

**Model demonstrativ CCMU (17 pagini din 43)**  
**versiunea 7 septembrie 2021**  
pentru comandă, [click aici](#)

**CONTRACT COLECTIV DE MUNCA  
LA NIVEL DE UNITATE**

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

**Cuprins**

Titlul 1. Dispozitii generale.....	3
Titlul 2. Contractul Individual de Munca.....	7
Titlul 3. Timpul de munca si timpul de odihna.....	19
Titlul 4. Salarizarea .....	28
Titlul 5. Sanatatea si Securitatea in Munca.....	30
Titlul 6. Formarea profesionala.....	35
Titlul 7. Alte dispozitii; Dispozitii finale .....	36
Anexe .....	37

## Titlul 1. Dispozitii generale

### Art.1 Partile contractante: Unitatea si Salariatii

(1) **UNITATEA:**

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

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

si

(2) **SALARIATII:**

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

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

### Art.2 Temeiul legal

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

- (1) **Codul muncii** - Legea 53/2003, republicata in Monitorul Oficial nr. 0345 din 18 Mai  
2011, asa cum a fost modificat si completat ulterior;

- (2) **Legea 62/2011 privind dialogul social**, publicata in Monitorul Oficial partea I nr. 322/10.05.2011, asa cum a fost modificat si completat ulterior;
- (3) **Contract colectiv de munca la nivel de ramura .....**  
**nr...../.....; (daca va este vreunul aplicabil)**
- (4) **Legea 319/2006 privind securitatea si sanatatea in munca** impreuna cu **Hotararea Guvernului nr.1.425/30.10.2006** pentru aprobarea **Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii securitatii si sanatatii in munca nr.319/2006**, asa cum au fost modificate si completate ulterior;
- (5) **Proces-verbal nr...../.....**, incheiat in cadrul sedintei din data de.....prin care s-a negociat prezentul contract colectiv de munca si s-a numit reprezentantul Salariatilor;
- (7) **HG 4/2021 pentru stabilirea salariului de baza minim brut pe tara garantat in plata;**
- (8) **Ordonanta de Urgenta a Guvernului 114/2018 privind instituirea unor masuri in domeniul investitiilor publice si a unor masuri fiscal-bugetare, modificarea si completarea unor acte normative si prorogarea unor termene** (pentru referirea la salariul de baza minim brut pe tara garantat in plata pentru domeniul constructiilor, de la art.71 a acestei OUG);
- (9) **Legislatia muncii in materie, in vigoare.**
- (10) **Regulamentul 679/2016 privind protectia persoanelor fizice in ceea ce priveste prelucrarea datelor cu caracter personal si privind libera circulatie a acestor date si de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protectia datelor)**

### **Art.3 Fundamentare. Scop**

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

- a) la implinirea termenului sau la terminarea lucrarii pentru care a fost incheiat, daca partile nu convin prelungirea aplicarii acestuia, in conditiile legii;
- b) la data dizolvarii sau lichidarii judiciare a unitatii;
- c) prin acordul partilor.

#### **Art.7 Conciliere - comisia paritara**

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

## **Titlul 2. Contractul Individual de Munca**

### **2.1. Incheierea contractului individual de munca**

#### **ART. 8 - Definitia legala a contractului individual de munca<sup>13</sup>**

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

#### **ART. 9 – Clauze interzise<sup>14</sup>**

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

#### **ART. 10 – Durata contractului individual de munca<sup>15</sup>**

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

---

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

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

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

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

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

## Art. 11 - Consimtamantul in forma scrisa; inregistrarea in REGES; vechimea in munca <sup>16</sup>

- (1) Contractul individual de munca se incheie in baza consimtamantului partilor, in forma scrisa, in limba romana, cel tarziu in ziua anterioara inceperii activitatii de catre salariat. Obligatia de incheiere a contractului individual de munca in forma scrisa revine angajatorului.
- (2) Anterior inceperii activitatii, contractul individual de munca se inregistreaza in registrul general de evidenta a salariatilor, care se transmite inspectoratului teritorial de munca cel tarziu in ziua anterioara inceperii activitatii.
- (3) Angajatorul este obligat ca, anterior inceperii activitatii, sa inmaneze salariatului un exemplar din contractul individual de munca.
- (4) Angajatorul este obligat sa pastreze la locul de munca o copie a contractului individual de munca pentru salariatii care presteaza activitate in acel loc.
- (5) Copia contractului individual de munca se pastreaza la locul de munca definit conform art.16<sup>1</sup> (1) Codul Muncii pe suport hartie sau pe suport electronic, de catre persoana desemnata de angajator in acest scop, cu respectarea prevederilor privind confidentialitatea datelor cu caracter personal.<sup>17</sup>
- (6) Munca prestata in temeiul unui contract individual de munca constituie vechime in munca.
- (7) Absentele nemotivate si concediile fara plata se scad din vechimea in munca.
- (8) Fac exceptie de la prevederile alin. (7) concediile pentru formare profesionala fara plata, acordate in conditiile art. 155 si 156 Codul Muncii.

(Introduceti urmatoarele clauze in cazul in care doriti sa utilizati semnatura electronica pentru intocmirea tuturor inregistrurilor/ documentelor din domeniul relatiilor de munca rezultate la incheierea contractului individual de munca, pe parcursul executarii acestuia sau la incetarea contractului individual de munca)<sup>18</sup>

(9) Partile pot opta sa utilizeze la incheierea, modificarea, suspendarea sau, dupa caz, la incetarea contractului individual de munca semnatura electronica avansata sau semnatura electronica calificata.

(10) Angajatorul poate opta pentru utilizarea semnaturii electronice, semnaturii electronice avansate sau semnaturii electronice calificate ori a sigiliului electronic al angajatorului, pentru intocmirea tuturor inregistrurilor/documentelor din domeniul relatiilor de munca rezultate la incheierea contractului individual de munca, pe parcursul executarii acestuia sau la incetarea contractului individual de munca, in conditiile stabilite prin regulamentul intern si/sau contractul colectiv de munca aplicabil, potrivit legii. (alegeti un singur loc in care sa reglementati aceste conditii)

---

<sup>16</sup> A se vedea [art. 16 Codul Muncii Republicat 2011](#), asa cum a fost modificat prin [Legea 12/2015](#), [OUG 53/2017](#), precum si prin [Legea 88/2018 privind aprobarea OUG 53/2017](#).

<sup>17</sup> A se vedea [art. 16<sup>1</sup> Codul Muncii Republicat 2011](#);

<sup>18</sup> A se vedea [alineatele 1<sup>1</sup>-1<sup>8</sup> din art. 16 Codul Muncii Republicat 2011](#), asa cum au fost introduse si apoi modificate prin [OUG 36/2021](#) care a fost aprobata cu modificari prin [Legea 208/2021](#);

(11) Contractele individuale de munca si actele aditionale incheiate prin utilizarea semnaturii electronice avansate sau semnaturii electronice calificate, precum si inscrisurile/documentele din domeniul relatiilor de munca se arhiveaza de catre angajator cu respectarea prevederilor Legii Arhivelor Nationale nr. 16/1996, republicata, si ale Legii nr. 135/2007 privind arhivarea documentelor in forma electronica, republicata, si vor fi puse la dispozitia organelor de control competente, la solicitarea acestora.

(12) Angajatorul nu poate obliga persoana selectata in vederea angajarii ori, dupa caz, salariatul sa utilizeze semnatura electronica avansata sau semnatura electronica calificata, la incheierea, modificarea, suspendarea sau, dupa caz, la incetarea contractului individual de munca.

(13) La incheierea, modificarea, suspendarea sau, dupa caz, la incetarea contractului individual de munca, partile trebuie sa utilizeze acelasi tip de semnatura, respectiv semnatura olografa sau semnatura electronica, in conditiile prezentei legi.

#### **Art. 12 - Informarea cu privire la clauzele contractului individual de munca <sup>19</sup>**

(1) Anterior incheierii sau modificarii contractului individual de munca, angajatorul are obligatia de a informa persoana selectata in vederea angajarii ori, dupa caz, salariatul, cu privire la clauzele esentiale pe care intentioneaza sa le inscrie in contract sau sa le modifice.

(2) Obligatia de informare a persoanei selectate in vederea angajarii sau a salariatului se considera indeplinita de catre angajator la momentul semnarii contractului individual de munca sau a actului aditional, dupa caz.

(3) Persoana selectata in vederea angajarii ori salariatul, dupa caz, va fi informata cu privire la cel putin urmatoarele elemente:

- a) identitatea partilor;
- b) locul de munca sau, in lipsa unui loc de munca fix, posibilitatea ca salariatul sa munceasca in diverse locuri;
- c) sediul sau, dupa caz, domiciliul angajatorului;
- d) functia/ocupatia conform specificatiei Clasificarii Ocupatiilor din Romania sau altor acte normative, **precum si fisa postului, cu specificarea atributiilor postului;**

**(Conform [OUG 37/2021](#), care a modificat [art. 17\(4\) Codul Muncii](#), salariatii microintreprinderilor pot fi informati doar verbal; conform [art.17\(4<sup>1</sup>\) Codul Muncii](#) introdus tot prin [OUG 37/2021](#), la solicitarea scrisa a salariatului, angajatorul este obligat sa ii comunice in scris fisa postului cu specificarea atributiilor postului. Pentru a nu va incurca cu documentatia de resurse umane, avand unii angajati cu fise de post iar altii fara, va sugeram sa le oferiti fisa postului chiar daca este una foarte simpla. Daca totusi nu doriti sa folositi fise de post, litera d) poate avea urmatorul text:**

---

<sup>19</sup> A se vedea [art. 17 Codul Muncii Republicat 2011](#), asa cum a fost modificat prin [OUG 53/2017](#);

d) functia/ocupatia conform specificatiei Clasificarii ocupatiilor din Romania sau altor acte normative; atributiile postului vor fi comunicate verbal, cu exceptia cazului in care salariatul solicita in scris fisa postului care sa le cuprinda;

Microintreprinderile, conform articolului mentionat mai sus, sunt acele intreprinderi care au sau pana la 9 salariati si realizeaza o cifra de afaceri anuala neta sau detin active totale de pana la 2 milioane euro, echivalent in lei)

- e) criteriile de evaluare a activitatii profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului;
- f) riscurile specifice postului;
- g) data de la care contractul urmeaza sa isi produca efectele;
- h) in cazul unui contract de munca pe durata determinata sau al unui contract de munca temporara, durata acestora;
- i) durata concediului de odihna la care salariatul are dreptul;
- j) conditiile de acordare a preavizului de catre partile contractante si durata acestuia;
- k) salariul de baza, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum si periodicitatea platii salariului la care salariatul are dreptul;
- l) durata normala a muncii, exprimata in ore/zi si ore/saptamana;
- m) indicarea contractului colectiv de munca ce reglementeaza conditiile de munca ale salariatului;
- n) durata perioadei de proba.
- o) (in cazul in care doriti sa folositi semnatura electronica in relatiile de munca; daca nu, stergeti aceasta litera) procedurile privind utilizarea semnaturii electronice, semnaturii electronice avansate si semnaturii electronice calificate.<sup>20</sup>

---

<sup>20</sup> Litera o) a fost introdusa in [art.17\(3\) Codul Muncii Republicat 2011](#) prin [OUG 36/2021](#) si [Legea 208/2021](#) de aprobare cu modificari si completari a acesteia. Procedurile vor fi trecute fie in Regulamentul Intern, fie in CCMU (legea va permite sa le introduceti in ambele, dar credem ca doar in Regulamentul Intern ar fi bine sa fie trecute, deoarece pot fi modificate mai usor daca este nevoie), si vor cuprinde detalii privind:

- Documentele care urmeaza a fi semnate electronic.
- Modul in care sunt suportate cheltuielile privind achizitionarea dispozitivului, a certificatului digital si al reinnoirii acestuia.
- Dreptul salariatului de a refuza utilizarea mijloacelor electronice pentru semnarea documentelor.
- Procedura aplicabila in situatia in care raporturile de munca inceteaza sau salariatul pierde ori deterioreaza dispozitivul electronic, atat in cazul in care cheltuielile au fost suportate de angajator, cat in cazul in care salariatul suportat cheltuielile, dar nu este dispus sa achizitioneze un alt dispozitiv ori sa reinnoiasca certificatul.
- Posibilitatea retragerii consimtamantului privind utilizarea semnaturii electronice si procedura aplicabila in ambele situatii amintite anterior.
- Modul in care salariatul intra in posesia dispozitivului electronic cu ajutorul caruia poate semna electronic (atunci cand acesta este achizitionat de catre angajator), a instructiunilor de utilizare, dar si dispozitivele pe care acesta poate fi utilizat.
- Modul in care vor fi transferate si arhivate sau stocate documentele semnate electronic, in format electronic. Trebuie precizat faptul ca salariatul trebuie sa fie in posesia unui exemplar al contractului individual de munca si a fisei de post (cu exceptiile prevazute in OUG 37/2021 - micro-angajatorii), iar acestea sa fie semnate de catre angajator.

## Art. 17 - Perioada de proba <sup>29</sup>

(1) Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la incheierea contractului individual de munca se poate stabili o perioada de proba de cel mult 90 de zile calendaristice pentru functiile de executie si de cel mult 120 de zile calendaristice pentru functiile de conducere.

(2) Verificarea aptitudinilor profesionale la incadrarea persoanelor cu handicap se realizeaza exclusiv prin modalitatea perioadei de proba de maximum 30 de zile calendaristice.

(3) Pe durata sau la sfarsitul perioadei de proba, contractul individual de munca poate inceta exclusiv printr-o notificare scrisa, fara preaviz, la initiativa oricareia dintre parti, fara a fi necesara motivarea acesteia.

(4) Pe durata perioadei de proba salariatul beneficiaza de toate drepturile si are toate obligatiile prevazute in legislatia muncii, in prezentul contract colectiv de munca, in regulamentul intern, precum si in contractul individual de munca.

(5) Pentru absolventii institutiilor de invatamant superior, primele 6 luni dupa debutul in profesie se considera perioada de stagiu. Fac exceptie acele profesii in care stagiatura este reglementata prin legi speciale. La sfarsitul perioadei de stagiu, angajatorul elibereaza obligatoriu o adeverinta, care este vizata de inspectoratul teritorial de munca in a carui raza teritoriala de competenta acesta isi are sediul.

(6) Pe durata executarii unui contract individual de munca nu poate fi stabilita decat o singura perioada de proba. Prin exceptie, salariatul poate fi supus la o noua perioada de proba in situatia in care acesta debuteaza la acelasi angajator intr-o noua functie sau profesie ori urmeaza sa presteze activitatea intr-un loc de munca cu conditii grele, vatamatoare sau periculoase. Perioada de proba constituie vechime in munca.<sup>30</sup>

(7) Perioada in care se pot face angajari succesive de proba ale mai multor persoane pentru acelasi post este de maximum 12 luni.<sup>31</sup>

## 2.2. Executarea contractului individual de munca

### Art. 18 - Principalele drepturi si obligatii ale salariatului <sup>32</sup>

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

- a) dreptul la salarizare pentru munca depusa;
- b) dreptul la repaus zilnic si saptamanal;
- c) dreptul la concediu de odihna anual;
- d) dreptul la egalitate de sanse si de tratament;
- e) dreptul la demnitate in munca;
- f) dreptul la securitate si sanatate in munca;
- g) dreptul la acces la formarea profesionala;
- h) dreptul la informare si consultare;
- i) dreptul de a lua parte la determinarea si ameliorarea conditiilor de munca si a mediului de munca;
- j) dreptul la protectie in caz de concediere;

---

<sup>29</sup> A se vedea [art. 31](#) Codul Muncii Republicat 2011; in cazul in care doriti, puteti modifica cifrele prezentate, acestea fiind minimul stabilit de lege.

<sup>30</sup> A se vedea [art. 32](#) Codul Muncii Republicat 2011;

<sup>31</sup> A se vedea [art. 33](#) Codul Muncii Republicat 2011; in cazul in care doriti, puteti modifica cifrele prezentate, acestea fiind minimul stabilit de lege.

<sup>32</sup> A se vedea [art. 39](#) Codul Muncii Republicat 2011; puteti adauga si alte drepturi si obligatii, acestea sunt minimele cerute de Codul Muncii;



- k) dreptul la negociere colectiva si individuala;
  - l) dreptul de a participa la actiuni colective;
  - m) dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat;
  - n) dreptul la protectia si confidentialitatea datelor cu caracter personal, prin informarea cu privire la scopurile pentru care sunt prelucrate datele personale, tipul de date personale care sunt prelucrate, durata prelucrării datelor (perioada de stocare a datelor), precum si la posibilitatea exercitării drepturilor privind datele cu caracter personal (dreptul la informare, dreptul de acces la informatiile prelucrate, dreptul la rectificare, dreptul la stergerea datelor, dreptul la restrictionarea prelucrării, dreptul la portabilitatea datelor, dreptul la opozitie), in conformitate cu reglementarile organizatiei, privind protectia datelor personale;<sup>33</sup>
  - o) alte drepturi prevazute de lege sau de contractele colective de munca aplicabile.
- (2) **Salariatului ii revin**, in principal, urmatoarele **obligatii**:
- a) obligatia de a realiza norma de munca sau, dupa caz, de a indeplini atributiile ce ii revin conform fisei postului;
  - b) obligatia de a respecta disciplina muncii;
  - c) obligatia de a respecta prevederile cuprinse in regulamentul intern, in contractul colectiv de munca aplicabil, precum si in contractul individual de munca;
  - d) obligatia de fidelitate fata de angajator in executarea atributiilor de serviciu;
  - e) obligatia de a respecta masurile de securitate si sanatate a muncii in unitate;
  - f) obligatia de a respecta secretul de serviciu;
  - g) obligatia de a respecta si de a pune in practica regulile din cadrul organizatiei privind prelucrarea datelor cu caracter personal;<sup>34</sup>
  - h) alte obligatii prevazute de lege sau de contractele colective de munca aplicabile.

#### **Art. 19 - Principalele drepturi si obligatii ale angajatorului** <sup>35</sup>

- (1) **Angajatorul are**, in principal, urmatoarele **drepturi**:
- a) sa stabileasca organizarea si functionarea unitatii;
  - b) sa stabileasca atributiile corespunzatoare fiecarui salariat, in conditiile legii;
  - c) sa dea dispozitii cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalitatii lor;
  - d) sa exercite controlul asupra modului de indeplinire a sarcinilor de serviciu;
  - e) sa constate savarsirea abaterilor disciplinare si sa aplice sanctiunile corespunzatoare, potrivit legii, contractului colectiv de munca aplicabil si regulamentului intern;
  - f) sa stabileasca obiectivele de performanta individuala, precum si criteriile de evaluare a realizării acestora.
- (2) **Angajatorului ii revin**, in principal, urmatoarele **obligatii**:

---

<sup>33</sup> Angajatorul trebuie sa intocmeasca un **Regulament privind protectia datelor cu caracter personal**, care sa reglementeze toate aceste aspecte, respectand [Regulamentul 679/2016 privind protectia persoanelor fizice in ceea ce priveste prelucrarea datelor cu caracter personal si privind libera circulatie a acestor date si de abrogare a Directivei 95/46/CE \(Regulamentul general privind protectia datelor\)](#)

<sup>34</sup> Angajatorul trebuie sa intocmeasca un **Regulament privind protectia datelor cu caracter personal**, care sa reglementeze toate aceste aspecte, respectand [Regulamentul 679/2016 privind protectia persoanelor fizice in ceea ce priveste prelucrarea datelor cu caracter personal si privind libera circulatie a acestor date si de abrogare a Directivei 95/46/CE \(Regulamentul general privind protectia datelor\)](#)

<sup>35</sup> A se vedea [art. 40](#) Codul Muncii Republicat 2011; puteti adauga si alte drepturi si obligatii, acestea sunt minimele cerute de Codul Muncii;

- a) sa informeze salariatii asupra conditiilor de munca si asupra elementelor care privesc desfasurarea relatiilor de munca;
- b) sa asigure permanent conditiile tehnice si organizatorice avute in vedere la elaborarea normelor de munca si conditiile corespunzatoare de munca;
- c) sa acorde salariatilor toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de munca aplicabil si din contractele individuale de munca;
- d) sa comunice periodic salariatilor situatia economica si financiara a unitatii, cu exceptia informatiilor sensibile sau secrete, care, prin divulgare, sunt de natura sa prejudicieze activitatea unitatii. Periodicitatea comunicarii se stabileste prin negociere in contractul colectiv de munca aplicabil;
- e) sa se consulte cu sindicatul sau, dupa caz, cu reprezentantii salariatilor in privinta deciziilor susceptibile sa afecteze substantial drepturile si interesele acestora;
- f) sa plateasca toate contributiile si impozitele aflate in sarcina sa, precum si sa retina si sa vireze contributiile si impozitele datorate de salariatii, in conditiile legii;
- g) sa infiinteze registrul general de evidenta a salariatilor si sa opereze inregistrările prevazute de lege;
- h) sa elibereze, la cerere, toate documentele care atesta calitatea de salariat a solicitantului;
- i) sa asigure protectia si confidentialitatea datelor cu caracter personal ale salariatilor;
- j) sa intocmeasca documente interne ce sa contina reglementari detaliate obligatorii privind protectia persoanelor fizice in ceea ce priveste prelucrarea datelor cu caracter personal;<sup>36</sup>
- k) (in cazul in care sunt utilizate sisteme de monitorizare prin mijloace de comunicatii electronice si/sau prin mijloace de supraveghere video la locul de munca) sa consulte sindicatul / reprezentantii angajatilor inainte de introducerea sistemelor de monitorizare prin mijloace de comunicatii electronice si/sau prin mijloace de supraveghere video la locul de munca;<sup>37</sup>
- l) (in cazul in care sunt utilizate sisteme de monitorizare prin mijloace de comunicatii electronice si/sau prin mijloace de supraveghere video la locul de munca) sa realizeze informarea prealabila obligatorie, completa si in mod explicit a angajatilor cu privire la utilizarea sistemelor de monitorizare prin mijloace de comunicatii electronice si/sau prin mijloace de supraveghere video la locul de munca;<sup>38</sup>

---

<sup>36</sup> Angajatorul trebuie sa intocmeasca un **Regulament privind protectia datelor cu caracter personal**, care sa respecte [Regulamentul 679/2016 privind protectia persoanelor fizice in ceea ce priveste prelucrarea datelor cu caracter personal si privind libera circulatie a acestor date si de abrogare a Directivei 95/46/CE \(Regulamentul general privind protectia datelor\)](#);

<sup>37</sup> A se vedea art. 5 (c) din [Legea 190/2018 privind masuri de punere in aplicare a Regulamentului \(UE\) 2016/679 al Parlamentului European si al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protectia persoanelor fizice in ceea ce priveste prelucrarea datelor cu caracter personal si privind libera circulatie a acestor date si de abrogare a Directivei 95/46/CE \(Regulamentul general privind protectia datelor\)](#);

<sup>38</sup> A se vedea art. 5 (b) din [Legea 190/2018 privind masuri de punere in aplicare a Regulamentului \(UE\) 2016/679 al Parlamentului European si al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protectia persoanelor fizice in ceea ce priveste prelucrarea datelor cu caracter personal si privind libera circulatie a acestor date si de abrogare a Directivei 95/46/CE \(Regulamentul general privind protectia datelor\)](#);

## Art. 24 - Programul de lucru; evidenta orelor de munca

(1) **Programul de lucru inegal** poate functiona numai daca este specificat expres in contractul individual de munca.<sup>54</sup>

(2) Programul de munca si modul de repartizare a acestuia pe zile sunt aduse la cunostinta salariatilor si sunt afisate la sediul angajatorului.<sup>55</sup>

(3) Angajatorul poate stabili **programe individualizate de munca**, cu acordul sau la solicitarea salariatului in cauza, cu respectarea art. 112 si 114 din Codul Muncii Republicat. Programele individualizate de munca presupun un mod de organizare flexibil a timpului de munca. Durata zilnica a timpului de munca este impartita in doua perioade: o perioada fixa in care personalul se afla simultan la locul de munca si o perioada variabila, mobila, in care salariatul isi alege orele de sosire si de plecare, cu respectarea timpului de munca zilnic.<sup>56</sup>

(4) Angajatorul are obligatia de a tine la locul de munca evidenta orelor de munca prestate zilnic de fiecare salariat, cu evidentierea orelor de incepere si de sfarsit ale programului de lucru, si de a supune controlului inspectorilor de munca aceasta evidenta, ori de cate ori se solicita acest lucru.<sup>57</sup>

(5) Pentru salariatii mobili si salariatii care desfasoara munca la domiciliu, angajatorul tine evidenta orelor de munca prestate zilnic de fiecare salariat in conditiile stabilite cu salariatii prin acord scris, in functie de activitatea specifica desfasurata de catre acestia.<sup>58</sup>

**(Daca sunteti microintreprindere, puteti inlocui textul de mai sus al articolului cu urmatorul text:**

Angajatorul tine evidenta orelor de munca prestate zilnic de fiecare salariat in conditiile stabilite cu salariatii prin acord scris, in functie de activitatea specifica desfasurata de catre acestia.)<sup>59</sup>

---

(5) La stabilirea perioadelor de referinta prevazute la alin. (2)-(4) nu se iau in calcul durata concediului de odihna anual si situatiile de suspendare a contractului individual de munca.

(6) Prevederile alin. (1)-(4) nu se aplica tinerilor care nu au implinit varsta de 18 ani.”

<sup>54</sup> Conform [art. 116 \(1\)](#) Codul Muncii Republicat “modul concret de stabilire a programului de lucru inegal in cadrul saptamanii de lucru de 40 de ore, precum si in cadrul saptamanii de lucru comprimate va fi negociat prin contractul colectiv de munca la nivelul angajatorului sau, in absenta acestuia, va fi prevazut in regulamentul intern.”

<sup>55</sup> A se vedea [art. 117](#) Codul Muncii Republicat;

<sup>56</sup> A se vedea [art. 118](#) Codul Muncii Republicat;

<sup>57</sup> A se vedea [art. 119 \(1\)](#) Codul Muncii Republicat, asa cum a fost modificat prin [OUG 53/2017](#) si ulterior prin [Legea 88/2018 de aprobare a OUG 53/2017](#);

<sup>58</sup> A se vedea [art. 119 \(2\)](#) Codul Muncii Republicat, asa cum a fost modificat prin [OUG 53/2017](#) si ulterior prin [Legea 88/2018 de aprobare a OUG 53/2017](#) si [OUG 37/2021](#);

<sup>59</sup> A se vedea [art.119\(2\)](#) Codul Muncii Republicat 2011, asa cum a fost modificat prin [OUG 37/2021](#);

### 3.3. Concediile

#### Art. 31 - Concediul de odihna anual

- (1) Dreptul la concediu de odihna anual platit este garantat tuturor salariatilor.
- (2) Dreptul la concediu de odihna anual nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renuntari sau limitari.<sup>87</sup>
- (3) Durata minima a concediului de odihna anual este de 20 de zile lucratoare.<sup>88</sup>
- (4) Durata efectiva a concediului de odihna anual se stabileste in contractul individual de munca, cu respectarea legii si prezentului contract colectiv de munca.<sup>89</sup>
- (5) Sarbatorile legale in care nu se lucreaza, precum si zilele libere platite stabilite prin prezentul contract colectiv de munca nu sunt incluse in durata concediului de odihna anual.<sup>90</sup>
- (6) La stabilirea duratei concediului de odihna anual, perioadele de incapacitate temporara de munca si cele aferente concediului de maternitate, concediului de risc maternal si concediului pentru ingrijirea copilului bolnav se considera perioade de activitate prestata.
- (7) In situatia in care incapacitatea temporara de munca sau concediul de maternitate, concediul de risc maternal ori concediul pentru ingrijirea copilului bolnav a survenit in timpul efectuarii concediului de odihna anual, acesta se intrerupe, urmand ca salariatul sa efectueze restul zilelor de concediu dupa ce a incetat situatia de incapacitate temporara de munca, de maternitate, de risc maternal ori cea de ingrijire a copilului bolnav, iar cand nu este posibil urmeaza ca zilele neefectuate sa fie reprogramate.
- (8) Salariatul are dreptul la concediu de odihna anual si in situatia in care incapacitatea temporara de munca se mentine, in conditiile legii, pe intreaga perioada a unui an calendaristic, angajatorul fiind obligat sa acorde concediul de odihna anual intr-o perioada de 18 luni incepand cu anul urmator celui in care acesta s-a aflat in concediu medical.
- (9) Concediul de odihna se efectueaza in fiecare an.<sup>91</sup> In cazul in care salariatul, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau partial, concediul de odihna anual la care avea dreptul in anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei in cauza, angajatorul este obligat

---

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

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

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

<sup>87</sup> A se vedea [art. 144](#) Codul Muncii Republicat;

<sup>88</sup> A se vedea [art. 145 \(1\)](#) Codul Muncii Republicat;

<sup>89</sup> A se vedea [art. 145 \(2\)](#) Codul Muncii Republicat, asa cum a fost modificat prin [Legea 12/2015](#);

<sup>90</sup> A se vedea [art. 145 \(3\)](#) Codul Muncii Republicat;

<sup>91</sup> A se vedea [art. 146 \(1\)](#) Codul Muncii Republicat, asa cum a fost modificat prin [Legea 12/2015](#);

### Art. 36 – Plata salariului

- (1) Salariile se platesc inaintea oricaror alte obligatii banesti ale angajatorilor.<sup>122</sup>
- (2) Salariul se plateste in bani cel putin o data pe luna, la data stabilita in contractul individual de munca sau, in cazul in care aceasta nu este stabilita, astfel: .....<sup>123</sup>
- (3) Plata salariului se poate efectua prin virament intr-un cont bancar.<sup>124</sup>
- (4) Plata in natura a unei parti din salariu este posibila numai daca este prevazuta expres in contractul individual de munca.<sup>125</sup>
- (5) Intarzierea nejustificata a platii salariului sau neplata acestuia poate determina obligarea angajatorului la plata de daune-interese pentru repararea prejudiciului produs salariatului.<sup>126</sup>
- (6) Nici o retinere din salariu nu poate fi operata, in afara cazurilor si conditiilor prevazute de lege.<sup>127</sup>
- (7) Retinerile cu titlu de daune cauzate angajatorului nu pot fi efectuate decat daca datoria salariatului este scadenta, lichida si exigibila si a fost constatata ca atare printr-o hotarare judecatoreasca definitiva si irevocabila.<sup>128</sup>
- (8) Retinerile din salariu cumulate nu pot depasi in fiecare luna jumatate din salariul net.<sup>129</sup>

## Titlul 5. Sanatatea si Securitatea in Munca

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

- (1) Angajatorul are obligatia de a asigura **securitatea si sanatatea** salariatilor in toate aspectele legate de munca, cu respectarea dispozitiilor legislatiei muncii in vigoare.<sup>130</sup>
- (2) Masurile privind securitatea, sanatatea si igiena in munca nu trebuie sa comporte in nici o situatie obligatii financiare pentru salariati (lucratori).<sup>131</sup>
- (3) Angajatorul va desemna unul sau mai multi salariati pentru a se ocupa de activitatile de protectie si de activitatile de prevenire a riscurilor profesionale din intreprindere si/sau unitate, denumiti **lucratori desemnati**.<sup>132</sup>

---

<sup>122</sup> A se vedea [art. 161](#) Codul Muncii Republicat;

<sup>123</sup> Conform [art. 166 \(1\)](#) Codul Muncii Republicat, „Salariul se plateste in bani cel putin o data pe luna, la data stabilita in contractul individual de munca, in contractul colectiv de munca aplicabil sau in regulamentul intern, dupa caz”;

<sup>124</sup> A se vedea [art. 166 \(2\)](#) Codul Muncii Republicat;

<sup>125</sup> Conform [art. 166 \(3\)](#) Codul Muncii Republicat,

<sup>126</sup> A se vedea [art. 166 \(4\)](#) Codul Muncii Republicat;

<sup>127</sup> A se vedea [art. 169 \(1\)](#) Codul Muncii Republicat;

<sup>128</sup> A se vedea [art. 169 \(2\)](#) Codul Muncii Republicat;

<sup>129</sup> A se vedea [art. 169 \(4\)](#) Codul Muncii Republicat;

<sup>130</sup> A se vedea [art. 6](#) din Legea 319/2006 privind securitatea si sanatatea in munca;

<sup>131</sup> A se vedea [art. 171\(5\)](#) Codul Muncii;

## Titlul 6. Formarea profesionala

### Art. 38 - Formarea profesionala<sup>165</sup>

(1) Partile inteleg:

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

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

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

(4) **Planul de formare profesionala** convenit intre parti este Anexa la prezentul contract colectiv de munca la nivel de unitate.<sup>166</sup>

(5) Programele adoptate vor fi aduse la cunostinta tuturor salariatilor in termen de 3 zile de la adoptare, prin afisare in interiorul unitatii, in locuri adecvate si usor accesibile pentru angajati.<sup>167</sup>

(6) La stabilirea programelor de formare profesionala, Angajatorul si sindicatele vor adopta masurile necesare pentru incurajarea si inlesnirea participarii femeilor la acestea.

(7) Modalitatea concreta de formare profesionala, drepturile si obligatiile partilor, durata formarii profesionale, precum si orice alte aspecte legate de formarea profesionala, inclusiv obligatiile contractuale ale salariatului in raport cu angajatorul care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesionala, se stabilesc prin acordul partilor si fac obiectul unor acte aditionale la contractele individuale de munca.<sup>168</sup>

(8) In cazul in care participarea la cursurile sau stagiile de formare profesionala este initiata de Angajator, toate cheltuielile ocazionate de aceasta participare sunt suportate de catre Angajator. In aceasta situatie, pe perioada participarii la cursurile sau stagiile de formare profesionala, salariatul va beneficia, pe toata durata formarii profesionale, de toate

---

<sup>165</sup> Contractele colective de munca la nivel de ramura prevad in general cam acelasi lucru peste tot; vedeti si Ordonanta 129/2000 Republicata privind formarea profesionala a adultilor;

<sup>166</sup> A se vedea [art. 195 \(2\)](#) Codul Muncii Republicat; conform [art. 195\(1\)](#) Codul Muncii Republicat, „angajatorul persoana juridica care are mai mult de 20 de salariati elaboreaza anual si aplica planuri de formare profesionala, cu consultarea sindicatului sau, dupa caz, a reprezentantilor salariatilor”;

<sup>167</sup> A se vedea [art. 195 \(3\)](#) Codul Muncii Republicat; pentru termenul de 3 zile verificati contractul colectiv de munca la nivel de ramura aplicabil; daca nu aveti asa ceva atunci il puteti modifica;

<sup>168</sup> A se vedea [art. 196\(2\)](#) Codul Muncii Republicat;

drepturile salariale detinute precum si de vechime la acel loc de munca, aceasta perioada fiind considerata stagiu de cotizare in sistemul asigurarilor sociale de stat.<sup>169</sup>

## Titlul 7. Alte dispozitii; Dispozitii finale<sup>170</sup>

### Art. 39 – Dispozitii finale

(1) Partile contractante convin ca in termen de 15 zile de la semnarea prezentului contract colectiv de munca sa formeze o comisie paritara pentru aplicarea unitara a prevederilor sale, si pentru elaborarea - atunci cand va fi cazul - a precizarilor necesare in acest sens. Totodata partile contractante se obliga ca pe parcursul aplicarii prezentului contract colectiv de munca sa nu emita, in mod unilateral, hotarari sau reglementari care sa contravina sau sa limiteze prevederile acestuia.

(2) Angajatorul se obliga ca, de indata ce a fost semnat, sa afiseze, la locuri vizibile, prezentul contract colectiv de munca.

(3) **Prevederile prezentului contract colectiv de munca se intregesc** cu dispozitiile legislatiei muncii in vigoare, si cu alte legislatii in materie.

(4) **Prezentul contract se inregistreaza** la Inspectoratul Teritorial de Munca .....

(5) **Prezentul contract s-a incheiat azi**, ....., in .....exemplare originale, la sediul....., si intra in vigoare incepand cu data de.....

ANGAJATOR

SALARIATI,

prin reprezentant. \_\_\_\_\_

*NOTA: Prezentul contract va fi semnat pe fiecare pagina, de catre Angajator si Salariati (prin reprezentantul lor).*

---

<sup>169</sup> A se vedea [art. 197](#) Codul Muncii Republicat;

<sup>170</sup> Pentru a nu va consuma timpul cu renumerotarea documentului, puteti trece aici alte reglementari dorite sau necesare care nu sunt tratate in Codul Muncii;

## Anexe

### ANEXA NR. 1

#### Regulamentul de organizare si functionare a comisiei paritare <sup>171</sup>

##### REGULAMENTUL DE ORGANIZARE SI FUNCTIONARE A COMISIEI PARITARE

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

---

<sup>171</sup> A se vedea [art. 7](#) din prezentul Contract Colectiv de Munca la Nivel de Unitate;



## ANEXA NR. 3

### Procedura de evaluare profesionala a salariatilor <sup>172</sup>

#### Capitolul I - Dispozitii generale

##### *Art. 1 – Scop*

- (1) Prezenta procedura de evaluare stabileste cadrul general pentru asigurarea concordantei dintre cerintele postului, calitatile angajatului si rezultatele muncii acestuia la un moment dat.
- (2) Pentru atingerea obiectivului mentionat la alin. (1), prezenta procedura de evaluare prevede evaluarea performantelor profesionale ale angajatilor in raport cu cerintele posturilor.

#### Capitolul II - Evaluarea performantelor profesionale individuale ale personalului contractual

##### *Art. 2 – Scopul evaluarii performantelor profesionale individuale*

- (1) Evaluarea performantelor profesionale individuale are ca scop aprecierea obiectiva a activitatii personalului, prin compararea gradului de indeplinire a obiectivelor si criteriilor de evaluare stabilite pentru perioada respectiva cu rezultatele obtinute in mod efectiv.
- (2) Evaluarea performantelor profesionale individuale se realizeaza pentru:
- a) exprimarea si dimensionarea corecta a obiectivelor si criteriilor de performanta;
  - b) determinarea directiilor si modalitatilor de perfectionare profesionala a salariatilor si de crestere a performantelor lor;
  - c) stabilirea abaterilor fata de obiectivele si criteriile de performanta adoptate si efectuarea corectiilor;

---

<sup>172</sup> Conform [art. 63 \(2\)](#) Codul Muncii Republicat, „concedierea salariatului pentru motivul prevazut la [art. 61 lit.d](#)) [„salariatul nu corespunde profesional locului de munca in care este incadrat”] poate fi dispusa numai dupa evaluarea prealabila a salariatului, conform procedurii de evaluare stabilite prin contractul colectiv de munca aplicabil sau, in lipsa acestuia, prin regulamentul intern.”; astfel, reglementarea stabileste ca doar in lipsa unui Contract Colectiv de Munca la Nivel de Unitate aceasta procedura poate fi reglementata prin Regulamentul Intern. Ce nu este clar este daca aceasta procedura este sau nu diferita de cea de evaluare periodica a angajatilor, care este obligatoriu de introdus in Regulamentul Intern (a se vedea [art. 242\(i\)](#) Codul Muncii republicat). Daca este aceeași procedura (cea ce banuim ca este), atunci concluzia este ca acest capitol este obligatoriu de introdus si in Contractul Colectiv de Munca la nivel de Unitate!!! Pentru a va face munca mai usoara, am introdus ca anexa la CCMU aceasta procedura, desi pare aberant ca ea sa fie reglementata in acest document, deoarece sunt chestiuni de detaliu operational care nu au ce cauta aici; in [art. 77 din CCM la Nivel National 2007-2010](#) (denuntat), precum si [art. 77 din CCM la Nivel National 2011-2014](#) (nepublicat in Monitorul Oficial) este reglementata o procedura de evaluare pentru necorespondere profesionala foarte succinta pe care eventual o puteti introduce ca articol in CCMU, daca nu doriti sa introduceti procedura de evaluare din aceasta anexa la modelul de CCMU;