESCOMIR	Arad
22.	PISCICOLA	Arad
23.	PESTOM	Constanța
24.	PRODCOM PESCARIA — S.R.L.	Călărași
25.	PISCICOLA DUNARENI	Dolj
26.	PISCICOLA	Bistrița
27.	PISCICOLA, Fălticeni	Suceava
28.	PISCICOLA, Isaccea	Tulcea
29.	PISCICOLA, Murghiol	Tulcea
30.	PISCICOLA	Neamț
31.	PISCICOLA	Prahova
32.	PISCICOLA	Sibiu
33.	PISCICOLA	Tulcea
34.	PISCICULTORUL	Dâmbovița
35.	PROACVA	Bihor
36.	PRODCOM Luciu	Buzău
37.	SAN-BUN	Teleorman
38.	VAST ACVA	Călărași

**INDUSTRIA DULCIURILOR
ȘI A BĂUTURILOR NEALCOOLICE**

Nr. crt.	Societatea comercială	Județul
0	1	2
1.	ADY-COMP — S.R.L.	Buzău
2.	ALKA CO — S.R.L.	București
3.	BEGA PAM — S.A.	Timiș
4.	BON SWEET BON — S.R.L.	Covasna
5.	C.I.T. — S.R.L.	București
6.	CHIMICA DAILY	București
7.	EUROPEAN FOOD — S.A.	Bihor
8.	EXCELENT — S.A.	București
9.	FELEACUL — S.A.	Cluj
10.	FIRENZE COM — S.R.L.	Prahova
11.	HEIDI Chocolats Swise — S.A.	Ilfov
12.	JOE IBC	Timiș
13.	KANDIA — S.A.	Timiș
14.	KRAFT FOOD ROMANIA — S.A.	Brașov
15.	MODARE & WITT	București

0	1	2
16.	ONIX INTERNATIONAL Comimpex — S.R.L.	București
17.	PANDA DESERT — S.R.L.	Ilfov
18.	PERFETTI VAN MELLE ROMANIA	Cluj
19.	ROMANA PROD — S.R.L.	Neamț
20.	RO-STAR — S.A.	Ilfov
21.	STAR FOODS — S.A.	Ilfov
22.	SULTAN PRODEXIM — S.R.L.	Constanța
23.	TRANSILVA — S.R.L.	București
24.	VICTORIA — S.A.	Sibiu
25.	NESTLE ROMANIA — S.A.	Timiș
26.	COCA-COLA HBC ROMANIA	București

**INDUSTRIA DE MORĂRI
ȘI PANIFICAȚIE ȘI PASTE FĂINOASE**

Nr. crt.	Societatea comercială	Județul
0	1	2
1.	AGROMAN COM	Ialomița
2.	AGROMORIPAN BIANCA	Vrancea
3.	AGROSTEJARUL — S.R.L.	Călărași
4.	ALBA PAM — S.A.	Alba
5.	ALIMENARA — Dâmbovița	
6.	ALUTA — S.A.	Olt
7.	AMP TORNEA — S.R.L.	Brăila
8.	ANA PAN	București
9.	ARDELEANU ADRIAN — S.R.L.	Timiș
10.	ARGPAN	Argeș
11.	ARIENA PROD — S.R.L.	Brăila
12.	ARMOPAN — S.A.	Arad
13.	BALBO — S.R.L.	Constanța
14.	BALMEC	Călărași
15.	BANEASA — S.A.	București
16.	BARLETA — S.R.L.	Bacău
17.	BOGDAN M IMPEX	Tulcea
18.	BOROMIR IND. — S.R.L.	Vâlcea
19.	BOROMIR PROD.	Buzău
20.	BRANCENI — S.A.	Teleorman
21.	BRITANIA — S.A.	București
22.	BUCIUMANA — S.R.L.	Satu Mare
23.	C&R PRODIMPEX — S.R.L.	Ialomița
24.	CAN SERV — S.R.L.	București
25.	CAST COMEX — S.R.L.	București
26.	CEREAL COM — S.A.	Dolj
27.	AGROEXPORT SILOZ PORT	București
28.	CEREALPROD — S.A.	Galați
29.	CODREANCA	Timiș
30.	COMCEREAL	Cluj
31.	COMCEREAL	Vrancea
32.	COMPAC FAINA PRODUCTION	Ilfov
33.	COMPAN — S.A.	Dâmbovița
34.	COMPAN — S.A.	Iași
35.	COMSIM IMPEX	Dâmbovița
36.	COROLA	Dolj
37.	CORTEX Ltd. — S.R.L.	Constanța
38.	CSID IMPEX — S.R.L.	Teleorman
39.	DAEGO PROD — S.R.L.	Teleorman
40.	DANULESCU ALIMATEX	Buzău
41.	DANYCOL LORENT — S.R.L.	Vaslui
42.	DELTAPAN — S.A.	Tulcea
43.	DEMOPAN — S.A.	Brăila
44.	DOBROGEA — S.A.	Constanța
45.	DOBRUN — S.A.	Sibiu

0	1	2
46.	DORU ANDRA MARIES — S.N.C.	Maramureș
47.	DUNAREA — S.A.	Călărași
48.	EMTO INVESTMENTS — S.R.L.	București
49.	ENACHE-MORARIT	Vaslui
50.	ESMACH ROMANIA — S.R.L.	București
51.	EUROCAS — S.R.L.	Timiș
52.	EXPRESS 95 COMIMPEX	Argeș
53.	ESTRAPAN — S.A.	Prahova
54.	EXTRASIB	Sibiu
55.	FABRICA PAINE ZEPPELIN	Vaslui
56.	FALBAC	Bacău
57.	FANION	Vaslui
58.	FANGMEIR AGRO-IMPEX	Timiș
59.	FARINA PAN	Prahova
60.	FARINA — S.A.	Teleorman
61.	FAVIOL	Teleorman
62.	FINIMPEX — S.R.L.	Dâmbovița
63.	GALPOMAN	Galați
64.	GAVCO — S.R.L.	Prahova
65.	GERMINO — S.A.	Teleorman
66.	GINAR PROD PANIF. — S.R.L.	Botoșani
67.	GLOBAL 2001 IMPEX	București
68.	GORJPAN — S.A.	Gorj
69.	GRÂUL — S.A.	București
70.	HARMOPAN — S.A.	Harghita
71.	HELCO	Dolj
72.	IATAN COMPANY — S.N.C.	Prahova
73.	ILSA	Călărași
74.	INDUSTRIA LOCALA — S.A.	Călărași
75.	INFRAȚIREA PROD COM	Teleorman
76.	INSTITUTUL DE BIORESURSE ALIMENTARE	București
77.	INTER AGRO	Teleorman
78.	INTERAGRO	București
79.	INTERCEREAL — S.A.	Ialomița
80.	IOCHI COM 2002	Brașov
81.	LESAFFRE ROMANIA	Ilfov
82.	LIBERTATEA — S.A.	București
83.	LIDER EXIM	Ialomița
84.	LUJERUL — S.A.	București
85.	MARATON DISTRUBUTION	București
86.	MARCOM	Teleorman
87.	MARION IMPEX	Timiș
88.	MEGOTER	Dolj
89.	METACLASS PROD	Cluj
90.	METROPOL CO — S.R.L.	București
91.	MILENIUM — S.R.L.	Mehedinți
92.	MILORD IMPEX	Galați
93.	MIMITEL	Dolj
94.	MINEX	Ialomița
95.	MOARA BOCSA	Caraș-Severin
96.	MOARA CALAFATULUI	Dolj
97.	MOARA CIBIN — S.A.	Sibiu
98.	MOARA DÂMBOVIȚA	Dâmbovița
99.	MOARA LOULIS — S.A.	Ilfov
100.	MOARA MARIA — S.R.L.	Timiș
101.	MOARA PROD — S.R.L.	Călărași
102.	MOARA BACIU — S.A.	Cluj
103.	MOBIPAN — S.A.	Satu Mare
104.	MOLDOPAN	Botoșani
105.	MOPAN — S.A.	Mureș
106.	MOPAN — S.A.	Suceava
107.	MOPAN — S.A.	Teleorman
108.	MOPANPROD — S.A.	Vrancea
109.	MOPAR	Caraș-Severin

0	1	2	0	1	2
110.	MORARIT-PANIFICATIE	Neamț	175.	Alexter — S.R.L.	Dâmbovița
111.	MORILE VLASCA — S.R.L.	Teleorman	176.	Alfredo — S.R.L.	Dâmbovița
112.	MORIPAN ALEX. — S.R.L.	Vrancea	177.	Amidonul — S.R.L.	Maramureș
113.	MUSCELPAN — S.A.	Argeș	178.	APAN — S.R.L.	Brăila
114.	NET DISTRIBUTION	Mureș	179.	ARCADA COMPANY — S.A.	Galați
115.	NUTRICOD — S.A.	Brașov	180.	Arnaud Romania Chemicals — S.R.L.	
116.	ORA	Brașov	181.	Baron COM — S.R.L.	Ialomița
117.	OVERSEAS DISTR. — S.R.L.	București	182.	BATO — S.R.L.	Timiș
118.	PACOMP — S.A.	București	183.	Bipan Comtur — S.R.L.	Constanța
119.	PAJURA	București	184.	BRAPAT Braicu — S.R.L.	Hunedoara
120.	PAMBAC	Bacău	185.	Buko Pan — S.A.	Sibiu
121.	PAN GROUP — S.A.	Dolj	186.	Calco Prod — S.R.L.	Prahova
122.	PANAGRA	Brașov	187.	Campion — S.R.L.	Argeș
123.	PANALIM — S.A.	Sibiu	188.	Can-Leo — S.R.L.	Timiș
124.	PAN-CAR	Călărași	189.	Casablanca Impex 95 — S.R.L.	Buzău
125.	PANCIS — S.R.L.	Sibiu	190.	Cast Comex — S.R.L.	-
126.	PANEM — S.A.	Giurgiu	191.	Cerealcom — S.A., Brăila	Brăila
127.	PANAGRAN — S.A.	Iași	192.	CerealCom Timiș — S.A.	Timiș
128.	PANIMON Onești	Bacău	193.	Chemo Comert — S.R.L.	Timiș
129.	PANMED — S.A.	Sibiu	194.	COMAN Sigma Service — S.R.L.	Buzău
130.	PANVITAN	București	195.	Combat Serv — S.R.L.	Ialomița
131.	PLEVNEI — S.A.	București	196.	Comcereal — S.A., Alexandria	Teleorman
132.	POSTAVARUL — S.A.	Brașov	197.	Comcereal — S.A., Brăila	Brăila
133.	PRODAMIX	București	198.	COMCEREAL — S.A., Sibiu	Sibiu
134.	PRODPAN — S.A.	Călărași	199.	Comcereal — S.A., Tulcea	Tulcea
135.	PRODPAN — S.A., Zalău	Sălaj	200.	Comcereal Vâlcea — S.A.	Vâlcea
136.	PROPAST — S.R.L.	Iași	201.	Comcerealis — S.A.	Dolj
137.	ROMFAINA	Ifov	202.	Comfer — S.R.L.	Vâlcea
138.	ROMPAK — S.R.L.	București	203.	Condor Impex-Star — S.R.L.	Olt
139.	ROTAN	Argeș	204.	Coza Rux — S.R.L.	Suceava
140.	SANCRIS	Prahova	205.	Cristian — S.R.L.	Olt
141.	SOMPAN — S.A.	Cluj	206.	Cubit — S.R.L., Mangalia	Constanța
142.	SPICUL — S.A.	București	207.	Damona Serv — S.R.L.	Tulcea
143.	SPICUL — S.A.	Teleorman	208.	Dănilă ProdComPrestServ — S.R.L.	Galați
144.	SPICUL Brâncovenesc	Argeș	209.	DAVEX Agro — S.R.L.	Brăila
145.	STANDARD	Călărași	210.	David Prodcum Panif — S.R.L.	Buzău
146.	TEHNO PAN — S.R.L.	Neamț	211.	Delta Trading Equipment — S.R.L.	-
147.	TEHNOCEREAL	Constanța	212.	Dispan — S.R.L.	Teleorman
148.	TEHNOPAM — S.A.	București	213.	Dobre & Fiii — S.R.L.	Constanța
149.	TITAN — S.A.	București	214.	Dobrogea Pan — S.A.	Tulcea
150.	TRIUMF AG	Iași	215.	DOWER — S.R.L.	Arad
151.	TURDAPAN	Cluj	216.	Eldomir Impex — S.R.L.	Brăila
152.	ULPIA TRAIANA COM	Caraș-Severin	217.	Erpek Co — S.A.	Covasna
153.	VADO IMPEX	București	218.	Eurosiloz — S.A.	Teleorman
154.	VEL PITAR	Vâlcea	219.	FARINSAN — S.A.	Giurgiu
155.	VEL PITAR	București	220.	Felpa — S.R.L.	Botoșani
156.	VEL PITAR	Argeș	221.	Fidepart — S.R.L.	Iași
157.	UTILAJ ROM-ITAL — S.R.L.	Sibiu	222.	Frații Roșca — S.R.L.	Olt
158.	REGATO PAN PROD — S.R.L.	București	223.	Gamacris — S.R.L.	Galați
159.	SIL PROD AGRO-COM	Dolj	224.	Ginar Prod Panif — S.R.L.	Buzău
160.	TUBEROZA — S.R.L.	Vaslui	225.	Glencore Protein Romania — S.R.L.	-
161.	Abo Mix — S.A.	Satu Mare	226.	Grup Mapan — S.R.L.	Timiș
162.	Agricola San Giorgio — S.R.L.	Timiș	227.	Gyopper — S.R.L.	Timiș
163.	Agricom Bălești — S.A.	Vrancea	228.	Hanță — S.R.L.	Galați
164.	Agripina Prosper Impex — S.R.L.	Giurgiu	229.	Ifemal — S.R.L.	Harghita
165.	Agro-Banat — S.R.L.	Caraș-Severin	230.	IMA — S.A., Iași	Iași
166.	Agrocomplex Lunca Pașcani — S.A.	Iași	231.	Imperial 2000 — S.R.L.	Olt
167.	Agrofarine — S.R.L.	Timiș	232.	Impex Agro NHV Prod — S.R.L.	Vrancea
168.	Agroing — S.R.L.	Bihor	233.	Indalim — S.R.L.	Bihor
169.	Agromec Corod — S.A.	Galați	234.	Industrial Com Romital — S.R.L.	Dolj
170.	Agromec — S.A., Borcea	Călărași	235.	Initiatorul — S.R.L.	Galați
171.	Agronar — S.A.	Vâlcea	236.	Interagroaliment — S.R.L.	Bacău
172.	Agroprestservice — S.R.L.	Suceava	237.	Ioasim Exim — S.R.L.	Cluj
173.	Agrotel 001 — S.A.	Teleorman	238.	IRIS Company — S.A.	-
174.	Alex Panirom — S.R.L.	Argeș	239.	J.G.V. Rocriss — S.R.L.	Teleorman

0	1	2	0	1	2
240.	Kenaan Land — S.R.L.	Hunedoara	285.	PANTRANS LUCIA — S.R.L.	Prahova
241.	La Gogu — S.R.L.	Galați	286.	PAR-GRAMIN — S.R.L.	Timiș
242.	Lidas — S.R.L.	Tulcea	287.	PATI PAN MARIANO — S.R.L.	Argeș
243.	Liliacul — S.R.L.	Sibiu	288.	PLUTO — S.R.L.	Tulcea
244.	Loulis — S.A.	Ilfov	289.	POMBIS — S.A.	Bistrița-Năsăud
245.	Maldomar — S.R.L.	Botoșani	290.	PORUMBELUL ALT — S.R.L.	Vaslui
246.	Manmed Exim — S.R.L.	Dolj	291.	PRIMAGRA — S.R.L.	Olt
247.	Marin Dumitru Viorel	-	292.	PROD TRANSPORTS CEREALS — S.A.	Constanța
248.	Marvas — S.R.L.	Vâlcea	293.	PRODPAN — S.R.L., Urziceni	Ialomița
249.	Maryon Pan — S.R.L.	Botoșani	294.	PRODSEC — S.R.L.	Bacău
250.	Mateas — S.R.L.	Timiș	295.	PRODSPICOM CO — S.R.L.	Covasna
251.	MES Aluminiu — S.A.	Olt	296.	PURATOS PROD — S.R.L.	-
252.	Mine Limited — S.R.L.	Constanța	297.	RALYE — S.R.L.	Argeș
253.	Mircea Company — S.R.L.	Teleorman	298.	RANADI COM — S.R.L.	Dâmbovița
254.	Mitel Trans — S.R.L.	Ialomița	299.	RAV SERVICE — S.R.L.	Teleorman
255.	Moara Batâr — S.A.	Bihor	300.	RAW STAR — S.R.L.	Constanța
256.	Moara DOM — S.R.L.	Brăila	301.	RO-CREDO — S.R.L.	Constanța
257.	Moara Gliga — S.R.L.	Neamț	302.	RODEMAT PRESTSERV — S.R.L.	Brăila
258.	Moara Nouă — S.R.L.	Prahova	303.	RUDYAL PROD — S.R.L.	Prahova
259.	Moara Spicul — S.R.L.	Brăila	304.	SABA PROD ECONOMIC — S.R.L.	-
260.	Moara Vidra — S.R.L.	-	305.	SARTOROM IMPEX — S.R.L.	-
261.	Mobil Pan — S.R.L.	Brăila	306.	SEBIMAR COM — S.R.L.	Neamț
262.	Monoprix — S.R.L.	Brăila	307.	ȘERBĂNICĂ — S.R.L.	Olt
263.	Motrif — S.R.L.	Iași	308.	SPICONS IMPEX — S.R.L.	Ialomița
264.	MPG COM — S.R.L.	Maramureș	309.	SPICUL DE AUR PRODCOM — S.R.L.	Dâmbovița
265.	Mulino — S.A.	Olt	310.	SPICUL DE AUR PRODIMPEX — S.R.L.	-
266.	Nadoroc Prod Com — S.R.L.	Maramureș	311.	TEF GRUP 2000 — S.R.L.	Argeș
267.	Natura Pan — S.R.L.	Teleorman	312.	TEHNOMEX — S.R.L.	Iași
268.	Natural Vit — S.R.L.	Brăila	313.	TELL PROINVEST — S.A.	-
269.	Nemag — S.R.L.	Brașov	314.	TRITIPAN — S.R.L.	Ialomița
270.	Nicoleta Styl — S.R.L.	Alba	315.	UNICONFEX EXIM — S.R.L.	Olt
271.	Oltina Impex Prod-Com — S.R.L.	Prahova	316.	UTA MLF — S.R.L.	Olt
272.	Oltpan — S.R.L.	Olt	317.	VALPROD — S.R.L.	Vâlcea
273.	Pâine la Larisa — S.R.L.	Suceava	318.	VENI TRADING — S.R.L.	Sibiu
274.	PAL COM Flor — S.R.L.	Iași	319.	VEROPAN PREST — S.R.L.	Dolj
275.	Palcom International — S.A.	Vrancea	320.	VERTICAL — S.R.L.	Tulcea
276.	Pamgaz — S.A.	Neamț	321.	VETMAN — S.R.L.	Dolj
277.	PANDORA IMPEX — S.R.L.	Iași	322.	VIITORUL I93 — S.R.L.	Galați
278.	PANI ENTERPRISE — S.R.L.	Argeș	323.	VÎLCEA M.G. — S.R.L.	Olt
279.	PANICARMA ABC — S.R.L.	Buzău	324.	VIPOREX & CO — S.R.L.	Maramureș
280.	PANIDAS — S.R.L.	Tulcea	325.	VITA IMPEX — S.R.L.	Cluj
281.	PANIFCOM — S.R.L.	Iași	326.	VLASAR AGRO — S.R.L.	Bihor
282.	PANIFY PREDĂ — S.R.L.	Prahova	327.	VOIPAN SIMI — S.R.L.	Prahova
283.	PANIROTURK — S.R.L.	Constanța	328.	ZEELANDIA — S.R.L.	Iași
284.	PANPRO — S.R.L.	Arad	329.	ZINA IMPEX — S.R.L.	Ialomița

ANEXA Nr. 9

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ

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

A. Părțile contractului

Angajator — persoana juridică/fizică, cu sediul în, înregistrată la Oficiul registrului comerțului/autoritățile Administrației publice din sub nr., cod fiscal, telefon, reprezentată legal prin, în calitate de,

și

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

au încheiat prezentul contract individual de muncă în următoarele condiții, asupra cărora am convenit:

B. Obiectul contractului:

C. Durata contractului:

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

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

D. Locul de muncă

1. Activitatea se desfășoară la

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

E. Felul muncii

Funcția/meseria conform Clasificării ocupațiilor din România.

F. Atribuțiile postului

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

G. Condiții de muncă

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

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

H. Durata muncii

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

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

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

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

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

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

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

I. Concediul

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

De asemenea, beneficiază de un concediu suplimentar de

J. Salariul

1. Salariul de bază lunar brut: lei.

2. Alte elemente constitutive:

a) sporuri

b) indemnizații

c) alte adaosuri

3. Orele suplimentare prestate în afara programului normal de lucru sau în zilele în care nu se lucrează ori în zilele de sărbători legale se compensează cu ore libere plătite sau se plătesc cu un spor de salariu, conform Contractului colectiv de muncă aplicabil sau Legii nr. 53/2003 — Codul muncii.

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

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

a) echipament individual de protecție;

b) echipament individual de lucru;

c) materiale igienico-sanitare;

d) alimentație de protecție;

e) alte drepturi și obligații privind sănătatea și securitatea în muncă:

L. Alte clauze

a) perioada de probă este de

b) perioada de preaviz în cazul concedierii este de zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003 — Codul muncii sau contractului colectiv de muncă;

c) perioada de preaviz, în cazul demisiei, este de zile calendaristice, conform Legii nr. 53/2003 — Codul muncii sau contractului colectiv de muncă;

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

e) alte clauze.

M. Drepturi și obligații generale ale părților

1. Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;

b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal;

c) dreptul la concediu de odihnă anual;

d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament;

e) dreptul la securitate și sănătate în muncă;

f) dreptul la formare profesională, în condițiile actelor adiționale.

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

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

b) obligația de a respecta disciplina muncii;

c) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;

d) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;

e) obligația de a respecta secretul de serviciu.

3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

a) să dea dispoziții, cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;

b) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;

c) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă, aplicabil, și regulamentului intern.

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

a) să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractele individuale de muncă, din contractul colectiv de muncă, aplicabil, și din lege;

b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;

c) să informeze salariatul asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;

d) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;

e) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului.

N. Dispoziții finale

Prevederile prezentului contract individual de muncă se completează cu dispozițiile Legii nr. 53/2003 — Codul muncii și ale contractului colectiv de muncă, aplicabil, încheiat la nivelul angajatorului/grupului de angajatori/ramurii/național, înregistrat cu nr./..... la Direcția generală de muncă și solidaritate socială a județului/municipiului/Ministerului Muncii și Solidarității Sociale.

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

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

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

Angajator,

.....

Salariat,

.....

Reprezentant legal,

.....

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

Angajator,

.....

EDITOR: PARLAMENTUL ROMÂNIEI — CAMERA DEPUTAȚILOR

Regia Autonomă „Monitorul Oficial”, Str. Parcului nr. 65, sectorul 1, București; C.U.I. 427282; Atribut fiscal R, IBAN: RO75RNCB5101000000120001 Banca Comercială Română — S.A. — Sucursala „Unirea” București și IBAN: RO12TREZ7005069XXX000531 Direcția de Trezorerie și Contabilitate Publică a Municipiului București (alocat numai persoanelor juridice bugetare)

Tel. 318.51.29/150, fax 318.51.15, E-mail: marketing@ramo.ro, Internet: www.monitoruloficial.ro

Adresa pentru publicitate: Centrul pentru relații cu publicul, București, șos. Panduri nr. 1, bloc P33, parter, sectorul 5, tel. 411.58.33 și 410.47.30, tel./fax 410.77.36 și 410.47.23

Tiparul: Regia Autonomă „Monitorul Oficial”



5 948368 124608