

**Contractul Colectiv de Munca
la nivel de ramura
Constructii
pe anul 2008-2009**

CONTRACT COLECTIV DE MUNCA LA NIVEL DE
RAMURA CONSTRUCTII PE ANUL 2008-2009

CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCA LA NIVEL
DE RAMURA CONSTRUCTII
pe anul 2008-2009

În temeiul prevederilor Legii nr. 130/1996 republicata, ale Legii Patronatelor nr 356 / 2001 și ale Legii nr. 54/2003, părțile contractante sunt:

A. Angajatorii stabiliți de Asociația Română a Antreprenorilor de Construcții - ARACO, asociație patronală confederativă reprezentativă la nivel național în baza Sentinței Civile nr. Nr 5 FED / 27.01.2004 Sectia a-IV-a Civila a TMB;

B. Angajații reprezentați de federațiile sindicale reprezentative, conform legii:

- Federația Generală a Sindicatelor FAMILIA, conform sentinței nr. 5 a Tribunalului București, Secția a III-a Civilă, din 29.03.2005 și a Curtii de Apel București secția a III a civila corectată ca urmare a admiterii recursului la sentința mai sus amintită prin decizia civilă nr. 924 din 19.08.2005.

- Federația Națională a Sindicatelor din Construcții Montaj ANGHEL SALIGNY, conform reprezentativității nr 15 FED din 08.03.2004 Sectia a-IV-a Civila a TMB

- Federația Sindicatelor Constructorilor Feroviari și Cai de Comunicație din România conform deciziei civile nr. 20 din 02.06.2006 a Tribunalului București secția a V a civilă.

CAPITOLUL I
Dispoziții generale

Art. 1. - (1) Contractul colectiv de muncă reglementează raporturile de muncă generale dintre angajatori și angajați (conform Legii nr. 356/2001), pentru realizarea obiectului de activitate prevăzut în actul constitutiv.

(2) Prevederile prezentului contract colectiv de muncă sunt obligatorii la nivel de ramură pentru toți angajatorii și angajații, care își desfășoară activitatea în ramura de construcții -CAEN 45 - conform obiectului de activitate declarat de angajatori la înscrierea la Registrul Comerțului, chiar dacă acestea nu sunt afiliate cel puțin unuia din semnatarii prezentului contract colectiv de muncă.

(3) Raporturile de muncă referitoare la condițiile specifice se reglementează prin contractul de muncă la nivel de unitate.

Art. 2. - Părțile contractante recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în negocierea prezentului contract colectiv de muncă la nivel de ramură și se obligă să respecte întocmai prevederile acestuia.

Art. 3. - (1) Prezentul contract colectiv de muncă cuprinde drepturile și obligațiile reciproce ale patronatului și sindicatelor în stabilirea condițiilor generale de muncă.

SEMNATURI

ARACO

Federația Generală a
Sindicatelor
Familia

FNSCM
Anghel Saligny

FSCFCC

_____ _____ _____

**CONTRACT COLECTIV DE MUNCA LA NIVEL DE
RAMURA CONSTRUCTII PE ANUL 2008-2009**

(2) Condițiile specifice de muncă, drepturile și obligațiile concrete ale părților, precum și regulile de disciplină a muncii vor fi stabilite prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate, prin contractele individuale de muncă și prin regulamentul intern.

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

4) În contractele colective de muncă încheiate la nivel de unitate, bazate pe negocieri colective de către sindicate în numele angajaților, părțile contractante vor conveni, printr-o clauză expresă, plata unei contribuții lunare de către angajați, alții decât membrii de sindicat, pentru desfășurarea negocierilor colective, dar care să nu fie mai mică de 0,3% din salariu și care să nu depășească valoarea contribuției sindicale.

5) In contractele colective de munca incheiate la nivel de unitate bazate pe negocieri colective partile contractante vor conveni ca angajatorii cu acordul scris individual al angajatilor sa retina pe statele de plata cotizatia de sindicat si sa o vireze sindicatului.

Art. 4. –

(1) Contractul colectiv de munca la nivel de ramura se incheie pe o perioada de doi ani, cu posibilitati de prelungire. Drepturile salariale se negociaza anual, conform procedurilor de negociere prevazute de lege. Daca nici una din parti nu denunta contractul cu 30 de zile inainte de expirarea perioadei pentru care a fost incheiat, valabilitatea acestia se prelungeste pana la incheierea noului contract, dar nu mai mult de 12 luni.

(2) Cu cel mult 60 de zile inainte de expirarea termenului pentru care a fost incheiat, partile se obliga sa inceapa negocierile contractului colectiv de munca la nivel de ramura cu respectarea L130/1996 republicata.

(3) Modificările prevederilor contractului colectiv de muncă la nivel de ramură se fac în condițiile prevăzute de Legea nr. 130/1996, așa cum a fost modificată prin Legea nr. 143/1997. Orice modificare produsă are aceleași efecte ca și contractul. Orice modificare se aduce la cunoștința părților cu până la 30 de zile înainte de data propusă pentru începerea negocierilor.

(4) Ori de câte ori contractul colectiv de muncă la nivel de ramură se modifică, contractele colective de muncă la nivel de unitate, precum și contractele de muncă individuale vor fi adaptate în mod corespunzător.

(5) Părțile semnatare se angajează ca în perioada negocierilor să nu declanșeze greve și, respectiv, să nu efectueze concedieri pentru motive neimputabile angajaților.

Art. 5. –

(1) Prevederile contractului colectiv de munca la nivel de unitate se aplica in mod egal tuturor angajatilor, indiferent de sex, orientare sexuala, caracteristici genetice, varsta, apartenenta nationala, rasa, culoare, etnie, religie, optiune politica, origine sociala, handicap, situatie sau responsabilitate familiala, apartenenta ori activitate sindicala. Departajarea angajatilor numai pe criterii strict profesionale si de calificare nu poate fi considerata discriminatorie.

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

(2) Nerespectarea prevederilor alin. (1) constituie contravenție și este reglementată de O.G. nr. 137/2000.

SEMNATURI			
ARACO	Federatia Generala a Sindicatelor Familia	FNSCM Anghel Saligny	FSCFCC
□	□	□	□
□			

**CONTRACT COLECTIV DE MUNCA LA NIVEL DE
RAMURA CONSTRUCTII PE ANUL 2008-2009**

(3) Având în vedere statutul apolitic al părților, acestea nu vor permite desfășurarea activităților politice în unitate.

Art. 6. - În situațiile în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul contract colectiv de muncă, intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor face parte de drept din contract.

Art. 7. - Interpretarea clauzelor contractului colectiv de muncă la nivel de ramură se face cu respectarea prevederilor legale.

Art. 8. - (1) Divergențele intervenite în aplicarea și executarea contractelor colective de muncă vor fi soluționate prin comisii paritare:

a) la nivel de ramură și grup de unități, printr-o comisie paritară alcătuită din reprezentanții patronilor și ai federațiilor sindicale, semnatare ale contractului colectiv de muncă;

b) la nivel de unitate, printr-o comisie paritară alcătuită din reprezentanți ai angajaților și ai consiliului de administrație sau manager.

Regulamentul de organizare și funcționare a comisiei paritare la nivel de ramură este prezentat în anexa.

(2) Procedura de soluționare a divergențelor, prevăzută mai sus, nu exclude sesizarea instanțelor de judecată competente. În situația sesizării instanței de judecată, hotărârea comisiei paritare privind soluționarea prin acord a divergențelor, se va prezenta acesteia.

Art. 9. - Părțile se obligă ca în perioada de aplicare a prezentului contract colectiv de muncă la nivel de ramură să nu susțină în nici un mod promovarea unor reglementări care ar duce la diminuarea drepturilor ce decurg din contractele colective de muncă, oricare ar fi nivelul la care au fost încheiate.

Art. 10. - (1) Părțile semnatare garantează respectarea drepturilor și obligațiilor minime cuprinse în prezentul contract.

(2) Drepturile angajaților prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi colective sau individuale, care au fost stabilite și recunoscute prin contracte colective încheiate la nivel de unitate înaintea încheierii contractului colectiv de muncă la nivel de ramură.

3) Prevederile CCM nu pot conduce la unele renunțări în privința drepturilor angajaților recunoscute prin lege. Orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea sau limitarea drepturilor conferite de lege angajaților este lovita de nulitate.

Art. 11. - Contractele colective de muncă la nivel de grupuri de unități și unități nu vor putea prevedea drepturi sub limitele minime prevăzute în prezentul contract, în conformitate cu prevederile Legii nr. 130/1996, așa cum a fost modificată prin Legea nr. 143/1997.

SEMNATURI			
ARACO	Federatia Generala a Sindicatelor Familia	FNSCM Anghel Saligny	FSCFCC
<hr style="width: 100%;"/>	<hr style="width: 100%;"/>	<hr style="width: 100%;"/>	<hr style="width: 100%;"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>			

CAPITOLUL II

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

Art. 12. - Angajarea se face prin încheierea contractului individual de munca, în care sunt stabilite în mod concret drepturile și obligațiile părților, prin negociere, și care va respecta prevederile cu caracter minimal cuprinse în contractele colective de munca la nivel de unitate.

Art.12.1 - (1) Contractul individual de munca se încheie pe durata nedeterminată.

(2) Prin excepție, contractul individual de munca se poate încheia și pe durata determinată, în următoarele condiții:

- a) înlocuirea unui angajat în cazul suspendării contractului sau de munca, cu excepția situației în care acel angajat participă la greva;
- b) creșterea temporară a activității angajatorului;
- c) desfasurarea unor activități cu caracter sezonier;
- d) în situația în care este încheiat în temeiul unor dispoziții legale emise în scopul de a favoriza temporar anumite categorii de persoane fără loc de muncă;
- e) în alte cazuri prevăzute expres de legi speciale, ori pentru desfășurarea unor lucrări, proiecte, programe, în condițiile stabilite prin prezentul contract colectiv de muncă .
- f) angajarea unei persoane, aflate în căutarea unui loc de muncă, care în termen de 5 ani de la data angajării, îndeplinește condițiile de pensionare pentru limită de vârstă;
- g) ocuparea unei funcții eligibile în cadrul organizațiilor sindicale, patronale sau organizațiilor neguvernamentale, pe perioada mandatului;
- h) angajarea pensionarilor care, în condițiile legii, pot cumula pensia cu salariul;"

Comisiile paritare la nivel de unitate sau grupuri de unitati vor conveni în ceea ce privește stabilirea lucrărilor, proiectelor, programelor precum și posturile, numărul acestora și durata pentru care se pot încheia contracte pe durata determinată conform art. 12.1 (2) lit e.

Art. 12.2. - Obligația de încheiere a contractului individual de munca, în forma scrisă, revine angajatorului.

Art. 12.3. - În situația în care contractul individual de munca nu a fost încheiat în forma scrisă, se prezuma că a fost încheiat pe o durată nedeterminată.

Art. 13. - Contractele individuale de munca vor prevedea cel puțin următoarele clauze:

- a) identitatea părților;
- b) locul de munca sau, în lipsa unui loc de munca fix, posibilitatea ca angajatul să muncească în diverse locuri;
- c) sediul angajatorului;

SEMNATURI			
ARACO	Federatia Generala a Sindicatelor Familia	FNSCM Anghel Saligny	FSCFCC
_____	_____ <input type="checkbox"/>	_____ <input type="checkbox"/>	_____
<input type="checkbox"/>			
<input type="checkbox"/>			

**CONTRACT COLECTIV DE MUNCA LA NIVEL DE
RAMURA CONSTRUCTII PE ANUL 2008-2009**

- d) funcția/ocupația conform specificației Clasificării Ocupațiilor din România sau altor acte normative și atribuțiile postului;
- e) riscurile specifice postului;
- f) data la care contractul urmează să își producă efectele;
- g) în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau al unui contract de muncă temporară, durata acestora;
- h) durata concediului de odihnă la care angajatul are dreptul;
- i) condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia;
- j) salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum și periodicitatea plății salariului la care angajatul are dreptul;
- k) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și ore/săptămână;
- l) indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale angajatului;
- m) durata perioadei de probă, după caz;

În afara clauzelor generale mai sus menționate, între părți pot fi negociate și cuprinse în contractul individual de muncă și alte clauze specifice cum ar fi:

- clauza neconcurenței;
- clauza cu privire la formarea profesională;
- clauza de confidențialitate;
- clauza de mobilitate.

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

Art.13.1 - (1) La încheierea contractului individual de muncă sau pe parcursul executării acestuia, părțile pot negocia și cuprinde în contract o clauză de neconcurență prin care angajatul să fie obligat ca după încetarea contractului să nu presteze, în interesul său propriu sau al unui tert, o activitate care se află în concurență cu cea prestată la angajatorul său, în schimbul unei indemnizații de neconcurență lunare pe care angajatorul se obligă să o plătească pe toată perioada de neconcurență.

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

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

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

SEMNATURI

ARACO

Federatia Generala a
Sindicatelor
Familia

FNSCM
Anghel Saligny

FSCFCC

_____ _____ _____

**CONTRACT COLECTIV DE MUNCA LA NIVEL DE
RAMURA CONSTRUCTII PE ANUL 2008-2009**

Art. 13.2 - In situatia modificarii contractului individual de munca angajatorul este obligat sa informeze in scris angajatul despre modificarile propuse la contractul individual de munca. Obligatia de informare a angajatului, se considera îndeplinită de către angajator la momentul comunicarii ofertei sale privind continutul actului aditional.

Art. 13.3. (1) In cazul in care in cuprinsul contractului individual de munca este negociata si inclusa o clauza de confidentialitate, partile se obliga ca, pe toata durata contractului individual de munca si dupa incetarea acestuia, sa nu transmita date sau informatii de care au luat cunostinta in timpul executarii contractului, in conditiile stabilite in regulamentele interne, contractele colective de munca si/sau contractele individuale de munca.

(2) Nerespectarea clauzei prevăzută la alin.(1) de catre oricare dintre parti, atrage obligarea celui in culpa la plata de daune interese.

Art. 13.4. - In mod expres, clauza de confidentialitate se aplica persoanelor care au acces la baza de date necesara intocmirii documentatiilor tehnico-economice de ofertare, persoanelor care participa la negocierea si incheierea contractelor comerciale, persoanelor care au acces la datele personale ale angajatilor sau care privesc salariul acestora, precum si alte persoane stabilite prin contractele colective de munca la nivel de unitate.

Art.13.5. Prin contractele colective de munca la nivel de unitate partile pot negocia prestatiile suplimentare in bani sau natura care se acorda angajatilor care au prevazuta in contractul individual de munca clauza de mobilitate.

Art. 14 - (1) Contractul individual de munca se incheie potrivit prevederilor contractului colectiv de munca la nivel de unitate, putind fi modificat si completat de parti prin acte aditionale, ori de cite ori intervin schimbari ce impun modificarea sau completarea acestuia.

(2) Contractul individual de munca se incheie prin grija celui care angajeaza, in scris, anterior inceperii raporturilor de munca, in trei exemplare cite un exemplar pentru fiecare parte si un exemplar pentru inregistrare la Inspectoratul Teritorial de Munca.

(3) Suspendarea contractului individual de muncă poate interveni cu acordul părților, în cazurile prevăzute de lege.

Art. 15. - (1) Angajarea se face în condițiile stabilite de lege și de contractul colectiv de muncă, numai pe criteriul aptitudinilor și competenței profesionale.

(2) În cazul angajării prin examen, concurs sau interviu, cel care angajează va face publică existența posturilor libere; dacă un angajat al unității și o persoană din afara acesteia obțin la concurs același punctaj, angajatul unității are prioritate în ocuparea postului; modalitățile de ocupare a posturilor vacante, prin concurs, examen sau interviu, și modul de organizare și desfășurare a acestora se stabilesc prin contractul colectiv de muncă la nivelul unității.

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

(4) Orice persoana angajata va fi supusa unei perioade de proba stabilite conform prevederilor Legii 53/2003 – Codul Muncii. Perioada de proba va fi diferentiata in functie de natura muncii ,

SEMNATURI

ARACO

Federatia Generala a
Sindicatelor
Familia

FNSCM
Anghel Saligny

FSCFCC

_____ _____ _____

**CONTRACT COLECTIV DE MUNCA LA NIVEL DE
RAMURA CONSTRUCTII PE ANUL 2008-2009**

gradul de raspundere si complexitate. Pe durata sau la sfârșitul perioadei de probă, contractul individual de munca poate înceta, printr-o notificare scrisă, la inițiativa oricăreia dintre părți.

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

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

Art. 16(1) - Orice angajat are dreptul de a incheia mai multe contracte individuale de munca, cu exceptia celor pentru care legea prevede incompatibilitati pentru cumulul de functii.

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

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

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

- (2.3) Delegarea angajatului nu implica modificarea felului muncii si se poate dispune pentru o perioada de cel mult 60 de zile, putandu-se prelungi cu inca 60 de zile, dar numai cu acordul angajatului.

- (2.4) Detasarea angajatului la un alt angajator poate implica in mod exceptional si modificarea felului muncii, dar numai cu consimtamantul scris al angajatului si se poate dispune pentru o perioada de cel mult un an.

- (2.5) In cazul in care delegarea depaseste 30 de zile consecutive, in locul diurnei zilnice se plateste o indemnizatie egala cu 50% din salariul de baza zilnic. Aceasta indemnizatie se acorda proportional cu numarul de zile ce depaseste durata neintrerupta de 30 de zile.

Art. 17 - (1) Contractul individual de munca poate inceta astfel :

a) de drept;

b) ca urmare a acordului 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) Contractul individual de munca inceteaza de drept :

a) la data decesului angajatului sau angajatorului persoană fizică;

b) la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a punerii sub interdicție a angajatului ori a angajatorului persoană fizică, dacă aceasta antrenează lichidarea afacerii;

c) ca urmare a dizolvării angajatorului persoană juridică, de la data la care persoana juridică își încetează existența;

d) la data comunicării deciziei de pensionare pentru limită de vârstă, pensionare anticipată, pensionare anticipată parțială sau pensionare pentru invaliditate a angajatului, potrivit legii;

e) ca urmare a constatării nulității absolute a contractului individual de muncă, de la data la care nulitatea a fost constatată prin acordul părților sau prin hotărâre judecătorească definitivă;

f) ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcția ocupată de angajat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neîntemeiate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești de reintegrare;

SEMNATURI

ARACO

Federatia Generala a
Sindicatelor
Familia

FNSCM
Anghel Saligny

FSCFCC

**CONTRACT COLECTIV DE MUNCA LA NIVEL DE
RAMURA CONSTRUCTII PE ANUL 2008-2009**

g) ca urmare a condamnării penale la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data rămânării definitive a hotărârii judecătorești.

h) de la data retragerii de către autoritățile sau organismele competente a avizelor, autorizațiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei;

i) ca urmare a interzicerii exercitării unei profesii sau a unei funcții, ca măsură de siguranță ori pedeapsă complementară, de la data rămânării definitive a hotărârii judecătorești prin care s-a dispus interdicția;

j) la data expirării termenului contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată;

k) retragerea acordului părinților sau al reprezentanților legali, în cazul angajaților cu vârsta cuprinsă între 15 și 16 ani.

Art. 18.- (1) Contractul individual de munca poate inceta din initiativa unitatii pentru:

A) motive care tin de persoana angajatului, in urmatoarele situatii:

a) in cazul in care angajatul a savarsit o abarere grava sau abateri repetate de la regulile de disciplina muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de munca, contractul colectiv de munca aplicabil sau regulamentul intern, ca sanctiune disciplinara;

b) in cazul in care angajatul este arestat preventiv pentru o perioada mai mare de 30 de zile, in conditiile Codului de procedura penala

c) in cazul in care, prin decizie a organelor competente de expertiza medicala, se constata inaptitudinea fizica si/sau psihica a angajatului, fapt ce nu permite acestuia sa isi indeplineasca atributile corespunzatoare locului de munca ocupat;

d) in cazul in care angajatul nu corespunde profesional locului de munca in care este incadrat.

e) în cazul în care angajatul îndeplinește condițiile de vârstă standard și stagiul de cotizare și nu a solicitat pensionarea în condițiile legii.

B) motive care nu tin de persoana angajatului, determinat de desfiintarea locului demunca ocupat de angajat ca urmare a:

a) dificultatilor economice;

b) transformarilor tehnologice;

c) reorganizarea activitatii.

(2) Daca incetarea contractului individual de munca a intervenit pentru motivul prevăzut la art. 18 (1) A) lit. d), aceasta poate fi dispusă numai după evaluarea prealabilă a angajatului. Procedura de evaluare se stabileste prin Contractul Colectiv de Munca pe unitate conform standardelor ocupationale existente aprobate de Comitetul Sectorial din Constructii, precum si prin regulamentul intern al unitatii.

Art. 19. - Contractul individual de muncă poate fi desfăcut din inițiativa angajatului, prin demisie, cu obligația acestuia să anunțe în scris conducerea unității cu cel puțin 15 zile lucrătoare înainte.

Art. 20.- (1) In cazul in care unitatea este in situatia de a opera reduceri de personal, iar acestea nu constituie concedieri colective, conducatorul unitatii va anunta in scris reprezentantii alesi ai angajatilor cu privire la numarul si structura posturilor ce urmeaza sa fie reduse precum si la motivatia acestei reduceri.

SEMNATURI

ARACO

Federatia Generala a
Sindicatelor
Familia

FNSCM
Anghel Saligny

FSCFCC

_____ _____ _____ _____

**CONTRACT COLECTIV DE MUNCA LA NIVEL DE
RAMURA CONSTRUCTII PE ANUL 2008-2009**

(2) Prin concediere colectiva se intelege concedierea, intr-o perioada de 30 de zile calendaristice, dispusa din unul sau mai multe motive dintre cele prevazute la art. 65 al.1 din Codul muncii, a unui numar de:

- a) cel puțin 10 angajati, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați mai mult de 20 de angajați și mai puțin de 100 de angajați;
- b) cel puțin 10% din angajati, dacă angajatorul care disponibilizeaza are incadrati cel puțin 100 de angajati, dar mai puțin de 300 de angajati;
- c) cel puțin 30 de angajati, dacă angajatorul care disponibilizeaza are incadrati cel puțin 300 de angajati.

(3) In cazul concedierilor colective angajatorului ii revin urmatoarele obligatii:

a) să inițieze în timp util, în scopul punerii de acord, consultări cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții angajatilor, referitoare la metodele și mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numărului de abgajati afectați și de atenuare a consecințelor.

b) să pună la dispoziție sindicatului care are membri în unitate sau, după caz, reprezentanților angajatilor toate informațiile relevante în legătură cu concedierea colectivă, în vederea formulării propunerilor din partea acestora;

(4) Angajatorul are obligatia sa notifice in scris sindicatului intentia de concediere colectiva, cu cel puțin 30 de zile calendaristice anterioare emiterii deciziilor de concediere.

(5) Notificarea intenției de concediere colectivă trebuie să cuprindă:

- a) numarul total si categoriile de angajati;
- b) motivele care determina concedierea;
- c) numarul si categoriile de angajati care vor fi afectați de concediere;
- d) criteriile avute in vedere, potrivit legii si/sau contractelor colective de munca aplicabile, pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere;
- e) masurile avute in vedere pentru limitarea numarului concedierilor;
- f) măsurile pentru atenuarea consecințelor concedierii și compensațiile ce urmează să fie acordate angajatilor supuși concedierii, conform dispozițiilor legale și/sau contractului colectiv de muncă aplicabil;
- g) data de la care sau perioada in care vor avea loc concedierile;
- h) termenul inainturului caruia sindicatul poate face propuneri pentru evitarea ori diminuarea numarului angajatilor concediati.

(6) Sindicatul poate propune angajatorului masuri in vederea evitarii concedierilor ori diminuarii numarului angajatilor concediati, intr-un termen de 10 de zile calendaristice de la data primirii proiectului de concediere.

Art. 21. - 1) La aplicarea efectiva a reducerii de personal, dupa reducerea posturilor vacante de natura celor desfiintate, masurile vor afecta in ordine:

- a) CIM ale salariatilor care cumuleaza doua sau mai multe functii, precum si ale celor care cumuleaza pensia cu salariul;
- b) CIM ale persoanelor care indeplinesc conditiile de pensionare la cererea unitatii;
- c) CIM ale persoanelor care indeplinesc conditiile de pensionare la cererea lor.

2) La luarea masurii de desfacere a CIM pentru reducerea de posturi vor fi avute in vedere urmatoarele criterii minimale:

SEMNATURI			
ARACO	Federatia Generala a Sindicatelor Familia	FNSCM Anghel Saligny	FSCFCC
_____	_____ <input type="checkbox"/>	_____ <input type="checkbox"/>	_____
<input type="checkbox"/>			
<input type="checkbox"/>			

**CONTRACT COLECTIV DE MUNCA LA NIVEL DE
RAMURA CONSTRUCTII PE ANUL 2008-2009**

a) daca masura ar putea afecta doi sotii care lucreaza in aceeasi unitate, se desface contractul

de munca al sotului care are venitul cel mai mic, fara ca prin aceasta sa se poata desface contractul de munca al unei persoane care ocupa un post nevizat de reducere.

b) masura sa afecteze, mai intai, persoanele care nu au copii in intretinere

c) masura sa afecteze numai in ultimul rand pe femeile care au in ingrijire copii, barbatii vaduvi sau divortati care au in ingrijire copii, pe intretinatorii unici de familie, precum si pe salariatii, barbati sau femei, care mai au cel mult 3 ani pana la pensionare la cererea lor.

3) In cazul in care masura desfacerii CIM ar afecta un salariat care a urmat o forma de calificare sau de perfectionare a pregatirii profesionale si a incheiat cu unitatea un act aditional la contractul de munca, prin care s-a obligat sa presteze o activitate intr-o anumita perioada de timp, administratia nu-i va putea pretinde acestuia despagubiri pentru perioada ramasa nelucrata pana la implinirea termenului, daca masura desfacerii contractului de munca nu-i este imputabila.

4) In ipoteza in care doua sau mai multe persoane salariate sunt in aceeasi situatie, disponibilizarea se va face cu consultarea sindicatelor.

Art. 22. - (1) Angajatilor cărora li se desface contractul individual de muncă din motive neimputabile lor, angajatorul le va comunica aceasta, în scris, cu 20 zile lucrătoare înainte.

(2) În perioada preavizului, angajatii au dreptul să absenteze 4 ore pe zi de la programul unității pentru a 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 angajator.

Art. 23. (1) Contractele individuale de muncă pe perioadă nedeterminată pot fi desfăcute din motive neimputabile angajaților numai cu acordul sindicatelor sau al reprezentanților angajaților, pentru următoarele categorii de personal:

a) unici susținători de familie;

b) angajatii care mai au cel mult 3 ani pana la pensionare, la cererea lor.

c) angajatii reveniți din șomaj ca urmare a restrângerii activității și care au o perioadă de stagiu mai mică de 12 luni în ultimele 24 de luni.

(2) in situația în care măsura ar afecta doi soți care lucrează în aceeași unitate, se desface un singur contract de muncă;

Art. 24. La disponibilizarea angajatilor din motive neimputabile lor, angajatorii vor acorda plati compensatorii de cel puțin 50% din salariul de baza brut lunar, in afara drepturilor cuvenite la zi.

Art. 25 - (1) Angajatorul care a dispus concedieri colective nu poate face noi angajări pe locurile de muncă ale angajatilor concediați pe o perioadă de 9 luni de la data concedierii acestora.

(2) În cazul în care în această perioadă angajatorul reia activitățile a căror încetare a condus la concedieri colective, angajatorul are obligația de a transmite, angajatilor care au fost concediați, o comunicare scrisă în acest sens, și de a-i reangaja pe aceleași locuri de muncă pe care le-au ocupat anterior, fără examen sau concurs ori perioadă de probă.

SEMNATURI

ARACO

Federatia Generala a
Sindicatelor
Familia

FNSCM
Anghel Saligny

FSCFCC

_____ _____ _____ _____

CONTRACT COLECTIV DE MUNCA LA NIVEL DE
RAMURA CONSTRUCTII PE ANUL 2008-2009

(3) Angajatii au la dispoziție un termen de maxim 10 zile lucrătoare de la data comunicării angajatorului, prevăzută la alin (2), pentru a-și manifesta expres consimțământul cu privire la locul de muncă oferit.

(4) În situația în care angajatii care au dreptul de a fi reangajați potrivit alin. (2) nu își manifestă expres consimțământul în termenul prevăzut la alin (3) sau refuză locul de muncă oferit, angajatorul poate face noi angajări pe locurile de muncă rămase vacante.

Art. 26. - Angajatii cu o vechime în unitate de cel puțin 10 ani, cărora le încetează contractul de muncă prin pensionare, vor primi din partea angajatorului o recompensă egală cu cel puțin un salariu de bază lunar. Alte drepturi, în funcție de vechimea în cadrul unității, pot fi negociate, ținându-se cont de posibilitățile financiare, prin contractul colectiv de muncă la nivelul unității.

Art. 27. (1)- Unitatea are obligația de a face înregistrări în cartea de muncă în conformitate cu rezultatele negocierii drepturilor cuprinse în contractul individual de muncă.

(2) Angajatorul va elibera, în conformitate cu prevederile art.296 al.2 din Legea 53/2003, carnetele de munca ale angajaților către titulari, în mod esalonat, pe baza de proces verbal, individual, de predare primire

CAPITOLUL III
Condițiile de muncă și protecția muncii

Art. 28. - Condițiile de muncă din cadrul unității trebuie să asigure integritatea fizică și psihică a angajaților în conformitate cu Legea nr. 90/1996 și cu Normele generale de protecție a muncii.

Art. 29. - (1) Angajatorul are obligația de a lua măsurile necesare pentru asigurarea unor condiții normale de lucru, în scopul reducerii noxelor, al prevenirii accidentelor de muncă sau a îmbolnăvirilor profesionale. Părțile vor avea consultări obligatorii pentru găsirea celor mai eficiente măsuri de îmbunătățire a condițiilor de muncă. La stabilirea măsurilor, principiul de bază este "asigurarea sănătății și securității angajatului în mediul de munca conform standardelor ISO" Numai dacă îmbunătățirea condițiilor de muncă nu este posibilă se va proceda la acordarea de compensații bănești și de altă natură.

(2) În vederea îmbunătățirii condițiilor de muncă, în fiecare unitate **se constituie** un comitet de securitate și sănătate în muncă (C.S.S.M.), având atribuțiile prevăzute de art. 34 din Normele generale de protecție a muncii și de Regulamentul de organizare și funcționare a C.S.S.M., aprobat prin Ordinul ministrului muncii și protecției sociale nr. 187/1998.

(3) Atribuțiile membrilor C.S.S.M. la nivel de unitate, precum și timpul alocat exercițiului acestor atribuții vor fi stabilite potrivit următorului acord-cadru:

(3.1) În cazul în care activitatea se desfășoară în unități sau subunități dispersate teritorial, se pot înființa mai multe Comitete de Securitate și Sănătate în Munca, care vor avea plafoane de timp pentru realizarea atribuțiilor, conform art. 29 al.3 lit.b din prezentul contract.

SEMNATURI			
ARACO	Federatia Generala a Sindicatelor Familia	FNSCM Anghel Saligny	FSCFCC
_____	_____ <input type="checkbox"/>	_____ <input type="checkbox"/>	_____
<input type="checkbox"/>			
<input type="checkbox"/>			

**CONTRACT COLECTIV DE MUNCA LA NIVEL DE
RAMURA CONSTRUCTII PE ANUL 2008-2009**

- a) Componenta CSSM la nivel de unitati si atributiile membrilor acestor comitete sunt in conformitate cu prevederile legii nr 90/1996, capitol 1.1.3 si cu normele generale de protectie a muncii.
- b) Potrivit prevederilor legale referitoare la repartizarea sau asumarea de atribuții în domeniul sănătății și securității în muncă, în cadrul unităților vor fi stabilite următoarele plafoane de timp dedicate activitatii de sanatate si securitate in mediul de munca :
- mai puțin de 50 de angajați - 8 ore/lună
 - 50-199 de angajați - 12 ore/lună
 - 200-499 de angajați - 16 ore/lună
 - 500-1.499 de angajați - 20 ore/lună
 - peste 1.500 de angajați - 24 ore/lună.
- c) Prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate pot fi stabilite cuantumi superioare de timp.
- d) Timpul alocat activităților prevăzute de Legea nr. 90/1996 constituie timp de muncă și este retribuit corespunzător.
- e) Timpii neutilizați într-o lună de către titularul de drept nu se reportează în luna următoare.
- f) În cazurile de forță majoră (accidente mortale, accidente colective și alte situații asimilate), timpii alocați se supun regimului de forță majoră, dar cuantumul total nu trebuie să depășească 30% din programul normal de lucru.
- (4) In cazul in care activitatea se desfasoara in unitati dispersate teritorial, se pot infiinta mai multe Comitete de Securitate si Sanatate in Munca, care vor avea plafoane de timp pentru realizarea atributiilor, conform art. 29 al.3 lit.b din prezentul contract.
- (5) Angajatorul are obligația de a suporta toate cheltuielile necesare pregătirii și formării membrilor Comitetului de securitate și sănătate în muncă, care au dreptul și obligația de a se informa cu privire la noutățile în domeniul în care își desfășoară activitatea.

Art. 30. - (1) Angajatorul va asigura organizarea rațională a muncii pentru fiecare loc de muncă. În acest scop se stabilesc sarcini și răspunderi sub formă de norme de muncă; acestea pot fi norme de timp, norme de producție, norme de personal, însoțite de descrierea sferei de atribuții și a zonei de servire, menite să asigure utilizarea integrală și eficientă a timpului de lucru.

(1.1) Normele de muncă se elaborează de către angajator, conform normativelor în vigoare sau, în cazul în care nu există normative, normele de muncă se elaborează de către angajator cu acordul sindicatului ori, după caz, al reprezentanților angajaților. Normele de munca constituie anexa la Contractul colectiv de munca la nivel de unitate si se fac cunoscute angajatilor cu cel puțin 5 zile inainte de aplicare (conform art. 20 al.3 din CCM national).

(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 angajaților.

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

(4) În toate cazurile în care normele de muncă nu asigură un grad complet de ocupare, conduc la o solicitare excesivă sau nu corespund condițiilor pentru care au fost elaborate se impune reexaminarea lor. Aceasta poate fi cerută atât de către angajator, cât și de sindicate. În cazul unui

SEMNATURI

ARACO

Federatia Generala a
Sindicatelor
Familia

FNSCM
Anghel Saligny

FSCFCC

**CONTRACT COLECTIV DE MUNCA LA NIVEL DE
RAMURA CONSTRUCTII PE ANUL 2008-2009**

dezacord cu privire la normele de muncă, părțile vor supune arbitrajului unui terț ales de comun acord, hotararile acestuia fiind obligatorii pentru ambele parti.

Art. 31. - (1) Locurile de muncă se clasifică în locuri de muncă cu condiții normale, locuri de muncă cu condiții deosebite și locuri de muncă cu condiții speciale.

(2) Încadrarea locurilor de muncă în condiții deosebite și speciale se face cu respectarea prevederilor Legii nr. 90/1996, ale H.G. nr. 261/2001 și ale Legii nr. 19/2000, corelate, cu modificările și completările ulterioare.

(3) Angajații care lucrează în locuri de muncă cu condiții deosebite beneficiază, în afară de salariul de bază și de sporuri la salariul de bază, de concedii suplimentare, durată de timp de lucru redusă și, în mod gratuit, de alimentație de întărire, medicamente de recuperare, echipament de protecție, materiale igienico-sanitare. Cuantumul acestora va fi prevăzut în contractele colective de muncă la nivel de unitate și în contractele individuale de muncă.

(4) Pentru angajații care lucrează în condiții grele, nocive sau periculoase, pot fi încheiate, în afara asigurării obligatorii pentru accident și îmbolnavire profesională prevăzută de Legea nr. 346/2002, contracte de asigurare, ce vor fi stabilite de către sindicat și patronat la nivel de unitate.

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

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

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

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

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

(6) În toate cazurile în care în afara echipamentului de lucru prevăzut de lege, angajatorul cere o anumită vestimentație suplimentară, ca echipament de lucru, contravaloarea acesteia se suportă de către angajator.

Art. 32. - (1) În cazul în care condițiile de muncă se normalizează angajații vor beneficia, pentru refacerea capacității de muncă, încă două luni, de următoarele drepturi avute:

- spor pentru condiții nocive;
- alimentație de întărire a organismului.

(2) De drepturile prevăzute la alineatul 1 beneficiază, pe aceeași perioadă, și angajații cărora li se schimbă după cel puțin 6 luni locul de muncă în cadrul aceleiași unități, dacă drepturile de această natură la noul loc de muncă sunt mai mici.

Art. 33. - În toate cazurile în care condițiile de muncă s-au înrăutățit, determinând reclassificarea locurilor de muncă, angajații vor beneficia de drepturile aferente noii clasificări, începând cu data confirmării condițiilor de muncă certificate prin buletin de analiză.

SEMNATURI

ARACO

Federatia Generala a
Sindicatelor
Familia

FNSCM
Anghel Saligny

FSCFCC

_____ _____ _____

**CONTRACT COLECTIV DE MUNCA LA NIVEL DE
RAMURA CONSTRUCTII PE ANUL 2008-2009**

Art. 34. – (1) Angajatorul se obliga ca la angajare si ulterior cel putin odata pe an sa organizeze examinarea medicala gratuita a angajatilor conform prevederilor legale cu scopul de a constata daca acestia sunt apti pentru desfasurarea activitatii in postul pe care urmeaza sa-l ocupe sau il ocupa, in functie de factorii de risc specifici.

(2) Pentru categoriile de angajați care își desfășoară activitatea în condiții de muncă, altele decât cele normale așa cum sunt definite de lege, vor fi organizate controale medicale gratuite, la perioade mai scurte, în condițiile ce vor fi stabilite prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate.

(3) Angajații sunt obligați să se supună examenelor medicale, în condițiile organizării acestora potrivit prevederilor alineatelor 1 și 2.

(4) Refuzul angajatului de a se prezenta la examinarea medicală, potrivit alineatelor 1 și 2, constituie abatere disciplinară.

Art. 35. - (1) Angajatorul va asigura, pe cheltuiala sa, cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea și perfecționarea profesională a angajaților, cu privire la normele și instrucțiunile de protecție a muncii și de prevenire a incendiilor, va stabili măsurile specifice, periodicitatea instructajelor și controalelor, metodologia de control, obligațiile și răspunderile în domeniul protecției muncii în conformitate cu reglementările legislației în vigoare.

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

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

(4) Timpul afectat acestor activități se include în timpul de muncă și este salarizat.

Art. 36. - (1) La toate normele de protecție a muncii, oricare dintre părți poate veni oricând cu propuneri de îmbunătățire a acestora.

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

Art. 37. - (1) În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității la locurile de muncă, angajatorul va lua următoarele măsuri:

a) amenajarea rațională a locurilor de muncă;

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

c) amenajarea anexelor sociale ale locurilor de muncă - vestiare, băi, grupuri sanitare, truse medicale, săli de repaus, cantină-restaurant, puncte de distribuire a alimentației speciale, microcantine, ateliere pentru întreținerea și recondiționarea echipamentului individual de protecție;

d) diminuarea treptată, până la eliminare, a emisiilor poluante.

(2) Angajații sunt obligați să păstreze în bune condiții amenajările efectuate de către angajator, să nu le deterioreze, să nu le descompleteze ori să sustragă componente ale acestora. Dacă se vor produce astfel de situații, pe baza cercetărilor efectuate împreună cu reprezentanții angajaților, ele vor fi remediate pe cheltuiala celor vinovați.

SEMNATURI

ARACO

Federatia Generala a
Sindicatelor
Familia

FNSCM
Anghel Saligny

FSCFCC

**CONTRACT COLECTIV DE MUNCA LA NIVEL DE
RAMURA CONSTRUCTII PE ANUL 2008-2009**

Art. 38. - Angajatorul va lua măsuri pentru a asigura un regim de protecție specială a muncii femeilor, precum și a tinerilor sub 18 ani. Drepturile specifice vor fi negociate prin contractele colective la nivel de unitate.

Art. 39. - Angajatorul se obligă să nu refuze angajarea sau, după caz, menținerea în muncă a persoanelor handicapate, în cazurile în care acestea sunt apte pentru a îndeplini obligațiile de serviciu aferente posturilor existente.

Art. 40. – (1) Pentru angajatii care au suferit accidente de munca sau au dobândit boli profesionale angajatorul va suporta costul biletelor de tratament și transport, în condițiile legii.

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

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

Art. 41 –(1) Comitetul de Securitate și Sanatate în Munca are obligația de a întocmi anual proiectul de măsuri privind normalizarea condițiilor de muncă, pentru reducerea noxelor, prevenirea accidentelor de muncă sau a îmbolnăvirilor profesionale, conform reglementărilor legale.

2) Angajatorul, la propunerea comitetului de securitate și sanatate în munca, se obligă să prevadă în bugetul de venituri și cheltuieli sume corespunzătoare cheltuielilor programate pentru echipamentul de lucru și protecție, pentru amenajările necesare normalizării condițiilor de muncă, pentru acordarea alimentației de întărire, pt medicamente și materiale igienico sanitare, pentru organizarea examinării medicale a angajaților, conform prevederilor legale, pentru activitatea comitetului de sanatate și securitate în munca.

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

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

Art.41.1. Angajatorul are obligația să asigure toți angajații pentru risc de accidente de muncă și boli profesionale, în condițiile legii.

Art.41.2. - (1) Angajatorii au obligația să asigure accesul angajaților la serviciul medical de medicina muncii în condițiile legii.

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

SEMNATURI

ARACO

Federatia Generala a
Sindicatelor
Familia

FNSCM
Anghel Saligny

FSCFCC

**CONTRACT COLECTIV DE MUNCA LA NIVEL DE
RAMURA CONSTRUCTII PE ANUL 2008-2009**

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

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

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

**CAPITOLUL IV
Salarizarea**

Art. 42. - (1) Pentru munca prestată în condițiile prevăzute în contractul individual de muncă, fiecare angajat are dreptul la un salariu în bani, negociat la încheierea contractului.

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

(3) Salariul de bază se stabilește astfel încât să se asigure o diferențiere echitabilă în raport cu cerințele de pregătire profesională necesară executării sarcinilor sau operațiilor ce revin fiecărui loc de muncă. În acest scop se aplică sisteme de clasificare specifice, sub formă de rețele de coeficienți sau rețele de salarii. La diferențierea salariilor de bază, prin intermediul unor rețele de coeficienți sau rețele de salarii, se va ține seama, în principal, de conținutul activității, de gradul de autonomie și inițiativa în muncă, de nivelul necesar de tehnicitate și pregătire prevăzute în indicatoarele tarifare de calificare și, respectiv, de fișa postului, utilizate în unitate, precum și de cerințele de formare profesională, de adaptarea și experiența în muncă.

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

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

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

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

Art. 43. - (1) Formele de salarizare ce se pot aplica sunt următoarele:

- a) în regie;
- b) în acord;
- c) pe bază de tarif sau cotă procentuală din veniturile realizate;
- d) alte forme specifice unității.

(2) Formele de salarizare ce urmează să se aplice se stabilesc prin contractele colective de muncă la nivel de unitate.

SEMNATURI			
ARACO	Federatia Generala a Sindicatelor Familia	FNSCM Anghel Saligny	FSCFCC
_____	_____ <input type="checkbox"/>	_____ <input type="checkbox"/>	_____
<input type="checkbox"/>			
<input type="checkbox"/>			

**CONTRACT COLECTIV DE MUNCA LA NIVEL DE
RAMURA CONSTRUCTII PE ANUL 2008-2009**

Art 44. (1) Prin contractele colective de munca la nivel de unitate se vor stabili criteriile si conditiile de constituire si acordare a premiilor.

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

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

Art. 45. - (1) Sporurile la salariul de bază ce pot fi acordate în funcție de condițiile existente la locul de muncă sunt:

a) sporuri pentru condiții deosebite de muncă

- condiții grele de muncă, minimum 10%,

- condiții periculoase, minimum 10%,

- condiții penibile, minimum 25%,

- condiții nocive, minimum 10%,

- sporuri specifice pentru lucrul în subteran, în abataje, în construcții și amenajări hidroenergetice, de adâncime etc.;

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

c) spor pentru exercitarea și a atribuțiilor aferente unei alte funcții, până la 50% din salariul de bază minim al funcției ale cărei atribuții sunt îndeplinite;

d) spor pentru vechimea în muncă (tranchele de vechime și cuantumurile se stabilesc prin contractele de muncă la nivelul unității); sporul minim ce se acordă este de 5%, începând cu vechimea de 3 ani, și de 25% la o vechime de peste 20 de ani, în cazul în care acesta nu este inclus în salariul tarifar negociat;

e) spor pentru lucrul în timpul nopții, 25%;

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

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

(2) Prin contractele colective de muncă la nivel de unitate pot fi negociate și alte categorii de sporuri, precum sporul pentru folosirea unei limbi străine, dacă aceasta nu este cuprinsă în obligațiile postului.

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

(4) Sporurile se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat, în condițiile pentru care au fost stabilite.

(5) Persoanele care desfășoară activități în condiții deosebite, grele, nocive sau periculoase, în șantiere de construcții, ateliere, laboratoare, stații de betoane și prefabricate, vor beneficia de prevederile Legii nr. 19/2000 și ale H.G. nr. 261/8.03.2001.

SEMNATURI

ARACO

Federatia Generala a
Sindicatelor
Familia

FNSCM
Anghel Saligny

FSCFCC

**CONTRACT COLECTIV DE MUNCA LA NIVEL DE
RAMURA CONSTRUCTII PE ANUL 2008-2009**

Nominalizarea locurilor de muncă care generează acordarea acestor drepturi se va face de către părți, iar tabelul cu persoanele ce activează în aceste locuri de muncă, actualizat semestrial, va face obiectul unor acte adiționale la contractul colectiv de muncă la nivel de unitate.

Art. 46. - (1) Angajatorul va asigura condițiile necesare realizării de către fiecare angajat a sarcinilor ce îi revin în cadrul programului zilnic de muncă stabilit.

(2) În situația în care angajatorul nu poate asigura pe durata zilei de lucru, parțial sau total, condițiile necesare realizării sarcinilor de serviciu, el este obligat să plătească salariul de bază pentru timpul cât lucrul a fost întrerupt.

(3) În cazuri excepționale, când din motive tehnice sau alte motive, activitatea a fost întreruptă, angajații vor primi 75% din salariul de bază individual avut, cu condiția ca încetarea lucrului să nu se fi produs din vina lor și dacă în tot acest timp au rămas la dispoziția unității. Prin negocieri la nivelul unității se va stabili concret modul de realizare a prevederii de a rămâne la dispoziția unității: angajații vor fi prezenți în incinta unității, în așteptarea reluării activității, sau vor rămâne la domiciliu, de unde să poată fi convocați de unitate.

(4) În cazurile menționate la alin. (3), angajații beneficiază și de celelalte drepturi prevăzute de lege pentru astfel de situații.

Art. 47. - Plata salariilor se face periodic, la datele ce se stabilesc prin contractele colective de muncă la nivelul unității.

Art. 48. - (1) Toate drepturile bănești convenite angajaților vor fi plătite înaintea oricăror obligații financiare ale unității.

(2) În caz de faliment sau lichidare judiciară a unității, angajații au calitatea de creditori privilegiați, iar drepturile lor bănești constituie creanțe prioritare, urmând să fie plătite integral înainte de revendicările celorlalți creditori.

Art. 49. - Angajatorii țin evidențele în care se menționează activitatea desfășurată și drepturile de care au beneficiat angajații în baza contractelor individuale de muncă și eliberează, la cerere, dovezi și o scurtă caracterizare privitoare la activitatea desfășurată (scrisoare de recomandare).

Art. 50. Salariul minim brut de baza pe ramura de constructii se fixeaza la **570 RON/ luna** cu aplicabilitate de la data inregistrarii, pentru un program de lucru de 170 de ore/ luna, adica **3,353 RON/ora**.

Art. 51. - Angajatorul va asigura indexarea-compensarea salariilor individuale la data și în condițiile stabilite prin reglementările legale sau prin negociere, în funcție de posibilitățile financiare.

Art. 52. - (1) Pentru perioada de întrerupere a lucrului din cauza condițiilor climatice nefavorabile, acolo unde nu pot fi luate măsuri de continuare a activității pe timpul iernii se vor aplica prevederile art. 13 al Legii nr. 215/22.12.1997 privind societățile comerciale din ramura de construcții care au aderat și au cotizat la Casa Socială a Constructorilor.

SEMNATURI

ARACO

Federatia Generala a
Sindicatelor
Familia

FNSCM
Anghel Saligny

FSCFCC

**CONTRACT COLECTIV DE MUNCA LA NIVEL DE
RAMURA CONSTRUCTII PE ANUL 2008-2009**

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

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

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

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

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

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

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

CAPITOLUL V

Timpul de muncă și timpul de odihnă

Art 53. – (1) Unitatea de masura a timpului de lucru este ora

- 2) Programul normal de lucru este de pana la 10 ore/zi
- 3) Programul normal de lucru saptamanal nu poate depasi 48 ore ca medie anuala
- 4) Pentru situatii speciale, la nivel de unitate partenerii sociali pot negocia si alte durate a programului normal de lucru zilnic.
- 5) Orele prestate in cadrul programului normal de lucru nu sunt considerate munca suplimentara.

Art. 54. - (1) La locurile de muncă unde nu există posibilitatea încadrării în durata normală a timpului zilnic de lucru se pot stabili forme specifice de organizare a timpului de lucru: tură, turnus, tură continuă, program fracționat, respectiv fracțiuni de normă de 4 până la 6 ore.

(2) Activitatea desfășurată în tură, turnus și tură continuă se consideră program normal de muncă.

(3) Angajatorul poate incadra angajati cu program de lucru corespunzator unei fractiuni de norma de cel puțin 2 ore pe zi, prin contractele individuale de munca cu timp partial.

SEMNATURI

ARACO

Federatia Generala a
Sindicatelor
Familia

FNSCM
Anghel Saligny

FSCFCC

_____ _____ _____ _____

**CONTRACT COLECTIV DE MUNCA LA NIVEL DE
RAMURA CONSTRUCTII PE ANUL 2008-2009**

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

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

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

Art. 55. - (1) Angajații care lucrează în condiții deosebite și speciale stabilite conform Legii nr. 19/2000 și H.G. nr. 261/2001 beneficiază de reducerea timpului de muncă sub 8 ore/zi.

(2) Categoriile de personal care beneficiază de reducerea timpului de muncă, precum și de program de lucru redus în condițiile prevăzute la alin. 1 se stabilesc prin contractele colective de muncă la nivel de unitate.

Art. 56. - (1) Angajații încadrați în posturi cu fracțiuni de normă beneficiază de toate drepturile ce decurg din contractele colective de muncă de care beneficiază angajații cu program normal de lucru; aceste drepturi se acordă proporțional cu timpul lucrat.

(2) La cerere, angajații prevăzuți la alin. 1 vor fi încadrați în program normal de lucru dacă există posturi vacante și dacă întrunesc condițiile pentru ocuparea acestor posturi.

Art. 57. - (1) Stabilirea si modificarea programului zilnic de lucru se fac prin regulamentul intern.

(2) Acolo unde este posibil, se vor negocia orare flexibile, fara a se afecta drepturile prevazute in contractul colectiv de munca la nivel de unitate.

Art 58. - (1) Programul de lucru al unitatii este determinat de natura lucrarilor de constructii care se desfasora preponderent in aer liber. Luand in considerare imposibilitatea continuarii acestor lucrari in perioada de timp friguros (iarna), pentru toti cei care sunt membrii cotizanti ai Casei Sociale a Constructorilor si Producatorilor de materiale de constructii, timpul normal de lucru este considerat astfel:

- a) Pana la 10 ore/zi pentru perioada aprilie-octombrie a anului calendaristic
- b) In perioada de timp friguros cand nu se lucreaza in intervalul 1noiembrie-31 martie se va efectua concediul de odihna conform progamarilor si se vor aplica prevederile Legii 215/1997.

Art. 59 - (1) Prestarea orelor suplimentare peste programul normal de lucru se face pe baza solicitarii in scris de catre angajator, cu acordul angajatilor.

(2) Orele suplimentare se compenseaza cu ore libere plătite în următoarele 30 de zile după efectuarea acestora.

(2.1) În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă, in termenul prevazut la aliniatul 2, munca suplimentară va fi plătită angajatului prin adăugarea unui spor la salariu corespunzător duratei acesteia, conform art.45 alin.(1) lit.f din prezentul contract.

(3) Orele prestate zilnic peste programul normal de lucru si care nu depasesc programul saptaminal de 48 de ore/săptămână (medie anuală) nu se considera ore suplimentare.

SEMNATURI

ARACO

Federatia Generala a
Sindicatelor
Familia

FNSCM
Anghel Saligny

FSCFCC

_____ _____ _____ _____

**CONTRACT COLECTIV DE MUNCA LA NIVEL DE
RAMURA CONSTRUCTII PE ANUL 2008-2009**

Art. 60. - Programul de lucru în timpul nopții este cel lucrat în intervalul dintre orele 22 și 6, cu posibilitatea abaterii cu o ora în plus sau minus.

Art.61. - Prin durata timpului de muncă se înțelege timpul efectiv de lucru, din care s-au eliminat timpii consumați cu echiparea-dezechiparea la începutul și la sfârșitul programului, cu prezentarea la locul de muncă, precum și cu pauza de masă, cu o durată mai mare de 15 minute.

Art. 62. - (1) Femeile care au în îngrijire copii de până la 6 ani și nu beneficiază de creșă sau grădiniță au dreptul la o reducere la jumătate a programului de lucru, fără a li se diminua celelalte drepturi ce decurg din calitatea de angajat, cum ar fi vechimea în muncă, vechimea în vederea pensionării etc.

(2) Femeia angajată care renunță la concediul legal pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani beneficiază de reducerea duratei normale a timpului de lucru cu 2 ore pe zi, fără a-i fi afectate salariul de bază și vechimea în muncă. La cerere, angajata poate opta pentru un program decalat, cu alte ore de începere a programului de lucru, dacă activitatea unității permite.

Art. 63 -(1) Angajații au dreptul, în fiecare an calendaristic, la un concediu de odihnă plătit, de minimum 21 zile lucratoare.

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

- a) Angajații care au vârsta sub 18 ani, și care au dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu de odihnă de 24 zile lucratoare;
- b) Angajații nou angajați, pentru primul an de activitate înscris în cartea de muncă, care au dreptul la un concediu de odihnă plătit cu o durată minimă de 20 zile lucratoare.

Pentru angajații care au încheiat contract individual de muncă cu timp parțial durata concediului de odihnă anual se stabilește proporțional cu timpul efectiv lucrat.

Art 64. - (1) Pentru perioada concediului de odihnă angajatul beneficiază de o indemnizație de concediu, care nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent convenite pentru perioada respectivă, prevăzute în contractul individual de muncă.

(2) Indemnizația de concediu de odihnă reprezintă media zilnică a drepturilor salariale prevăzute la alin. (1) din ultimele 3 luni anterioare celei în care este efectuat concediul, multiplicată cu numărul de zile de concediu.

3) Prin contractele colective de muncă la nivel de unitate se poate stabili ca, pe lângă indemnizația de concediu, să se plătească și o primă de vacanță, în funcție de posibilitățile economico-financiare.

4) Indemnizația de concediu și prima de vacanță (unde este cazul) se plătesc de către angajator cu cel puțin 5 zile lucratoare înainte de plecarea în concediu a angajatului.

Art. 65 - (1) Programarea efectuării concediilor de odihnă se stabilește anual de către angajator cu acordul angajatului pentru programările individuale sau cu consultarea sindicatului în cazul programărilor colective.

(2) Concediul anual de odihnă va putea fi fracționat la solicitarea angajatului, astfel încât una din tranșe să fie de cel puțin 15 zile lucratoare de concediu neîntrerupt..

SEMNATURI

ARACO

Federatia Generala a
Sindicatelor
Familia

FNSCM
Anghel Saligny

FSCFCC

_____ _____ _____

**CONTRACT COLECTIV DE MUNCA LA NIVEL DE
RAMURA CONSTRUCTII PE ANUL 2008-2009**

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

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

Art. 66 - (1) Angajații incadrati in grade de invaliditate au dreptul la concedii de odihna suplimentare, prevazute de lege.

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

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

Art. 67 - (1) Zile nelucratoare sunt considerate zilele de repaus saptaminal si zilele de sarbatori legale si religioase cuprinse in prezentul contract.

(2) Repausul saptaminal se acorda, de regula, simbata si duminica.

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

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

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

(5) Zilele de sarbatori legale si religioase sunt:

- 1 si 2 ianuarie;
- prima si a II-a zi de Pasti;
- 1 Mai;
- 1 Decembrie;
- prima si a doua zi de Craciun;
- doua zile pentru fiecare dintre cele doua sarbatori religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decat cele crestine, pentru persoanele apartinand acestora.

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

Art. 68 - (1) In afara concediului platit pentru ingrijirea copilului de pana la implinirea varstei de 2 ani si cel pentru copilul cu handicap pe o durata de pana la trei ani, persoana angajata poate beneficia, la cerere, de concediu fara plata de inca un an de zile.

(2) In perioada prevazuta la alin. 1 persoanei angajate nu i se poate desface contractul individual de munca, iar pe postul sau nu poate fi angajata o alta persoana decat cu contract individual de munca pe perioada determinata. Pe o perioada de minimum 6 luni de la reluarea activitatii,

SEMNATURI

ARACO

Federatia Generala a
Sindicatelor
Familia

FNSCM
Anghel Saligny

FSCFCC

_____ _____ _____

**CONTRACT COLECTIV DE MUNCA LA NIVEL DE
RAMURA CONSTRUCTII PE ANUL 2008-2009**

considerata perioada de readaptare, angajatii care au beneficiat de concediu de maternitate si/sau concediu legal platit pentru ingrijirea copilului in varsta de pana la doi ani nu vor putea fi concediati pentru motivul de necorespondere profesionala prevazut in Codul Muncii

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

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

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

Art. 69 - Pentru evenimente familiale deosebite, angajatii au dreptul la zile libere platite, la solicitarea acestora, dupa cum urmeaza:

- casatoria angajatului - 5 zile;

- casatoria unui copil - 2 zile;

- decesul unui membru de familie

(sot, copil, tata, mama, socru, soacra) - 3 zile;

- nasterea unui copil - 5 zile;

- pentru rezolvarea problemelor militare, angajatii au dreptul la concediu suplimentar platit, dupa cum urmeaza:

- la incorporare 5 zile la solicitarea recrutilor;

- pentru clarificarea situatiei militare: o zi pentru chemare in acelasi judet, 1-2 zile pentru chemare in alt judet decit cel in care isi au locul de munca. (Temei legal: Legea nr. 46/1996 privind pregatirea populatiei pentru aparare).

- pentru donatorii de sange, 2 zile reglementate de lege.

Art. 70 - Angajatii care isi completeaza studiile au dreptul la :

- 30 zile calendaristice, de concediu platit, pentru sustinerea o singura data a examenului de diploma in invatamintul superior si de maistri;

- 60 de zile calendaristice, de concediu fara plata, pentru sustinerea sesiunilor de examen in invatamintul superior, seral si fara frecventa, potrivit legii.

Art. 71. - Prin contractele colective de muncă la nivel de unitate pot fi acordate și alte concedii fără plată, a căror durată nu va putea depăși 90 de zile lucrătoare.

**CAPITOLUL VI
Formarea profesională**

Art. 72. - (1) Prin termenul de formare profesională, părțile înțeleg să desemneze orice procedură prin care un angajat dobândește o calificare, o altă calificare, precum și orice procedură prin care angajatul se specializează sau se perfecționează, obținând un certificat sau o diplomă care atestă aceste situații (Legea nr. 133/2000, O.G. nr. 129/2000).

SEMNATURI

ARACO

Federatia Generala a
Sindicatelor
Familia

FNSCM
Anghel Saligny

FSCFCC

**CONTRACT COLECTIV DE MUNCA LA NIVEL DE
RAMURA CONSTRUCTII PE ANUL 2008-2009**

- (2) Formarea și perfecționarea profesională cuprind și teme din domeniul relațiilor de muncă, convenite între sindicate și angajator.
- (3) Părțile convin asupra obligativității perfecționării profesionale a tuturor categoriilor de angajați și asupra perfecționării în domeniul sindical pentru reprezentanții sindicatelor, costurile fiind suportate de unitate.
- (4) Părțile contractante recunosc necesitatea ridicării nivelului de calificare și perfecționare și convin ca atestarea aptitudinilor profesionale ale angajaților să se facă treptat, în conformitate cu standardele ocupaționale emise de Consiliul pentru Standarde Ocupaționale și Atestare (COSA) și de alți formatori acreditați.

Art. 73 - (1) Angajatorul persoana juridica elaboreaza anual planuri de formare profesionala, cu consultarea sindicatelor. Planul de formare profesionala face parte integranta din contractul colectiv de munca aplicabil.

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

- a) sa identifice posturile pentru care este necesara calificarea, caile de realizare; sa adopte programul anual si modul de control al desfasurarii lui;
- b) formarea profesionala a angajatilor in interesul unitatii se face pe cheltuiala acesteia;
- c) in cazul in care un angajat identifica un curs de formare profesionala pe care ar dori sa-l urmeze, organizat de un tert, angajatorul impreuna cu sindicatul va analiza cererea si daca interesele generale ale unitatii converg cu interesul angajatului, va suporta contravaloarea cursului;
- d) in cazul in care unitatea urmeaza sa-si schimbe partial sau total profilul de activitate, angajatorul va consulta sindicatul inainte de aplicarea masurii si va oferi propriilor angajati posibilitatea de a se califica sau recalifica, inainte de a apela la angajari de forta de munca din afara.
- e) angajatii au dreptul sa beneficieze, la cerere, de concedii pentru formare profesionala;concediile pentru formare profesionala se pot acorda cu sau fara plata. Angajatorul poate respinge cererea angajatului numai cu acordul sindicatului.
- f) În cazul în care angajatorul nu si-a respectat obligatia de a asigura pe cheltuiala sa participarea unui angajat la formare profesionala în conditiile prevazute de lege, angajatul are dreptul la un concediu pentru formare profesionala, platit de angajator, de pâna la 10 zile lucratoare sau de pâna la 80 de ore.
- g) Angajatorii au obligatia de a asigura participarea la programe de formare profesionala pentru toti angajatii, dupa cum urmeaza:
 - 1) cel putin o data la 2 ani, daca au cel putin 21 de angajati;
 - 2) cel putin o data la 3 ani, daca au sub 21 de angajati.
- (h) Cheltuielile cu participarea la programele de formare profesionala, asigurata în conditiile prevazute la lit. g, se suporta de catre angajatori.

Art. 74 - (1) Nu pot fi obligate la restituirea cheltuielilor de scolarizare persoanele carora li s-a desfacut contractul de munca din motive neimputabile lor si care au urmat cursuri de pregatire sau perfectionare profesionala, platite de unitate.

SEMNATURI			
ARACO	Federatia Generala a Sindicatelor Familia	FNSCM Anghel Saligny	FSCFCC
_____	_____ <input type="checkbox"/>	_____ <input type="checkbox"/>	_____
<input type="checkbox"/>			
<input type="checkbox"/>			

**CONTRACT COLECTIV DE MUNCA LA NIVEL DE
RAMURA CONSTRUCTII PE ANUL 2008-2009**

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

Art.74.1 - Angajatii care au beneficiat de un curs sau un stagiul de formare profesionala mai mare de 60 de zile in conditiile prevazute in Codul muncii, art.194 al.2 lit.b si al.3 nu pot avea ininitativa incetarii contractului individual de munca o perioada de 3 ani de la data absolvirii cursurilor sau stagiului de formare profesionala.

Art. 74.2 - Sindicatul va participa prin imputernicitiile sale la orice forme de examinare organizata in vederea absolvirii unui curs de formare profesionala in cadrul unitatii.

**CAPITOLUL VII
Alte prevederi în legătură cu drepturile și obligațiile părților**

Art. 75. - Conducerea curentă a unităților este asigurată de președintele consiliului de administrație - director general (director) sau manager, numit potrivit legii. Acesta nu poate fi revocat decât de adunarea generală a acționarilor sau de cel care l-a numit, după caz.

Art. 76. - Angajatorul asigură gestionarea întregului patrimoniu al unității și dispune de întreaga autoritate pentru realizarea obiectivelor fixate; angajatorul angajează personalul, corespunzător structurii organizatorice aprobate, și stabilește modalitățile de desfășurare a activității, precum și strategia de dezvoltare și orice alte elemente ce privesc conducerea întregii unități.

Art. 77 –

(1) Regulamentul intern se întocmește de către angajator, cu consultarea sindicatelor, în termen de 60 de zile de la data dobândirii personalității juridice pentru angajatorii nou înființați.

(2) Regulamentul intern cuprinde cel puțin următoarele categorii de dispoziții:

- a) reguli privind protecția, igiena și securitatea în munca în cadrul unității;
- b) reguli privind respectarea principiului nediscriminării și al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității;
- c) drepturile și obligațiile angajatorului și ale angajaților;
- d) procedura de soluționare a cererilor sau reclamațiilor individuale ale angajaților;
- e) reguli concrete privind disciplina muncii în unitate;
- f) abaterile disciplinare și sancțiunile aplicabile;
- g) reguli referitoare la procedura disciplinară;
- h) modalitățile de aplicare a altor dispoziții legale sau contractuale specifice.

(3) Regulamentul intern se aduce la cunoștința angajaților prin grija angajatorului și își produce efectele față de angajați din momentul încunostiințării acestora. Obligatia de informare a angajaților cu privire la conținutul regulamentului intern trebuie îndeplinită de angajator. Modul concret de informare a fiecărui angajat cu privire la conținutul regulamentului intern se stabilește prin contractul colectiv la nivel de unitate sau prin conținutul regulamentului intern.

(4) Regulamentul intern se afișează la sediul angajatorului.

(5) Orice modificare ce intervine în conținutul regulamentului intern este supusă procedurilor de informare prevăzute mai sus la al.3.

SEMNATURI

ARACO

Federatia Generala a
Sindicatelor
Familia

FNSCM
Anghel Saligny

FSCFCC

_____ _____ _____

**CONTRACT COLECTIV DE MUNCA LA NIVEL DE
RAMURA CONSTRUCTII PE ANUL 2008-2009**

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

Art. 78 - Incalcarea obligatiilor de serviciu constituie abatere disciplinara si se sanctioneaza, in functie de gravitatea faptelor, conform legii si regulamentului intern.

Art. 79. - (1) Aplicarea sanctiunii disciplinare se face in termen de 30 de zile de la data la care cel in drept sa o aplice a luat cunoștință de săvârșirea abaterii, dar nu mai târziu de 6 luni de la comiterea acesteia și numai după cercetarea prealabilă a faptei, ascultarea persoanei vinovate și verificarea susținerilor făcute de aceasta în apărarea sa.

(2) La cererea angajatului în cauză, potrivit procedurii de la alin. 1, acesta poate fi asistat de reprezentanții sindicatului.

Art. 80. - (1) În cazurile în care se ivesc premisele unor conflicte de interese, părțile semnatare ale contractului colectiv de muncă la nivel de unitate au obligația să respecte prevederile legale privind concilierea directă, iar angajatorul trebuie să procedeze de urgență la luarea măsurilor care să prevină astfel de conflicte.

(2) Dacă s-au epuizat toate posibilitățile de soluționare a conflictelor de interese, prevăzute de lege, iar angajații vor organiza o acțiune de protest cu respectarea prevederilor legale, organizatorii împreună cu conducerea unității au obligația să stabilească toate măsurile pentru protejarea tuturor bunurilor ce se află în sfera conflictului.

Art. 81. - În cazul unor situații deosebite, care ar pune în pericol unitatea și viața angajaților, angajatorul are obligația să stabilească împreună cu reprezentanții acestora soluțiile pentru protecția socială a celor afectați de aceste situații, precum și a bunurilor unitatii.

Art. 82. - (1) Consiliul de administrație sau managerul ia măsuri ca, în cazul concesiunii unității sau a unei părți din unitate, să prevadă în actul de concesiune obligația noului angajator de a respecta contractul colectiv de muncă în vigoare, pe durata valabilității acestuia.

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

(3) În cazul privatizării societății, administrația va consulta obligatoriu colectivul de angajați și sindicatul, pentru a cunoaște opțiunile acestora față de condițiile propuse.

Art. 83. - Angajatorul se obligă să adopte o poziție neutră și imparțială față de organizațiile sindicale și reprezentanții acestora din unitate.

Art. 84. - (1) Consiliul de administrație sau managerul are obligația de a invita pe delegații aleși ai sindicatelor sau, după caz, pe reprezentanții angajaților să participe la ședințele sale, în condițiile prevăzute de lege. Participarea se face cu drept de opinie, dar fără drept de vot.

SEMNATURI			
ARACO	Federatia Generala a Sindicatelor Familia	FNSCM Anghel Saligny	FSCFCC
_____	_____ <input type="checkbox"/>	_____ <input type="checkbox"/>	_____
<input type="checkbox"/>			
<input type="checkbox"/>			

**CONTRACT COLECTIV DE MUNCA LA NIVEL DE
RAMURA CONSTRUCTII PE ANUL 2008-2009**

- (2) Încunoștințarea reprezentanților sindicali se face cu cel puțin 72 de ore înainte de ședință, acestora comunicându-li-se ordinea de zi. Se va asigura accesul la documentele privind problemele profesionale, economice, sociale și culturale puse în discuție.
- (3) Hotararile consiliului de administratie sau ale altor organe asimilate, privitoare la probleme de interes profesional, economic, social, cultural sau sportiv, vor fi comunicate in scris organizatiilor sindicale, in termen de 48 de ore de la data desfasurarii sedintei.

Art. 85 - (1) Membrii alesi in organele de conducere ale organizatiilor sindicale, care lucreaza nemijlocit in unitati, in calitate de angajati, au dreptul la reducerea programului lunar cu 5 zile pentru activitati sindicale, fara afectarea drepturilor salariale

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

Art. 86 - Reprezentantilor alesi in organele de conducere ale sindicatelor precum si celor care au detinut o astfel de functie, in termen 2 ani de la incetarea mandatului nu li se poate modifica sau desface contractul de munca pentru motive care nu tin de persoana angajatului, pentru necorespondere profesionala sau pentru motive ce tin de indeplinirea mandatului pe care l-au primit de la angajatii din unitate.

Art. 87. - Angajatorul va asigura gratuit spațiul, mobilierul și mijloacele necesare desfășurării activității sindicale în incinta unității.

Art. 88. - Sindicatele vor avea acces, în condițiile legale, la baza materială de care dispun unitățile, pentru desfășurarea unor activități sindicale stabilite în contractele colective de muncă la nivelul unităților.

Art. 89. - Spațiile cu destinație social-culturală sau sindicală nu pot fi înstrăinate fără acordul sindicatelor.

Art. 90. - Baza materială cultural-sportivă, proprietate a sindicatelor sau a patronatului, va fi folosită fără plată pentru acțiuni organizate de către una dintre părți, cu acordul proprietarului.

Art. 91 - (1) In contractele colective de munca la nivel de unitate se vor prevedea compensari materiale si banesti pentru actiuni cu caracter social, cum sunt procurarea de bilete pentru odihna si tratament (care se va face, de regula prin sindicat), cazarea in camine de nefamilisti si colonii, organizarea de cantine si crese pentru copiii angajatilor, aniversarea Zilei Constructorului, serbarea pomului de Craciun, precum si pentru alte cheltuieli. Cheltuielile vor fi prevazute in bugetul de venituri si cheltuieli al unitatii, iar utilizarea acestor fonduri se va face cu acordul partilor.

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

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

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

SEMNATURI

ARACO

Federatia Generala a
Sindicatelor
Familia

FNSCM
Anghel Saligny

FSCFCC

_____ _____ _____ _____

**CONTRACT COLECTIV DE MUNCA LA NIVEL DE
RAMURA CONSTRUCTII PE ANUL 2008-2009**

Art. 92. - Pe lângă facilitățile stabilite de lege, angajații vor beneficia și de următoarele ajutoare minime, suportate din fondurile angajatorilor:

- la nașterea unui copil se acordă familiei un singur ajutor social plătit de unitate, egal cu un salariu minim negociat la nivel de unitate;
- în cazul decesului soțului, soției, copiilor, părinților și socrilor aflați în întreținerea angajatului, se acordă un ajutor egal cu de două ori salariul minim negociat la nivel de unitate;
- în cazul decesului angajatului, familiei i se acordă un ajutor egal cu de trei ori salariul minim negociat pe unitate.

Art. 93. - Unitățile vor putea acorda angajaților, cu avizul sindicatului, și alte ajutoare materiale sau bănești, în conformitate cu prevederile legale.

Art 94. (1) Pe perioada delegării, angajații vor beneficia de următoarele drepturi, ale caror cantități se vor stabili în contractele colective de muncă la nivel de unitate:

- decontarea cheltuielilor de transport-cazare;
- decontarea diurnei, care nu poate fi mai mică de **20 RON**.

(2) Pentru lucrările ce se execută în afara localității de reședință a unității sau a filialelor sale, unitatea asigură mijloace de transport sau suportă cheltuielile de transport feroviar sau auto, pe baza de abonament (dacă e posibil).

Prevederile alineatului precedent sunt aplicabile și celor care prin natura serviciului sunt obligați a efectua deplasări între punctele de lucru în timpul unui schimb, cu aprobarea șefului de șantier sau de compartiment.

Art. 95. - Spațiile sociale de cazare dovedite a fi neutilizabile pot fi transformate de către unitate în locuințe pentru angajații proprii.

Fondurile necesare pentru amenajarea acestor spații se constituie din contribuția angajaților solicitanți. Unitatea poate să acorde facilități fără ca prin aceasta să încalce prevederile legale.

Art. 96. - Sindicatele vor putea desfășura activități sindicale în incinta unităților, în afara orelor de program, precum și în timpul programului, cu acordul angajatorului, în condițiile stabilite prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate.

Art. 97. - (1) Reprezentanții federațiilor semnatare pot verifica la unități modul în care sunt respectate drepturile angajaților, prevăzute în contractul colectiv de muncă la nivel de ramură, la solicitarea scrisă a sindicatelor membre.

(2) Angajatorul recunoaște dreptul federațiilor semnatare de a asigura asistență sau, la cerere, reprezentarea sindicatelor afiliate, pentru soluționarea litigiilor de muncă sau ori de câte ori există premise ale încălcării drepturilor membrilor de sindicat.

Art. 98. - Angajatorul nu va angaja angajați permanenți, temporari sau cu program parțial, în perioada declanșării conflictelor de muncă, pe locurile de muncă ale angajaților aflați în conflict.

SEMNATURI			
ARACO	Federatia Generala a Sindicatelor Familia	FNSCM Anghel Saligny	FSCFCC
_____	_____ <input type="checkbox"/>	_____ <input type="checkbox"/>	_____
<input type="checkbox"/>			
<input type="checkbox"/>			

**CONTRACT COLECTIV DE MUNCA LA NIVEL DE
RAMURA CONSTRUCTII PE ANUL 2008-2009**

Art. 99. - Angajatorul recunoaște dreptul sindicatelor sau al reprezentanților angajaților de a asista angajații, la solicitarea acestora, la negocierea contractului individual de muncă, în țară și în străinătate.

Art. 100. - Angajatorul se obligă să asigure sindicatului informațiile privind proiectele de organizare a activității, datele privind bilanțul financiar-contabil, proiectul de realizare a condițiilor de muncă, proiectul de buget pe anul respectiv necesar negocierii contractului colectiv de muncă la nivel de unitate, precum și pe toată durata lui de executare, conform legislației în vigoare.

Art. 101. - În cazul în care federațiile semnatare realizează servicii comune în interesul unităților, prin înțelegere, acestea vor stabili modul de participare la cheltuielile efectuate.

Art. 102. - Angajatorii se angajează ca în contractele de asociere ale unităților cu parteneri străini, pentru activități pe teritoriul României, să prevadă o clauză prin care societățile mixte înființate se obligă să respecte drepturile prevăzute în legislația muncii în vigoare, în contractul colectiv de muncă la nivelul unității, precum și în convențiile O.I.M. ratificate de România.

Art. 103. - (1) În unitățile cu sediul în România, care desfășoară activități în străinătate, raporturile de muncă dintre angajatori și angajați la data plecării pentru lucru în străinătate se reglementează prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate și prin act adițional la contractul individual de muncă.

(2) Salariile pentru personalul român care lucrează în străinătate vor fi stabilite în lei și în valută, prin negociere, diurna fiind în valută.

(3) Unitatea poate acorda și alte drepturi în funcție de prevederile documentației și ale contractului extern, precum și de eficiența economică a societății.

(4) La negociere, părțile contractante pot stabili ca o cotă-parte din salariul în valută să fie achitată în țară, în lei.

(5) Nominalizarea persoanelor care urmează să lucreze în străinătate se va face de către administrație, cu informarea sindicatului din unitate.

6) Angajatorul are obligația de a-i comunica angajatului ce urmează să-și desfășoare activitatea în străinătate informațiile cuprinse în art. 13 din prezentul contract, la care se adaugă următoarele informații:

- a) durata perioadei de muncă ce urmează să fie prestată în străinătate;
- b) moneda în care vor fi plătite drepturile salariale, precum și modalitățile de plată;
- c) condițiile de climă;
- d) reglementările principale din legislația muncii din țara respectivă;
- e) obiceiurile locului, a căror nerespectare i-ar pune în pericol viața, libertatea sau siguranța personală.

(7) În situația în care angajatorul nu se achită de obligația de a informa, în termen de 15 zile de la momentul lansării ofertei de încheiere sau modificare a contractului individual de muncă, sau după caz, a prestării activității în străinătate, angajatul poate sesiza, în termen de 30 de zile, instanța de judecată, solicitând despăgubiri corespunzătoare prejudiciului cauzat de neexecutarea obligației de informare de către angajator.

SEMNATURI

ARACO

Federatia Generala a
Sindicatelor
Familia

FNSCM
Anghel Saligny

FSCFCC

_____ _____ _____ _____

**CONTRACT COLECTIV DE MUNCA LA NIVEL DE
RAMURA CONSTRUCTII PE ANUL 2008-2009**

Art. 104. - Unitatea se obligă să asigure pregătirea pentru plecarea în străinătate, incluzând - fără a limita - obținerea vizei de intrare, a permisului de lucru în țara unde urmează să lucreze, procurarea biletului de transport dus-întors, primirea angajatului la destinație, anunțarea autorităților, cazarea și alte facilități convenite prin act adițional la contractul individual de muncă.

Art. 105. - 1) Angajatorul se obliga sa suporte cheltuielile pentru asigurarile specifice in conformitate cu legislatia in vigoare din tara unde isi desfasoara activitatea.

(2) În cazul în care, condițiile de tratament o impun, angajatorul este obligat să asigure, pe cheltuiuala sa, deplasarea angajatului în vederea continuării tratamentului în țară.

**CAPITOLUL VIII
Dispoziții finale**

Art. 106. - (1) În aplicarea art. 11(3) din Legea nr. 130/1996 (republicată) privind contractul colectiv de muncă, unitățile vor aplica prevederile art. 97 din Contractul colectiv de muncă unic la nivel național, constituind și virând fondurile destinate activităților în domeniul pregătirii, negocierii și aplicării contractelor colective de muncă.

(2) Sumele prevăzute conform alin. (1) se vor calcula luând ca bază suma de 0,6 RON angajat/an, raportat la numărul de angajați din anul precedent.

(3) Sumele constituite conform alin. (1) și (2) se vor distribui astfel:

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

b) 2/3 din suma totală se virează de către contribuabili la ARACO, care le va distribui astfel:

- 50% rămân la ARACO, în calitate de patronat cu reprezentativitate pe ramură și la nivel național,

- 50% se virează de către ARACO federațiilor și confederațiilor sindicale reprezentative pentru constructori;

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

Art. 107. - Ambele părți au convenit ca litigiile privind executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea prezentului contract, care nu s-au putut soluționa pe cale amiabilă, să fie soluționate de instanța judecătorească.

Art. 108. - (1) Prevederile contractului colectiv de muncă la nivel de ramură stau la baza negocierilor pentru încheierea contractelor colective de muncă la nivel de unitate.

SEMNATURI

ARACO

Federatia Generala a
Sindicatelor
Familia

FNSCM
Anghel Saligny

FSCFCC

_____ _____ _____ _____

**CONTRACT COLECTIV DE MUNCA LA NIVEL DE
RAMURA CONSTRUCTII PE ANUL 2008-2009**

(2) Negocierile pentru încheierea sau modificarea contractelor colective de muncă la nivelul unităților vor începe în termen de 10 zile de la intrarea în vigoare a prezentului contract, înregistrat conform legii.

(3) După înregistrarea contractului colectiv de muncă la nivel de unitate, contractele individuale de muncă vor fi completate prin acte adiționale semnate de angajatori și de angajați.

Art. 109. - În scopul protejării forței de muncă autohtone, părțile convin ca angajarea cetățenilor străini să se facă în condițiile convenite prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate, potrivit prevederilor legale.

Art. 110. - Pentru protejarea forței de muncă autohtone, părțile semnatare se obligă să intervină pentru a obține de la cei în drept reglementările legale privind modul de lucru și contingentarea forței de muncă din străinătate.

Art. 111. - Angajații societăților comerciale cu capital integral sau majoritar de stat nu au dreptul de a fi numiți în funcții de conducere, în cazul în care au firme particulare sau sunt angajați ai acestora, indiferent de obiectul de activitate al firmelor respective.

Art. 112. - Prezentul contract colectiv de muncă la nivel de ramură se înregistrează la Ministerul Muncii Familiei și Egalității de Șanse de către Asociația Română a Antreprenorilor de Construcții ARACO și intră în vigoare de la data înregistrării lui.

Art. 113. – Beneficiaza de protecția generată de Sistemul de Autoreglementări Sectoriale, dat de Casa Socială a Constructorilor, Comitetul Sectorial pentru Formare Profesională a adulților în Construcții, Casa de Meserii, Casa de Siguranță în Mediul de Muncă, Comitetele paritare pentru Muncitori Migranți, Comitetul Paritar pentru Trusturi Transnationale și Casa de Concedii, numai membri persoane juridice și fizice înscrise în sistem, membri ai partenerilor sociali reprezentativi la nivel de ramură, membri fondatori ai Sistemului de Autoreglementări Sectoriale.

Inscrierea se face pe fișe tip, eliberate de Casa Socială a Constructorilor, atât pentru persoane juridice, cât și pentru persoane fizice.

Inscrierea persoanelor juridice în Casa Socială a Constructorilor se face pe baza listelor de societăți comerciale pe care le deține federația patronală reprezentativă, semnatare a prezentului contract.

Inscrierea persoanelor fizice în Casa Socială se face pe baza listelor de membri de sindicat pe care îi deține fiecare din federațiile reprezentative, semnatare ale prezentului contract.

Redactat astăzi, 23. 11. 2007, data semnării contractului, în 6 exemplare originale, câte unul pentru fiecare parte și două exemplare pentru Ministerul Muncii Familiei și Egalității de Șanse, pentru a fi înregistrat.

Regulamentul de organizare și funcționare a comisiei paritare la nivel de ramură

SEMNATURI			
ARACO	Federatia Generala a Sindicatelor Familia	FNSCM Anghel Saligny	FSCFCC
_____	_____ <input type="checkbox"/>	_____ <input type="checkbox"/>	_____
<input type="checkbox"/>			
<input type="checkbox"/>			

**CONTRACT COLECTIV DE MUNCA LA NIVEL DE
RAMURA CONSTRUCTII PE ANUL 2008-2009**

Art. 1. - (1) Comisia paritară la nivel de ramură va fi compusă din reprezentanți ai fiecărei federații sindicale semnatare și dintr-un număr egal de reprezentanți ai patronatului, desemnați în acest scop.

(2) Activitatea comisiei constituite conform alin. (1) se desfășoară pe durata aplicării Contractului colectiv de muncă la nivelul ramurii de construcții.

(3) În maximum 10 zile de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă, părțile semnatare vor nominaliza componența comisiei.

Art. 2. - Comisia se va întruni, la cererea oricăreia dintre părți, 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 de membri ai părților semnatare.

Art. 3. - Comisia va fi prezidată, prin rotație, de câte un reprezentant al fiecărei părți, ales în ședința respectivă.

Art. 4. - Hotărârea adoptată potrivit art. 2 are putere obligatorie pentru părțile contractante.

Art. 5. - Secretariatul comisiei va fi asigurat de către patronat.

PĂRȚILE SEMNATARE

**Reprezentantii Angajatorilor
desemnati de Comitetul Director ARACO**

Reprezentantii Sindicatelor

SC TIAB SA BUCURESTI
ADRIAN FLORESCU – Director General

SC HIDROCONSTRUCTIA SA BUCURESTI

SEMNATURI			
ARACO	Federatia Generala a Sindicatelor Familia	FNSCM Anghel Saligny	FSCFCC
_____	_____	_____	_____
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
<input type="checkbox"/>			

CONTRACT COLECTIV DE MUNCA LA NIVEL DE
RAMURA CONSTRUCTII PE ANUL 2008-2009

EMIL TIMOFTI- Director General

SC IRIDEX GROUP CONSTRUCTII SRL
BUCURESTI
VALENTIN FEODOROV- Director General

Federatia Generala a Sindicatelor FAMILIA
DAN CRISTESCU – Presedinte

SC STIZO SA
DAN ENE – Director General

Federatia Nationala a Sindicatelor
din Constructii Montaj – ANGHEL SALIGNY
EUGEN COLCERIU – Presedinte

ARACO
IRIMIE CATARGIU - Secretar al Comisiei Patronale

Federatia Sindicatelor Constructorilor Feroviari si
Cai de Comunicatie
IOAN GOGONEA – Presedinte

LAURENTIU PLOSCEANU – Presedinte ARACO

SEMNATURI

ARACO

Federatia Generala a
Sindicatelor
Familia

FNSCM
Anghel Saligny

FSCFCC

□
□

□

□
