M.M.F.T.S.S.-U.P.D.S.P.S.
Nr. 681
Data 28.04.2025

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ
ÎNCHEIAT LA NIVELUL SECTORULUI DE NEGOCIERE COLECTIVĂ
„SECTOR 25 - CONSTRUCȚII CIVILE ȘI INDUSTRIALE"

În temeiul Legii Dialogului Social nr 367/2022 (în cele ce urmează Legea 367/2022), între părțile contractante

A. Angajatorii: prin organizația patronală **Federația Patronatelor Societăților din Construcții** (FPSC), denumită în continuare **„partea patronală"**, cu sediul social în București, sect 1, str. Alexandrina nr. 20-22, persoană juridică legal înființată prin Hotărârea definitivă nr. 15298/3/2007 a Secției a V-a Civilă a Tribunalului București, la data de 09.10.2007 și reprezentativă la nivelul sectorului de activitate "Construcții Civile și Industriale", în baza Sentinței Civile a Tribunalului București nr. 5/FED/13.02.2023

Și

B. Angajații: prin organizația sindicală **Federația Generală a Sindicatelor FAMILIA (FGS)**, denumită în continuare **„partea sindicală"** cu sediul social în București, Intr. Biserica Doamnei nr. 3, Sector 3, persoană juridică legal înființată conform sentinței civile nr. 137/07.02.1990 pronunțată de Judecătoria sector 1, reprezentativă la nivelul sectorului de negociere colectivă „Sector 25 - Construcții Civile și Industriale" în baza Sentinței Civile nr. 3/RZ/ 21.02.2024

Denumite generic **„Părți"** a intervenit următorul CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA SECTORIAL, denumit în continuare **„Contract"**:

Cap 1 - Dispoziții generale

Art.1.

(1) Părțile contractante recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în și sunt îndreptățite conform legii să reprezinte Angajatorul, respectiv Angajații în negocierea Contractului la nivel de sector de negociere colectivă SECTOR 25 - CONSTRUCȚII CIVILE ȘI INDUSTRIALE.

(2) Negocierea colectivă la nivel sectorial este o obligație legală, conform Art 97 (1) din Legea 367/2022

Art.2.

(1) „Contractul" produce efecte pentru toți angajații/ lucrătorii încadrați în unitățile din Anexa 1 al căror cod CAEN principal de activitate aparține diviziunilor 41, 42, 43 corespunzătoare sectorului de negociere colectivă „Sector 25 – Construcții Civile și Industriale", membre ale organizațiilor patronale din FPSC și pentru toți angajații/ lucrătorii încadrați în unitățile membre FGS, în măsura în care angajatorii au dat curs invitației la negociere, formulată de partea patronală conform Art 107 (2) din Legea 367/2022.

(2) Prevederile „Contractului" reglementează raporturile de muncă generale dintre angajatori și angajați și stabilesc drepturile și obligațiile acestora, în condițiile prevăzute de lege, urmărind promovarea și apărarea intereselor părților, promovarea și garantarea unor relații de muncă echitabile, prevenirea sau limitarea conflictelor colective de muncă și asigurarea păcii sociale.

(3) „Contractul" asigură garanții minime pentru încheierea contractelor colective de muncă la nivel de unitate, precum și a contractelor individuale de muncă. Acestea nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la niveluri inferioare celor stabilite prin prezentul „Contract".
(4) În cazul în care unitățile menționate la alin (1) au încheiat contracte colective de muncă la nivel de unitate/ pe grup de unități cu prevederi inferioare prezentului "Contract", acestea își vor adapta respectivele prevederi cel puțin la nivelul acestuia.
(5) Prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate se pot enunța/detalia/clarifica prevederi legale relevante pentru părți conform Codului Muncii și altor acte normative aplicabile, respectiv se pot introduce clauze/ prevederi care depășesc cadrul minimal al „Contractului", în funcție de specificul activității și condițiile particulare ale fiecărei unități.
(6) „Contractul" include clauze specifice aplicabile fiecărei categorii de întreprinderi mici și mijlocii (IMM-uri), definite conform Legii 346/2004 privind stimularea înființării și dezvoltării întreprinderilor mici și mijlocii.
(7) Organizațiile patronale/ angajatorii care nu sunt semnatare/ semnatari ale/ai prezentului „Contract" pot adera ulterior la acesta, în baza unei solicitări scrise adresate părților semnatare.
(8) Salariații vor beneficia de prevederile prezentului Contract în cazul în care nu s-a încheiat un contract colectiv la nivel de unitate, urmare negocierilor colective inițiate în baza art 97 din Legea 367/2022, precum și în cazul expirării contractelor colective de muncă de la nivelul unităților.

Art.3.

(1) Prezentul „Contract" se încheie pe o perioadă de **24 de luni**, începând cu data înregistrării lui la Ministerul Muncii și Solidarității Sociale, cu posibilitate de prelungire o singură dată, cu cel mult 12 luni.
(2) „Contractul" nu poate fi denunțat unilateral.

Art.4.

(1) Orice cerere de completare/ modificare a prezentului „Contract" intervenită pe parcursul executării lui, va face obiectul negocierii/ renegocierii între Părți.
(2) Modificarea/ completarea listei unităților care aplică „Contractul" nu reprezintă o modificare de contract și se face pe baza cererilor de aderarea, pe baza cărora partea patronală va notifica și va solicita Ministerului Muncii și Solidarității Sociale completare listei Anexă.
(3) Orice modificare a „Contractului" în sensul alin (1) se aduce la cunoștința organizațiilor patronale/ angajatorilor cărora li se aplică, până la momentul începerii negocierii/ renegocierii.
(4) Modificările aduse la „Contract" în urma negocierii/ renegocierii, altele decât cele de la alin (2) se consemnează într-un act adițional semnat de Părți.
(5) Ori de câte ori „Contractul" se modifică conform alin (1) contractele colective de muncă la nivel de unitate, precum și contractele individuale de muncă – dacă este cazul - vor fi modificate, pentru conformitate.

Art.5.

(1) „Contractul"nu poate conține prevederi contrare celor recunocute prin lege privind drepturile angajaților. Orice prevedere care poate să atragă diminuarea sau limitarea în orice fel a drepturilor conferite de lege angajaților este lovită de nulitate.
(2) Drepturile salariaților prevăzute în prezentul „Contract" nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi colective sau individuale, care au fost negociate/ aplicate anterior prin contractele colective la nivel de unitate. În acest caz se vor aplica reglementările mai favorabile salariaților, cu excepția celor dispuse în mod expres prin acte normative.
(3) În situațiile în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul „Contract" intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor face parte de drept din contractul colectiv de muncă aplicabil.

Cap.2 – Definiții

Art.6. Definiții

(1) Termenii si expresiile utilizate au urmatoarele semnificatii:

a. întreprindere - entitatea privata care desfasoara o activitate economica;
b. angajator - persoană fizică, persoană juridică sau persoană fizică autorizată care angajează forță de muncă, potrivit legii, pe bază de contract individual de muncă ori raport de serviciu;
c. angajat - persoana fizica, parte a unui contract individual de munca, care presteaza munca pentru si sub autoritatea unui angajator si beneficiaza de drepturile prevazute de legea romana, precum si de contractele de munca;
d. reprezentantare sindicală/ reprezentanți sindicali - reprezentanții organizațiilor sindicale sau, în cazul în care nu există sindicat, persoanele alese și mandatate să reprezinte angajații, conform legislației muncii
e. informare - transmiterea de date de catre angajator catre reprezentantii angajatilor, pentru a le permite sa se familiarizeze cu problematica dezbaterii si sa o examineze in cunostinta de cauza;
f. consultare - schimbul de pareri si stabilirea unui dialog intre angajator si reprezentantii sindicali, așa cum sunt definiți la lit d).

(2) Alți termeni și expresii care nu figurează explicit la alin (1) vor fi interpretați conform legislației în vigoare.

Cap 3 – Prevederi specifice sectorului de negociere colectivă în contractul colectiv de muncă la nivel de unitate/ contractul individual de muncă

Art.7. Prevederi generale

(1) Dacă se negociază încheierea unui Contract colectiv de muncă la nivel de unitate care respectă prevederile Art 2 (4)- (5) va sta la baza contractului individual de muncă pentru angajații/ lucrătorii din unitate, care va respecta modelul-cadru aprobat prin Ordinul 2171/ 2022, respectiv a actelor normative aplicabile la un moment dat
(2) Angajarea salariaților se face în condițiile stabilite de lege și de contractul colectiv de muncă aplicabil, pe baza criteriilor stabilite de fiecare angajator legate în principal de aptitudinile și competențele profesionale și personale ale viitorului angajat, așa cum sunt stabilite în Regulamentul intern.
(3) Contractul individual de muncă va include clauzele/ prevederile negociate de Părți prin prezentul „Contract"/ contractul colectiv de muncă la nivel de unitate, respectiv în aplicarea acestor clauze se va ține cont de mențiunile de mai jos, de natură să stabilească prevederi specifice față de cele stipulate în Legea 53/2003 – Codul muncii.

Art.8. Obiectul contractului

(1) Obiectul contractului individual de muncă constă în prestarea muncii de către o persoană fizică, denumită Salariat pentru și sub autoritatea Angajatorului, în schimbul unei remunerații denumite salariu.

Art.9. Durata contractului

(1) Contractul individual de muncă se încheie pe durată nedeterminată.
(2) Contractul individual de muncă se poate încheia și pe durată determinată, pentru o perioadă ce nu poate depăși 36 de luni, cu respectarea condițiilor de la Art 82 – 87 din Codul Muncii.

(3) Angajatorul poate încadra salariați cu fracțiune de normă prin contracte individuale de muncă pe durată nedeterminată sau pe durată determinată, denumite contracte individuale de muncă cu timp parțial, în condițiile Art 103-107 Codul Muncii
(4) Drepturile salariale pentru salariații angajați conform alin (3) se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat, raportat la drepturile stabilite pentru programul normal de lucru.

Art.10. Perioada de probă

(1) Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de muncă pe durată nedeterminată se poate stabili o singură perioadă de probă de cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție și de cel mult 120 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere.
(2) Prin excepție de la alin (1), salariatul poate fi supus la o nouă perioadă de probă în situația în care acesta debutează la același angajator într-o nouă funcție sau profesie, ori urmează să presteze activitatea într-un loc de muncă cu condiții grele, vătămătoare sau periculoase conform art 32 alin (2) Codul Muncii.
(3) Perioada în care se pot face angajări succesive de probă ale mai multor persoane pentru același post este de maximum 12 luni.
(4) Salariatul încadrat cu contract individual de muncă pe durată determinată poate fi supus unei perioade de probă o singură dată, în limitele Art 85 Codul Muncii.

Art.11. Locul de muncă

(1) În contractul individual de muncă se va specifica la Locul muncii, dacă acesta este fix sau mobil.
(2) Salariații care, luând în considerare specificul muncii, își desfășoară activitatea frecvent/ regulat în diverse locuri de muncă la acelasi angajator, denumiți generic „salariați mobili" vor avea specificat în contractul individual de muncă că locul de muncă este mobil și vor avea stipulată distinct Clauza de mobilitate, și o Indemnizația de mobilitate.
(3) **Clauza de mobilitate** trebuie să fie acceptată în mod explicit de către angajat și angajator și va fi inclusă în contractul individual de muncă. Ea nu poate fi impusă unilateral de către angajator.
(4) Clauza de mobilitate trebuie să fie clară, să specifice condițiile și circumstanțele de aplicare și de activare, să specifice că deplasarea între cele două locuri de muncă este asigurată/ decontată de către angajator. Se va detalia natura mobilității, locațiile sau zonele în care angajatul va lucra și condițiile în care se va desfășura munca, respectiv compensațiile acordate suplimentar, în compensarea disconfortului generat de mobilitatea sporită.
(5) Pentru salariații mobili, angajatorul va ține evidența orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat în condițiile stabilite cu salariații prin acord scris, în funcție de activitatea specifică desfășurată de către aceștia.
(6) În măsura în care în cadrul unei zile de lucru este necesară deplasarea salariatului de la un loc de muncă la altul, timpul de deplasare la/ între locurile de muncă desemnate de angajator constituie timp de muncă.
(7) Locul muncii poate fi modificat unilateral de către angajator prin **delegarea** sau **detașarea** salariatului într-un alt loc de muncă decât cel prevăzut în contractul individual de muncă.
(8) Delegarea poate fi dispusă pentru o perioadă de cel mult 60 de zile calendaristice în 12 luni și se poate prelungi pentru perioade succesive de maximum 60 de zile calendaristice, numai cu acordul salariatului. Refuzul salariatului de prelungire a delegării nu poate constitui motiv pentru sancționarea disciplinară a acestuia.
(9) Salariatul delegat are dreptul la plata cheltuielilor de transport și cazare precum și la o indemnizație de delegare. În condițiile în care angajatorul oferă/acoperă salariatului delegat și cheltuielile cu masa, acesta nu are obligația de a achita și indemnizația de delegare. În măsura în care cel puțin una din cheltuiala de transport, cazare sau masă, nu este acoperită, Angajatorul

va plăti o indemnizație zilnică de delegare de minim 50% din valoarea maxim deductibilă conform legislației în vigoare aplicabilă.

(10) Serviciile de transport și cazare pentru salariatul delegat pot fi puse la dispoziție direct de angajator. sau pot fi plătite/ decontate de acesta.

(11) **Detașarea** este actul prin care se dispune schimbarea temporară a locului de muncă. din dispoziția angajatorului. la un alt angajator. în scopul executării unor lucrări în interesul acestuia și poate fi dispusă pentru o perioadă de maxim 1 an. Salariatul detașat are dreptul la plata cheltuielilor de transport și cazare precum și la o indemnizație de detașare.

(12) Angajatorul poate stabili prin Contractul colectiv de muncă la nivel de unitate sau prin Regulamentul intern acordarea unor înlesniri în cazul în care angajatul își desfășoară activitatea în altă localitate decât cea de domciliu/ reședință. în următoarele cazuri:

a. Asigurarea transportului/ deducere cheltuieli pentru deplasarea regulată/ zilnică din localitatea de domiciliu la locul de muncă (navetă)
b. Asigurarea/ deducerea cheltuielilor sau acordarea unei prime de relocare, în cazul în care angajatul își schimbă. la inițiativa angajatorului locul de muncă în altă localitate decât cea de reședință. la o distanță care nu permite efectuarea navetei. și decide să își mute domiciliul în localitatea în care se află locul de muncă.(relocare)

(13) În cazul în care salariatul urmează să își desfășoare activitatea în străinătate. angajatorul are obligația de a-i comunica în timp util. înainte de plecare. informațiile prevăzute la art. 17 și 18 din Codul Muncii

(14) Detașarea pentru munca pe teritoriul unui stat membru, altul decât România, sau pe teritoriul Confederației Elvețiene, se face cu respectarea prevederilor Legii 16/2017 actualizată privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale.

(15) Salariații detașați pentru o durată de maxim 12 luni în cadrul prestării de servicii transnaționale beneficiază. indiferent de legea aplicabilă raportului de muncă. de condițiile de muncă stabilite prin acte cu putere de lege. acte administrative. prin convenții colective sau sentințe arbitrale de generală aplicare. valabile în statul membru. altul decât România. sau în Confederația Elvețiană. pe teritoriul căruia/căreia sunt prestate serviciile. cu privire la:

a. durata maximă a timpului de muncă și durata minimă a repausului periodic;
b. durata minimă a concediilor anuale plătite:
c. remunerația aplicabilă pe teritoriul unui stat membru al Uniunii Europene. altul decât România, sau pe teritoriul Confederației Elvețiene. inclusiv plata orelor suplimentare, cu excepția contribuțiilor prevăzute de Legea nr. 1/2020 privind pensiile ocupaționale;
d. sănătatea. securitatea și igiena în muncă:
e. egalitatea de tratament dintre bărbați și femei. precum și alte dispoziții în materie de nediscriminare.
f. condițiile privind cazarea salariaților atunci când sunt oferite de angajator salariaților trimiși să exercite temporar lucrări sau sarcini corespunzătoare atribuțiilor de serviciu la un alt loc de muncă decât locul lor de muncă obișnuit:
g. indemnizațiile sau rambursarea cheltuielilor de transport, cazare și masă pentru salariații obligați din rațiuni profesionale să călătorească către și de la locul lor de muncă obișnuit în statul membru pe teritoriul căruia sunt detașați sau în cazul în care aceștia sunt trimiși temporar de angajatorul lor de la locul lor de muncă obișnuit la un alt loc de muncă. în conformitate cu legislația sau contractul colectiv de muncă cu aplicabilitate generală din statul gazdă.

(16) Remunerația aplicabilă pe teritoriul unui stat membru al Uniunii Europene. altul decât România sau pe teritoriul Confederației Elvețiene este suma de bani stabilită de dreptul intern și/sau practicile naționale ale statului membru pe teritoriul căruia este detașat lucrătorul. reprezentând toate elementele constitutive ale remunerației care sunt obligatorii conform dreptului intern. actelor cu putere de lege și actelor administrative sau convențiilor colective

sau sentinţelor arbitrale, care au fost declarate cu aplicabilitate generală sau care se aplică în conformitate cu art. 3 alin. (8) din Directiva 96/71/CE în statul membru respectiv.

(17) În cazul în care durata efectivă a detaşării depăşeşte 12 luni, salariaţii detaşaţi în cadrul prestării de servicii transnaţionale beneficiază, indiferent de legea aplicabilă raportului de muncă, cu respectarea principiului egalităţii de tratament, suplimentar faţă de condiţiile de muncă şi de încadrare în muncă prevăzute la pct. (14), de toate condiţiile de muncă şi de încadrare în muncă aplicabile care sunt stabilite în statul membru pe teritoriul căruia se desfăşoară munca prin acte cu putere de lege şi acte administrative şi/sau prin convenţii colective sau sentinţe arbitrale care au fost declarate cu aplicare generală, cu excepţia:

a. procedurilor, formalităţilor şi condiţiilor de încheiere şi de încetare a contractului individual de muncă, inclusiv clauzelor de neconcurenţă;
b. schemelor de pensii ocupaţionale suplimentare.

Art.12. Felul muncii

(1) Funcţia/ ocupaţia va fi completată conform Clasificării Ocupaţiilor din România şi se va modifica/ actualiza dacă intervin schimbări în COR. Dacă prin modificarea COR se modifică atribuţiile existente, modificarea se face cu acordul salariatului.

(2) Cumulul de funcţii este permis la acelaşi angajator, fără suprapunerea programului de muncă, pentru fiecare funcţie fiind încheiat un contract individual de muncă.

Art.13. Durata timpului de muncă şi repartizarea acestuia

A. Timpul de muncă

(1) **Timpul de muncă** reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează muncă, se află la dispoziţia angajatorului şi îndeplineşte sarcinile şi atribuţiile sale, conform prevederilor contractului individual de muncă.

(2) Pentru salariaţii angajaţi cu normă întreagă, **durata normală a timpului de muncă** este de 8 ore pe zi şi 40 ore pe săptămână.

(3) În durata normală a timpului de muncă de 8 ore/zi nu intră timpul consumat cu prezentarea la locul de muncă , timpul cu echiparea şi dezechiparea la începutul şi la sfârşitul programului de muncă, şi timpul în care angajaţii au pauza de masă.

(4) În contractul individual de muncă se vor trece şi condiţiile de efectuare şi de compensare sau de plată a orelor suplimentare, precum şi, dacă este cazul, modalităţile de organizare a muncii în schimburi;

(5) Pentru salariaţii **angajaţi cu timp parţial** conform Art 103-107 din Codul Muncii Contractul individual de muncă va cuprinde şi elemente referitoare la:

a. durata muncii şi repartizarea programului de lucru;
b. condiţiile în care se poate modifica programul de lucru;
c. interdicţia de a efectua ore suplimentare, cu excepţia cazurilor de forţă majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecinţelor acestora.

(6) **Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii** este, de regulă, uniformă, de 8 ore pe zi timp de 5 zile, cu două zile de repaus.

(7) În funcţie de specificul unităţii sau al muncii prestate, se poate opta şi pentru o repartizare inegală a timpului de muncă, cu respectarea duratei normale a timpului de muncă de 40 de ore pe săptămână. Programul de lucru inegal poate funcţiona numai dacă este specificat expres în contractul individual de muncă.

(8) Modul concret de stabilire a **programului de lucru inegal** precum şi în cadrul săptămânii de lucru comprimate va fi negociat prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate sau prin Regulamentul intern, dacă nu se negociază un contract colectiv la nivel de unitate.

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

(10) Prin excepție de la alin 13 (9) având în vedere perioada de timp friguros, care limitează derularea activității pe șantiere pentru firmele de construcții, durata normală a timpului de muncă este considerată de 10 ore/zi și poate depăși 48 de ore pe săptămână, cu încadrarea într-o perioada de referință de 6 luni, calculată ăn perioada ianuaire- iunie sau iulie-decembrie;

(11) Prin derogare de la alin (10) pentru operatorii economici care sunt membrii în Casa Socială a Constructorilor durata normală a timpului de muncă este considerată de 10 ore/zi și poate depăși 48 de ore pe săptămână, cu încadrarea într-o perioada de referință de 12 luni, calculată pentru un an calendaristic (ianuarie- decembrie) și cu respectarea prevederilor privind protecția sănătății și securității în muncă.

(12) Prevederile alin (10 și (11) nu se aplică tinerilor sub 18 ani.

B. *Munca suplimentară*

(1) **Munca suplimentară** nu poate fi efectuată fără acordul salariatului, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident.

(2) Muncă suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 90 de zile calendaristice după efectuarea acesteia sau, dacă nu este posibilă în acest termen, va fi plătită salariatului prin adăugarea unui spor la salariu corespunzător duratei acesteia.

(3) Sporul pentru muncă suplimentară, acordat în condițiile prevăzute la alin. (2), se stabilește în cadrul contractului colectiv de muncă la nivel de unitate sau în Regulamentul intern dacă nu se negociază un contract colectiv la nivel de unitate și nu poate fi mai mic de 75% din salariul de bază.

C. *Munca de noapte*

(1) Munca prestată între orele 22.00-6.00 este considerată muncă de noapte.

(2) Salariatul de noapte reprezintă, după caz:
   a. salariatul care efectuează muncă de noapte cel puțin 3 ore din timpul său zilnic de lucru;
   b. salariatul care efectuează muncă de noapte în proporție de cel puțin 30% din timpul său lunar de lucru.

(3) Durata normală a timpului de lucru, pentru salariatul de noapte, nu va depăși o medie de 8 ore pe zi, calculată pe o perioadă de referință de maximum 3 luni calendaristice, cu respectarea prevederilor legale cu privire la repausul săptămânal.

(4) Durata normală a timpului de lucru pentru salariații de noapte a căror activitate se desfășoară în condiții speciale sau deosebite de muncă nu va depăși 8 ore pe parcursul oricărei perioade de 24 de ore.

(5) Angajatorul care, în mod frecvent, utilizează munca de noapte este obligat să informeze despre aceasta inspectoratul teritorial de muncă.

(6) Salariații de noapte beneficiază:
   a. fie de program de lucru redus cu o oră față de durata normală a zilei de muncă, pentru zilele în care efectuează cel puțin 3 ore de muncă de noapte, fără ca aceasta să ducă la scăderea salariului de bază:
   b. fie de un spor pentru munca prestată în timpul nopții al cărui cuantum va fi stabilit în contractul colectiv de muncă la nivel de unitate și nu poate fi mai mic de 25% din salariul de bază, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru.

(7) Salariații care urmează să desfășoare muncă de noapte sunt supuși unui examen medical gratuit înainte de începerea activității și, după aceea, periodic, în conformitate cu regulamentul aprobat prin ordin comun al ministrului muncii, familiei și protecției sociale și al ministrului sănătății.

(8) Salariaţii care desfăşoară muncă de noapte şi au probleme de sănătate recunoscute ca având legătură cu aceasta vor fi trecuţi la o muncă de zi pentru care sunt apţi.
(9) Tinerii care nu au împlinit vârsta de 18 ani nu pot presta muncă de noapte.
(10) Femeile gravide, lăuzele şi cele care alăptează, precum şi persoana singură din familia monoparentală nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte

D. *Norma de muncă*

(1) **Norma de muncă** exprimă cantitatea de muncă necesară pentru efectuarea operaţiunilor sau lucrărilor de către o persoană cu calificare corespunzătoare, care lucrează cu intensitate normală, în condiţiile unor procese tehnologice şi de muncă determinate. Norma de muncă cuprinde timpul productiv, timpul pentru întreruperi impuse de desfăşurarea procesului tehnologic, timpul pentru pauze legale în cadrul programului de muncă.
(2) Norma de muncă se exprimă, în funcţie de caracteristicile procesului de producţie sau de alte activităţi ce se normează, sub formă de norme de timp, norme de producţie, norme de personal, sfera de atribuţii sau sub alte forme corespunzătoare specificului fiecărei activităţi.
(3) Normarea muncii se aplică tuturor categoriilor de salariaţi, se elaborează de către angajator, conform normativelor în vigoare, sau, în cazul în care nu există normative, se elaborează de către angajator după consultarea reprezentatului sindical, aşa cum este definit la Art 6 (1) d)
(4) Normele de muncă constituie anexă la contractul colectiv de muncă la nivel de unitate, dacă acesta există/ se va negocia şi se fac cunoscute angajaţilor cu cel puţin 5 zile înainte de aplicare.
(5) Normele de muncă vor fi astfel stabilite încât sa asigure un ritm normal de lucru, la o intensitate a efortului muscular sau intelectual şi la o tensiune nervoasă, care sa nu conducă la oboseală excesivă a salariaţilor şi vor fi adaptate/ actualizate la schimbările organizatorice/ tehnologice şi dotărilor disponibile.

E. *Pauza de masă şi repausul zilnic*

(1) În cazurile în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 6 ore, salariaţii au dreptul la **pauză de masă**, care nu va fi mai mică de 30 minute, perioadă ce nu se va include în durata zilnică normală a timpului de muncă.
(2) Tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de o pauză de masă de cel puţin 30 de minute, în cazul în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 4 ore şi jumătate.
(3) Salariaţii pot beneficia de o pauză suplimentară în cazul în care salariatul lucrează mai mult de 8 ore/zi, conform contractului colectiv de muncă aplicabil la nivel de unitate sau prin regulamentul intern.
(4) Salariaţii au dreptul între două zile de muncă la un **repaus zilnic** care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive.

F. *Repaus săptămânal*

(1) **Repausul săptămânal** este de 48 de ore consecutive, de regulă sâmbătă şi duminică.
(2) În cazul în care repausul în zilele de sâmbătă şi duminică ar prejudicia interesul public sau desfăşurarea normală a activităţii, sau activitatea nu poate fi întreruptă, din motive obiective legate de procesul tehnologic, fără ca perioada de activitate să depăşească 14 zile calendaristice, repausul săptămânal poate fi acordat conform contractului colectiv de muncă la nivel de unitate sau prin Regulamentul intern, în alte zile şi cu aplicarea unui spor la salariu.
(3) În situaţii de excepţie zilele de repaus săptămânal sunt acordate cumulat, după o perioadă de activitate continuă ce nu poate depăşi 14 zile calendaristice, cu autorizarea inspectoratului teritorial de muncă şi cu acordul reprezentatului sindical, aşa cum este definit la Art 6 (1) d) compensaţiile cuvenite angajatului fiind de minim 150% din salariul de bază.
(4) În cazul unor lucrări urgente, a căror executare imediată este necesară pentru organizarea unor măsuri de salvare a persoanelor sau bunurilor angajatorului, pentru evitarea unor accidente iminente sau pentru înlăturarea efectelor pe care aceste accidente le-au produs asupra

materialelor, instalațiilor sau clădirilor unității, repausul săptămânal poate fi suspendat pentru personalul necesar în vederea executării acestor lucrări, compensațiile cuvenite angajatului fiind de minim 150% din salariul de bază.

Art.14. Concediul. Zile libere

(1) Durata minimă a **concediului de odihnă anual** este de 21 de zile lucrătoare.
(2) Față de durata concediului de odihnă de la alin (1) prin Contractul colectiv de muncă la nivel de unitate, prin proceduri interne sau prin Regulamentul intern se vor stabili zile suplimentare de concediu de odihnă în funcție de vechimea în muncă/ în cadrul firmei printr-o grilă aplicabilă tuturor salariaților.
(3) În cazul în care salariatul, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau parțial, concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei în cauză, angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă neefectuat într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual.
(4) Salariații care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare, nevăzătorii, alte persoane cu handicap și tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de cel puțin 3 zile lucrătoare.
(5) Salariatele care urmează o procedură de fertilizare "in vitro" beneficiază anual, de un concediu de odihnă suplimentar plătit, de trei zile, care se acordă conform art. 147^1 din Codul Muncii
(6) Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă.
(7) Salariații au dreptul la **zile libere plătite** în zilele de sărbătoare legală conform Art 139 (1) Codul muncii și în cazul unor evenimente familiale deosebite, care nu se includ în durata concediului de odihnă, astfel:
   c. căsătoria salariatului – 5 zile;
   d. căsătoria unui copil al salariatului – 2 zile;
   e. nașterea unui copil – 10 zile + 5 zile dacă tatăl copilului a urmat un curs de puericultură, conform Legii concediului paternal nr. 210/1999.
   f. decesul soțului/soției, copilului, părinților, socrilor – 3 zile;
   g. decesul bunicilor, fraților, surorilor – 1 zi;
   h. donatorii de sânge – 1 zi;
   i. schimbarea locului de muncă în cadrul aceleiași companii, cu mutarea domiciliului în altă localitate – 5 zile;
   j. Concediu de îngrijitor – 5 zile
(8) Pentru rezolvarea unor situații personale salariații au dreptul la **concediu fără plată** de maxim 90 zile/an, caz în care contractul individual de muncă se suspendă. Angajatorul trebuie să își dea acordul în acest sens și nu poate refuza o astfel de o solicitare fără o justificare care să probeze că absența salariatului respectiv ar afecta grav activitatea companiei.
(9) La revenirea din concediu fără plată angajatul are dreptul la aceleași condiții de muncă și la același post, dacă nu au intervenit modificări organizatorice.
(10) În situația de la alin (8) perioada concediului nu constituie vechime în muncă.
(11) Angajatorul are obligația acordării concediului de îngrijitor de la alin (1) h. salariatului în vederea oferirii de către acesta de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave, cu o durată de 5 zile lucrătoare într-un an calendaristic, la solicitarea scrisă a salariatului. Prin contractul contractul colectiv de muncă la nivel de unitate se poate stabili pentru concediul de îngrijitor o durată mai mare.

(12) Pe durata perioadei prevăzute la alin. (11) salariații au dreptul la zile libere plătite, care nu se includ în durata concediului de odihnă anual și constituie vechime în muncă și în specialitate.

(13) Salariatul are dreptul de a absenta de la locul de muncă în situații neprevăzute, determinate de o situație de urgență familială cauzată de boală sau de accident, care fac indispensabilă prezența imediată a salariatului, în condițiile informării prealabile a angajatorului și cu recuperarea perioadei absentate până la acoperirea integrală a duratei normale a programului de lucru a salariatului. Absentarea de la locul de muncă nu poate avea o durată mai mare de 10 zile lucrătoare într-un an calendaristic. Angajatorul și salariatul stabilesc de comun acord modalitatea de recuperare a perioadei de absență.

Art.15. Salariul

A. Salariul

(1) Pentru munca prestată în baza contractului individual de muncă fiecare salariat are dreptul la un salariu exprimat în bani.

(2) Salariul cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, sporurile, precum și alte adaosuri.

(3) Salariul de bază reprezintă componenta fixă a remunerației brute plătite unui salariat pentru munca pe care o prestează pe parcursul unei luni calendaristice, în care nu sunt incluse sporurile, indemnizațiile și alte adaosuri.

(4) Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, corespunzător programului normal de muncă va respecta nivelul aplicabil, stabilit prin acte normative emise de Guvern.

(5) Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, fără a include indemnizațiile, sporurile și alte adaosuri, aplicabil la momentul negocierii prezentului „Contract" pentru sectorul construcții este de 4.582 lei lunar, pentru un program normal de lucru în medie de 165,334 ore pe lună, reprezentând în medie 27.714 lei/oră. Nivelul salariului minim va respecta în orice moment nivelul impus prin actele normative ulterioare, fără a fi necesară renegocierea și modificarea prin act adițional a prezentului „Contract".

(6) Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată în sectorul de activitate „Construcții Civile si Industriale" pentru un program normal de lucru, prevăzut la alin (2) se aplică angajaților necalificați, iar pentru funcțiile care necesită deținerea unei calificări conform COR, salariul minim aplicabil este cu 3% mai mare, dacă salariatul este încadrat și prestează o muncă calificată.

(7) Salariul individual se stabilește prin negocieri individuale între angajator și salariat.

B. Alte drepturi salariale

(1) Contractul individual de muncă va putea conține și alte drepturi salariale/ adaosuri (sporuri, indemnizații, etc) negociate la nivelul unității sau la nivel de salariat. Adaosurile reprezintă elementul variabil al salariului, fiind acordate în funcție de performanțe, de volumul de muncă, de rezultatele concrete ale angajaților și fiind evidențiate separat în contractele individual de muncă, pe lângă salariul de bază.

(2) *Indemnizația de mobilitate* va fi trecută în contractul individual de muncă în sumă fixă, sau sub formă de spor la salariu. Conform regulilor de impunere proprii veniturilor din salarii, indemnizația de mobilitate cumulată cu alte 6 tipuri de venituri, sunt considerate venituri neimpozabile în limita unui plafon de 33% din salariul de bază brut.

(3) *Indemnizația de delegare/ detașare reprezintă* un drept al angajaților delegați/ detașați conform art 11(9), respectiv 11(11) din prezentul Contract, respectiv conform Codului Muncii..

C. Formele de salarizare

(1) Formele de salarizare aplicabile, stabilite prin contractele colective de muncă la nivel de unitate pot fi:

a. în regie;

b. în acord
c. alte forme specifice unității

(2) Salarizarea în regie constă în calculul și plata salariului în raport cu timpul efectiv lucrat, fără a se stabili o legătură între nivelul salariului și anumite rezultate care trebuie obținute pe unitatea de timp.
(3) Salarizarea în acord presupune stabilirea salariului în funcție de normă de timp sau norma de producție realizată pe bucată/unitate.
(4) Salariul în acord exclude acordarea de ore suplimentare. Salariul va fi proporțional cu normă de muncă efectuată. La depășirea normei, salariul va crește proporțional cu depășirea normei, iar în cazul neîndeplinirii normei, salariul va scădea proporțional cu partea de normă neefectuată, cu garantarea în plată a unui salariu brut lunar cel puțin egal cu salariul de bază minim brut pe sectorul construcții.

Art.16. Alte clauze

A. Dreptul la preaviz

(1) Contractul individual de muncă prevede dreptul la preaviz conform Codului muncii.
(2) Termenul de preaviz în cazul demisiei este cel convenit de părți în contractul individual de muncă sau, după caz, cel prevăzut în contractele colective de muncă aplicabile și nu poate fi mai mare de 20 de zile lucrătoare pentru salariații cu funcții de execuție, respectiv mai mare de 45 de zile lucrătoare pentru salariații care ocupă funcții de conducere.
(3) Termenul de preaviz în cazul concedierii în temeiul art. 61 lit. c) și d), al art. 65 și 66 din Codul muncii nu poate fi mai mic de 20 de zile lucrătoare.

B. Clauza de neconcurență. Clauza de confidențialitate

(1) Acestea se vor preciza numai în cazuri justificate, cu respectarea prevederilor de la Art 21-24 și Art 26 Codul Muncii

Art.17. Atribuțiile postului

(1) Atribuțiile postului sunt prevăzute în fișa postului, pe modelul general stabilit la nivel de unitate și va putea fi modificată cu acordul salariatului ori de câte ori se impune.

Art.18. Riscurile specifice postului

(1) Angajatorul va lua măsurile necesare pentru informarea angajatului cu privire la riscurile specifice postului și măsurile ce trebuie respectate pentru prevenirea acestora.

Art.19. Criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului

(1) Evaluarea performanțelor profesionale individuale ale salariaților se stabilește la nivelul fiecărui angajator și are la bază obiectivele la nivel de unitate și competențele necesare atingerii obiectivelor)
(2) Procesul de evaluare se efectuează anual, în conformitate cu procedura și criteriile de evaluare stabilite la nivel de unitate prin contractul colectiv/regulamentul intern/ proceduri interne și vor fi întemeiate pe principiul nediscriminării, obiectivității și transparenței.

Art.20. Procedura privind utilizarea semnăturii electronice

(1) În contractul individual de muncă se vor putea preciza și angajatul va fi informat cu privire la procedurile privind utilizarea semnăturii electronice, semnăturii electronice avansate și semnăturii electronice calificate.
(2) Angajatorul nu poate obliga salariatul să utilizeze semnătura electronică avansată sau semnătura electronică calificată, la încheierea, modificarea, suspendarea sau, după caz, la încetarea contractului individual de muncă.

Art.21. Formarea profesională

(1) Clauza cu privire la formarea profesională va fi menționată distinct în contractul individual de muncă, sau în acte adiționale la acesta, conform art 196(2) Codul Muncii, având în vedere obligația angajatorului de a asigura participarea la programe de formare profesională pentru toți salariații, în condițiile stipulate la Art 192 – 200 Codul Muncii

(2) Obligațiile angajatorului privind formarea profesională, așa cum sunt prevăzute în legislația aferentă și la Art 28 din prezentul Contract

(3) Cheltuielile cu participarea la programele de formare profesională, asigurată în condițiile art 194 din Codul Muncii se suportă de către angajatori.

(4) Formarea profesională se poate realiza și la nivelul angajatorului, prin persoane desemnate în acest scop, în sensul actualizării cunoștintelor si deprinderilor specifice postului și locului de muncă si perfecționarea profesională a acestuia, prin programe individualizate sau de grup.

(5) Participarea la formarea profesională poate avea loc la inițiativa angajatorului sau la inițiativa salariatului.

(6) Pentru fiecare curs plătit parțial sau total de angajator, la care salariatul va participa se va încheia un Act adițional la Contractul individual de muncă, stipulând număr de ore, cine și în ce proporție suportă costurile respectivului curs, obligațiile salariatului, ulterioare formării profesionale, durata minimă a obligației salariatului de a presta muncă în favoarea angajatorului și eventuale sancțiuni pentru nerespectarea clauzelor stabilite.

(7) În cazul în care participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională este inițiată de angajator, toate cheltuielile ocazionate de această participare sunt suportate de către acesta.

(8) Pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională conform alin. (7), salariatul va beneficia, pe toată durata formării profesionale, de toate drepturile salariale deținute și de vechime la acel loc de muncă.

(9) Salariații care au beneficiat de un curs sau un stagiu de formare profesională, în condițiile alin. (7), nu pot avea inițiativa încetării contractului individual de muncă pentru o perioadă stabilită prin act adițional.

(10) Salariații care au încheiat un act adițional la contractul individual de muncă cu privire la formarea profesională pot primi în afara salariului corespunzător locului de muncă și alte avantaje în natură pentru formarea profesională, stabilite prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate.

(11) Între angajat și angajator pot interveni și contracte speciale de formare profesională, cum ar fi contractul de calificare profesională și contractul de adaptare profesională, reglementate de Art 201- 207 Codul Muncii.

Art.22. Condițiile de muncă

(1) Condițiile de muncă din cadrul unității trebuie să asigure integritatea fizică și psihică a salariaților în conformitate cu Legea securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, Legea nr. 346/2002 privind asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale, cu modificările și completările ulterioare, precum și a Ordinului nr.450/2006 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 346/2002 privind asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale, cu modificările și completările ulterioare.

Art.23. Drepturi și obligații privind securitatea și sănătatea în muncă

A. Echipamentul individual de protecție

(1) Angajatorul are obligația de a preda în mod gratuit angajatului, în funcție de riscurile la care acesta este expus, echipamentul individual de protecție a muncii și de a-l înlocui în măsura în care gradul de uzură al acestuia face ca acesta să nu mai corespundă funcției sale.

(2) Angajatul are obligația de a utiliza/ purta echipamentul individual de protecție a muncii cu responsabilitate, fără a aduce modificări acestuia sau a-l deteriora.
(3) În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității, angajatorul va respecta cerințele minime prevăzute în H.G. 1091/2006 privind sănătatea și securitatea pentru locul de muncă și H.G. 971/2006, privind cerințele minime de semnalizarea de securitate și sănatate la locul de muncă.
(4) Echipamentul individual de protecție si de lucru și a materialelor igienico-sanitare se acordă în mod obligatoriu de angajator corespunzător meseriei, funcției, locului de muncă și pe durata lucrului, pe cheltuiala acestuia.
(5) Salariatul are obligatia de a folosi echipamentul individual de protecție și de lucru numai pentru lucrul efectiv, de a-l întreține în bune condiții și de a suporta cheltuielile rezultate din uzura prematură nejustificată.

B. Examinare medicală
(1) Angajatorul are obligația de organiza examinarea medicală gratuită a salariaților la angajare și ulterior cel puțin o dată pe an, în scopul de a constata dacă aceștia sunt apți pentru desfășurarea activității în postul pe care urmează să-l ocupe/ îl ocupă, în funcție de factorii de risc specifici.
(2) Pentru categoriile de salariați care își desfășoară activitatea în condiții de muncă, altele decât cele normale, așa cum sunt definite de lege, vor fi organizate controale medicale gratuite semestrial.

C. Instruire privind securitatea și sănătatea în muncă
(1) Angajatorul va asigura pe cheltuiala sa cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea și perfecționarea profesională a salariaților cu privire la reglementările privind securitatea și sănătatea în muncă. Timpul aferent acestor activități, inclusiv orele de instructaj, se include în timpul de muncă.

Art.24. Drepturi și obligațiile generale ale părților
(1) Drepturile salariatului, așa cum sunt prevăzute în Ordinul 2171/2022 – Modelul cadru de contract individual de muncă vor fi completate astfel:
   a. dreptul la informare și consultare;
   b. dreptul de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă;
   c. dreptul la protecție în caz de concediere;
   d. dreptul la negociere colectivă și individuală;
   e. dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat;
   f. dreptul de a solicita trecerea pe un post vacant care îi asigură condiții de muncă mai favorabile dacă și-a încheiat perioada de probă și are o vechime de cel puțin 6 luni la același angajator;

(2) Obligațiile salariatului vor fi completate astfel:
   a. obligația de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractul colectiv de muncă aplicabil, precum și în contractul individual de muncă;
   b. obligația de a utiliza/ purta cu responsabilitate echipamentele individuale de protecție primite de la Angajator și să le restituie acestuia la încetarea contractului individual de muncă, de a utiliza corect sculele, utilajele, echipamentele și alte mijloace de producție, și de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate. Pentru valori cumulate ale echipamentului individual de protecție și echipamentelor/ sculelor mai mici de 500 lei, în condiția ca angajatul a lucrat minim 6 luni la același Angajator, acesta poate decide ca această sumă să nu fie imputabilă.
(3) Obligațiile angajatorului vor fi completate astfel:

a. să plătească toate contribuţiile şi impozitele aflate în sarcina sa, precum şi să reţină şi să vireze contribuţiile şi impozitele datorate de salariaţi, în condiţiile legii;
b. să se consulte cu reprezentatul sindical, aşa cum este definit la Art 6 (1) d) în privinţa deciziilor susceptibile să afecteze substanţial drepturile şi interesele acestora;
c. să organizeze cel puţin o dată pe an informarea şi consultarea salariaţilor privind situaţia economică şi financiară a unităţii, cu excepţia informaţiilor sensibile sau secrete, care, prin divulgare, sunt de natură să prejudicieze activitatea unităţii.
d. să răspundă motivat, în scris, în termen de 30 de zile de la primirea solicitării salariatului, prevăzută la alin (1) f)

Art.25. Dispoziţii finale la contractul colectiv la nivel de unitate

(1) Se va preciza cel puţin:
a. Nivelul la care contractul colectiv de muncă a fost încheiat
b. Prevederile prezentului contract individual de muncă se completează cu dispoziţiile Legii nr. 53/2003 Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, şi ale contractului colectiv de muncă aplicabil, prevăzut la pct.1.
c. Orice modificare privind clauzele contractuale în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adiţional la contract, conform dispoziţiilor legale, cu exceptia situatiilor in care o asemenea modificare este prevăzuta in mod expres de lege.
d. Conflictele în legătură cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractului individual de muncă sunt soluţionate de către instanţa judecătorească competentă material şi teritorial, potrivit legii.

CAP. 3. STABILIREA CADRULUI GENERAL DE INFORMARE SI CONSULTARE A ANGAJATILOR

Art.26. Informare şi consultare

(1) Angajatorul are obligatia sa informeze si sa consulte reprezentatul sindical, aşa cum este definit la Art 6 (1) d), în acord cu prevederile Legii 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare si consultare a angajatilor, cu privire la:
a. evolutia recenta si probabila a activitatiilor si a situatiei economice a societatii;
b. structura si evolutia probabila a ocuparii fortei de munca, in special atunci cand exista o amenintare la adresa locurilor de munca;
c. decizii care vor duce la modificari importante in organizarea muncii, raporturile de munca inclusiv cele vizate de legislatia romana privind procedurile specifice de informare si consultare in cazul concedierilor colective si al protectiei drepturilor angajatilor in cazul transferului societatii;
d. pe baza informatiilor furnizate de angajator, reprezentatul sindical, aşa cum este definit la Art 6 (1) d), are dreptul sa formuleze un punct de vedere motivat pentru negocierea unui acord privind deciziile care se incadreaza in obligatiile angajatorului de informare a salariatilor;

(2) Informarea şi consultarea reprezentanţilor sindicali, aşa cum sunt definiţi la Art 6 (1) d), cu privire la evoluţia recentă şi evoluţia probabilă a activităţilor şi a situaţiei economice a unităţii, se face astfel:
a. angajatorul va iniţia procesul de informare şi consultare după raportarea situaţiilor financiare ale unităţii pe anul precedent;
b. în cazul în care angajatorul nu iniţiază procesul de informare şi consultare cu privire la evoluţia recentă şi evoluţia probabilă a activităţilor şi a situaţiei economice a unităţii, acesta va începe la cererea scrisă a reprezentanţilor sindicatului;

c. pentru a permite examinarea situației în mod adecvat, angajatorii vor transmite reprezentanților sindicali într-un termen rezonabil pentru a pregăti consultarea, următoarele informații:

(i) situațiile cu caracter financiar relevante;

(ii) informații detaliate privind efectivele unității, situația și politica socială;

(iii) alte informații necesare solicitate de reprezentanților sindicali precum și de persoanele terțe care le asistă.

(3) Informarea și consultarea reprezentanților sindicali cu privire la deciziile care pot duce la modificări importante în organizarea muncii, în relațiile contractuale sau în raporturile de muncă, acestea incluzând, dar nelimitându-se la: situațiile de transfer de întreprindere, achiziții, fuziuni, concedieri colective, închideri de unități de producție etc., se fac după cum urmează:

a. angajatorii vor iniția și finaliza procesul de informare și consultare a reprezentanților sindicali înainte de implementarea deciziilor respective, pentru a permite acestora să formuleze propuneri pentru protecția drepturilor angajaților;

b. în cazul în care reprezentanții sindicali consideră că există o amenințare la adresa locurilor de muncă ale angajaților, procesul de informare și consultare va începe la cererea scrisă a acestora, în termen de cel mult 10 zile calendaristice de la comunicarea solicitării;

c. în vederea pregătirii consultării, angajatorii au obligația să transmită, în baza unei solicitări, reprezentanților sindicali informațiile necesare pentru a permite examinarea problemei în mod adecvat.

(4) În toate cazurile, consultarea va avea loc la un nivel relevant de reprezentare a angajatorului și a angajaților și într-o formă care să permită angajaților reprezentați de sindicat, să obțină un răspuns motivat la orice punct de vedere și se va încheia cu întocmirea unui proces-verbal de consemnare a pozițiilor părților pe marginea subiectelor discutate de către acestea.

(5) Pe parcursul exercitării dreptului la informare și consultare, precum și în cadrul negocierilor colective, reprezentanții sindicali pot fi asistate de terțe persoane desemnate de aceștia.

(6) Persoanele prevăzute la alin. (5) vor fi desemnate de reprezentanții sindicali și vor avea acces la totalitatea informațiilor disponibile în cadrul procesului de informare și consultare sau în negocierea colectivă.

(7) Regimul informațiilor confidențiale aplicabil angajaților reprezentați de reprezentanții sindicali și persoanelor prevăzute la alin. (5) este cel stabilit prin Legea nr. 467/2006, cu modificările și completările ulterioare.

Cap 3 – Alte prevederi aplicabile

Art.27. Beneficii și alte facilități

(1) În afara drepturilor expres prevăzute de lege, fiecare Angajator poate acorda/ negocia acordarea către Angajați, în condițiile și limitele bugetare propriii facilități/ beneficii suplimentare, cum ar fi, fără a se limita la acestea:

- Tichete/ prime de vacanță
- Tichete de masă
- Prime/ cadouri de sărbători sau pentru anumite evenimente
- Pachete de servicii medicale

(2) Pentru salariații care se pensionează la data îndeplinirii condițiilor de vârstă standard, precum și cei care se pensionează la limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare, care nu cumulează pensia cu salariul și care au o vechime de cel puțin 5 ani în cadrul societății, angajatorul poate stabili - în limita posibilităților financiare ale societății - o primă de pensionare echivalentă cu un salariu de bază lunar brut (de încadrare) avut în ultima lună de activitate, pe lângă drepturile salariale cuvenite la zi.

Art.28. Obligațiile Angajatorului privind formarea profesională

(1) Angajatorii au obligația de a asigura, pe cheltuiala acestora, participarea la programe de formare profesională pentru toți salariații, după cum urmează:
   a. cel puțin o dată la 2 ani, dacă au cel puțin 21 de salariați;
   b. cel puțin o dată la 3 ani, dacă au sub 21 de salariați.

(2) Prevederile de la Art 21 privind formarea profesională stipulează elementele esențiale la nivelul contractului colectiv de muncă la nivel de unitate/ contractului individual de muncă.

(3) Pentru unitățile membre ale Casei Sociale a Constructorilor, conform Art 38 angajații vor putea participa la cursuri de formare profesională în condițiile legii și a regulamentelor aplicabile.

(4) Angajatorul care are mai mult de 20 de salariați elaborează anual și aplică planuri de formare profesională, cu consultarea reprezentanților sindicali, așa cum sunt definiți la Art 6 (1) d), ce va deveni anexă la contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate.

(5) Drepturile și obligațiile ce revin angajatorilor și salariaților în perioada în care salariații participă la programele de formare profesională vor fi prevăzute în contractul colectiv sau, după caz, în contractul individual de muncă.

(6) Formarea profesională a adulților se organizează conform Ordonanței 129/2000 privind formarea profesională a adulților, în mod distinct pe niveluri de pregătire, profesii, ocupații, meserii și specializări, ținându-se seama de nevoile angajatorilor, de competențele de bază ale adulților, de cerințele posturilor pe care aceștia le ocupă și de posibilitățile lor de promovare

(7) Formele de realizare a formării profesionale a adulților sunt: cursuri organizate de furnizorii de formare profesională, cursuri organizate de angajatori în cadrul unităților propria, stagii de practică și specializare în unități din țară sau din străinătate, alte forme de pregătire profesională. Formarea profesională se poate realiza și prin ucenicie la locul de muncă.

Art.29. Obligații privind securitatea și sănătate în muncă

(1) La nivelul fiecărei unități care desfășoară activități pe teritoriul României și are un număr de cel puțin 50 de lucrători, se constituie un Comitet de securitate și sănătate în muncă (CSSM), cu scopul de a asigura implicarea salariaților în elaborarea și aplicarea deciziilor în domeniul protecției muncii.

(2) În situația în care nu se impune constituirea comitetului de securitate și sănătate în muncă, atribuțiile specifice ale acestuia vor fi îndeplinite de responsabilul cu protecția muncii numit de angajator.

Art.30. Rețineri

(1) Nicio reținere din salariu nu poate fi operată, în afara cazurilor și condițiilor prevăzute de lege.

(2) Reținerile cu titlu de daune cauzate angajatorului nu pot fi efectuate decât dacă datoria salariatului este scadentă, lichidă și exigibilă și a fost constatată ca atare printr-o hotărâre judecătorească definitivă.

(3) În situația în care salariatul a provocat o pagubă din vina și în legătură cu muncă sa, angajatorul va putea solicita salariatului, printr-o notă de constatare și evaluare a pagubei, recuperarea contravalorii acesteia, prin acordul părților, într-un termen care nu va putea fi mai mic de 30 de zile de la data comunicării.

(4) Reținerile din salariu cumulate nu pot depăși în fiecare lună jumătate din salariul net.

(5) Contravaloarea pagubei nu poate fi mai mare decât echivalentul a 5 salarii minime brute pe economie.

Art.31. Necorespunderea profesională

(1) Angajatorii au obligația de a implementa politici/ reglementări interne referitoare la procesul de constatare a necorespunderii profesionale, care să se refere cel puțin la:

a. Condițiile de declanșare a acestui proces, ca urmare a rezultatelor unei evaluări periodice/ evaluări punctuale cu privire la îndeplinirea unor obiective sau manifestarea angajatului în executarea sarcinilor de serviciu;
b. Modul de verificare a cunoștințelor teoretice și practice, a abilităților angajatului
c. Perioadă de timp pentru îmbunătățirea/ corectarea rezultatelor angajatului, în măsura în care se constată că există posibilitatea, capacitatea și dorința Angajatului de a obține rezultate mai bune.

(2) Niciun angajat nu poate fi concediat pentru motive de necorespundere profesională fără o evaluare prealabilă, conform prevederilor legale și a procedurii stabilite prin Contractul colectiv la nivel de unitate/ Regulamentului intern)

Art.32. Răspunderea patrimonială

(1) Salariații răspund patrimonial, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse angajatorului din vina și în legătură cu munca lor.

(2) Pentru a putea fi angajată răspunderea patrimonială a salariatului este necesar ca fapta salariatului trebuie să fie ilicită și să fie săvârșită în legătură cu munca sa, să fie produs un prejudiciu în patrimoniul angajatorului, între fapta salariatului și prejudiciul angajatorului trebuie să existe o legătură de cauzalitate și să poată fi dovedită vinovăția salariatului.

(3) În situația în care angajatorul constată că salariatul său a provocat o pagubă din vina și în legătură cu munca sa, va putea solicita salariatului, printr-o notă de constatare și evaluare a pagubei, recuperarea contravalorii acesteia, prin acordul părților, într-un termen care nu va putea fi mai mic de 30 de zile de la data comunicării.

(4) Contravaloarea pagubei recuperate prin acordul părților este plafonată la echivalentul a 5 salarii minime brute garantate, aplicabile.

(5) În condițiile în care valoarea prejudiciului depășește plafonul de la alin (4) sau salariatul nu își dă acordul, conform alin (3) se va urma procedura judiciară conform Codului de procedură civilă, prin deschiderea unei acțiuni având ca obiect angajarea răspunderii salariatului și recuperarea prejudiciului cauzat.

(6) Regulamentul intern va conține prevederi clare și vor fi aduse cunoștința angajaților într-un mod transparent, înainte de începerea efectivă a activității.

Art.33. Nediscriminare. Egalitate de șanse Anti-hărțuire

(1) La nivel de unitate Angajatorul are obligația de a lua orice măsuri necesare în scopul prevenirii și combaterii actelor de hărțuire morală la locul de muncă, respectării prevederilor legale, în speță a Legii 167/2020 pentru modificarea și completarea Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, precum și pentru completarea art. 6 din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați.

(2) Fiecare companie/unitate semnatară a prezentului CCM la nivel sectorial își va stabili prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate procedura pentru primirea și soluționarea sesizărilor de hărțuire morală sau pe criteriul de sex la locul de muncă conform legislației în vigoare. Procedura va face parte integrantă din contractual colectiv de muncă la nivel de unitate.

Art.34. Reprezentanții angajaților/lucrătorilor

(1) Reprezentarea angajaților se definește și se organizează conform legislației aplicabile, respectiv Art 57- 62 din Codul Muncii și Art 3(d) din Lega 467/2006.

(2) Persoanele încadrate cu contract individual de muncă sau aflate într-un alt raport juridic de muncă, au dreptul, fără nicio îngrădire sau autorizare prealabilă, să constituie și/sau să adere la un sindicat.

(3) Pentru constituirea unui sindicat este necesar un număr de cel puţin 10 angajaţi/lucrători din aceeaşi unitate sau de cel puţin 20 de angajaţi/lucrători din unităţi diferite ale aceluiaşi sector
(4) Nicio persoană nu poate să fie constrânsă să facă sau să nu facă parte, să se afilieze sau nu se afilieze ori să se retragă sau să nu se retragă dintr-o organizaţie sindicală.
(5) Societăţile care aderă/ aplică prezentului CCM vor facilita reprezentanţilor FGS Familia, la solicitarea acestora, întâlniri cu lucrătorii pentru a fi informaţi cu privire la activităţile şi serviciile oferite de FGS Familia, în baza unui calendar stabilit de comun acord.

Art.35. Conflictul de muncă

(1) **Conflictul de muncă** reprezintă conflictul dintre angajaţi/lucrători şi angajatori privind interesele cu caracter economic, profesional, social ori alte drepturi rezultate din desfăşurarea raporturilor de muncă sau de serviciu.
(2) Conflictele de muncă la nivel de unitate se pot soluţiona prin conciliere, mediere sau arbitraj.
(3) **Conflictul colectiv de muncă** poate interveni între angajaţi, reprezentaţi de organizaţii sindicale şi angajatori, în legătură cu începerea, desfăşurarea sau încheierea negocierilor privind contractele ori acordurile colective de muncă sau cu neacordarea, în mod colectiv, a unor drepturi individuale prevăzute de contractele colective de muncă aplicabile.
(4) În toate cazurile în care există premisele declanşării unui conflict colectiv de muncă, reprezentanţilor sindicali, aşa cum sunt definiţi la Art 6 (1) d), vor sesiza în scris angajatorul, respectiv organizaţia patronală despre această situaţie, precizând revendicările angajaţilor, motivarea acestora, precum şi propunerile de soluţionare. Angajatorul este obligat să primească, să înregistreze sesizarea astfel formulată şi să răspundă în scris sesizării.
(5) Conflictele colective de muncă se soluţionează potrivit prevederilor Legii 367/2022.

Art.36. Încetarea contractului individual de muncă

(1) Contractul individual de muncă poate înceta astfel:
   a. de drept
   b. ca urmare a acordului părţilor, la data convenită de acestea;
   c. ca urmare a voinţei unilaterale a uneia dintre părţi, în cazurile şi în condiţiile limitative prevăzute de lege.
(2) Contractul individual de muncă încetează de drept în condiţiile şi cu respectarea prevederilor de la Art 56-57 Codul Muncii
(3) În cazul încetării contractului individual de muncă prin acordul părţilor este necesar ca acordul părţilor să fie consemnat într-un înscris. Încetarea contractului individual de muncă prin acordul părţilor exclude posibilitatea fostului salariat de a beneficia de indemnizaţia pentru şomaj. Angajatorul poate acorda plăţi compensatorii, conform prevederilor contractului colectiv de muncă la nivel de unitate
(4) Încetarea contractului individual de muncă corespunzător alin (1) lit. c) se poate face la iniţiativa angajatorului prin concediere sau a angajatului prin demisie

Art.37. Regulamentul intern

(1) Regulamentul intern se întocmeşte de către Angajator cu consultarea reprezentanţilor sindicali, aşa cum sunt definiţi la Art 6 (1) d), conform prevederilor Codului Muncii.
(2) Orice modificare ce intervine în conţinutul Regulamentului Intern este supusă procedurilor de informare prevăzute la art. 243 din Codul Muncii.

Cap 4 – Prevederi specifice sectorului

Art.38. Casa Socială a Constructorilor

(1) Angajatorii din sectorul „Construcţii Civile şi Industriale" pot adera în mod benevol la Casa Socială a Constructorilor, organism paritar de protecţie socială, în condiţiile stabilite în Legea 215/1997.

(2) Angajatorii au libertatea de a decide dobândirea calității de membru al Casei Sociale a Constructorilor, să formalizeze demersul de aderare, respectiv poate decide să devină membru în organizațiile representative la nivel patronal și/ sau sindical. La momentul încheirii prezentului Contract partenerul social la nivel patronal este Federația Patronatelor Societăților din Construcții (FPSC) iar la nivel sindical Federația Generală a Sindicatelor Familia (FGS Familia), în apărarea intereselor angajatorului și angajaților.

(3) Pe perioada de întrerupere a lucrului din cauza condițiilor climatice nefavorabile sau pe perioada stării de urgență decretate și a stării de alertă instituite la nivel național, acolo unde nu pot fi luate măsuri de continuare a activității, angajații din firmele care au aderat la Casa Socială a Constructorilor beneficiază de o indemnizației de protecție socială reprezentând o suma impozabilă, al carei cuantum lunar este egal cu 75% din media pe ultimele 3 luni a salariului de bază brut.

(4) Salariații din unitățile membre ale Casei Sociale ale Constructorilor vor putea beneficia de formare profesională gratuită.

Art.39. Ziua Națională a Constructorului

(1) Cu ocazia zilei de 14 septembrie - Ziua Națională a Constructorului, angajatorii vor putea organiza acțiuni dedicate sărbătoririi zilei, inclusiv acordarea de diverse stimulente angajaților.

Art.40. Condiții de muncă în perioadele cu temperaturi extreme

(1) În condiții de temperaturi extreme, așa cum sunt definite în Legea 436/2001 pentru aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 99/2000 privind măsurile ce pot fi aplicate în perioadele cu temperaturi extreme pentru protecția persoanelor încadrate în muncă, respectiv temperaturi ce depășesc $+37^0$ C corelate cu condiții de umiditate mare sau scad sub -20^0 C corelate cu condiții de vânt intens, angajatorul va asigura măsuri de ameliorare a condițiilor de muncă, cum ar fi:

- reducerea intensității și ritmului activităților fizice;
- alternarea efortului dinamic cu cel static și alternarea perioadelor de lucru cu perioadele de repaus în locuri umbrite, cu curenți de aer.
- asigurarea de apă potabilă, minimi 2 litri/persoană/zi;

(2) În cazul în care perioada de temperaturi extreme depășește 2 zile consecutive Angajatorul poate decide, de comun acord cu reprezentanții sindicatelor sau cu reprezentanții aleși ai salariaților:

- reducerea duratei de lucru în zilele afectate de temperaturi și recuperarea orelor în alte zile, fără a depăși 10 ore/ zi;
- eșalonarea pe două perioade a zilei de lucru: până la ora 11,00 și după ora 17,00.

Art.41. Majorări salariale

(1) Angajatorii vor urmări ca salariul minim la nivelul unității să respecte prevederile Legii 283/2024 privind modificarea și completarea unor acte normative, pentru stabilirea salariilor minime adecvate, în speță să asigure un nivel de trai decent și să urmărească îmbunătățirea condițiilor de trai și de muncă.

Cap 5 Dialogul social

Art.42.

(1) Părțile semnatare se obligă să dezvolte o relație de parteneriat, să elaboreze și să promoveze proiecte comune în sprijinul angajaților/ organizației sindicale și în sprijinul angajatorilor/ părții patronale.

(2) Părțile se obligă ca în perioada de aplicabilitate a prezentului „Contract" să se informeze și să se consulte reciproc în toate cazurile în care se inițiază acte normative sau modificări ale celor existente, care vizează realțiile de muncă și alte prevederi cuprinse în „Contract și se obligă să nu promoveze/ susțină proiecte a căror adoptare ar afecta drepturile și interesele angajaților și angajatorului.

Cap 6 Dispoziții finale

Art.43.

(1) Executarea „Contractului" este obligatorie pentru Părți.
(2) „Contractul" se aplică de la data de 1 a lunii următoare înregistrării sale la ministerul responsabil cu dialogul social.
(3) Face parte integrantă din prezentul "Contract" lista companiilor cărora li se aplică acest contract sectorial.
(4) Părțile vor începe negocierea colectivă cu cel puțin 60 de zile calendaristice înaintea expirării perioadei de aplicabilitate a „Contractului".
(5) Litigiile în legătură cu executarea, modificarea și încetarea „Contractului" se soltionează de către instanțele judecătorești componente.

– Prezentul Contract Colectiv de Muncă la nivelul sectorului de negociere colectivă „Construcții Civile și Industriale" a fost semnat astăzi, 16.04.2025, în 3 exemplare originale, câte unul pentru fiecare parte semnatară și un exemplar pentru Ministerul Muncii și Solidarității Sociale.

PĂRȚILE SEMNATARE

Reprezentanții angajatorilor
FPSC

Cristian Romeo Erbașu
Președinte FPSC

Adriana Iftime
Director general FPSC

Irina Forgo
Director FPSC

Reprezentanții sindicatelor
FGS "Familia"

Gheorghe Bălăceanu
Președinte FGS "Familia"

Ramona Mercedes Veleanu
Vicepreședinte FGS "Familia"

Ilie Bîrâ
Secretar Federal Construcții
FGS "Familia"

ANEXA NR. 1

LISTĂ FIRME CARE APLICĂ CCM NEGOCIAT LA NIVEL DE SECTOR DE NEGOCIERE COLECTIVĂ 25 - CONSTRUCȚII CIVILE ȘI INDUSTRIALE – Membre în patronatele FPSC				
Nr crt	**Judet**	**DENUMIRE COMPANIE**	**Cod CAEN**	**Patronat**
1	B	A.F. CONSULTING SRL	4120	PSC
2	Ab	ACTIVO CONSTRUCT VEST SRL	4211	PDR
3	B	ACVATOT SRL	4221	PSC
4	Gj	ADELDUMKARPA SOLUTIONS SRL	4120	PSC
5	B	ADRIAN CONSTRUCT SRL	4120	PSC
6	Bt	ADVAN CONSTRUCTII SRL	4120	PSC
7	B	AEDILLIA CONSTRUCT 90 SRL	4211	PSC
8	Is	AG SAN INVEST SRL	4120	PSC
9	Sv	AGACON SRL	4120	PSC
10	Cj	AGCON PROFESIONAL SRL	4120	PSC
11	Cj	AGROSIMONIKA SRL	4120	PSC
12	Vl	ALEXCONSTRUCT SRL	4211	PSC
13	B	ALFA CONSTRUCT COMPANY SRL	4120	PSC
14	Gl	ALTSTIL CONSTRUCT SRL	4399	PSC
15	B	ANTREPRIZA CONSTRUCTII MONTAJ NR.4 BUCURESTI SA	4120	PSC
16	B	ANTREPRIZA DE CONSTRUCTII DRUMURI SI AUTOSTRAZI SRL	4211	PSC
17	B	APOLODOR COM IMPEX SRL	4311	PSC
18	Cj	AQUA SERV SRL	4221	PSC
19	B	ARCOM GLASS SRL	4332	PPTT
20	B	ARSAL YAPI CONSTRUCT SRL	4211	PSC
21	If	ART CONSTRUCT ACM SRL	4120	PSC
22	Tm	ART HISTORY CONSTRUCT SRL	4120	PSC
23	Is	ARTCON WAY SRL	4221	PDR
24	Sv	ART-EGO SRL	4120	PSC
25	IF	ASTRA BUCURESTI & CO PROD SRL	4322	PSC
26	B	ATHENAEUM CONSTRUCT SRL	4120	PSC
27	Is	ATLAS CRD SRL	4120	PSC
28	Ct	AUTOPRIMA SERV SRL	4211	PSC
29	Sv	AUTOTEHNOROM SRL	4211	PDR
30	If	AVITECH CO. SRL	4321	PSC
31	If	AXA TRANS CONSTRUCT SRL	4120	PSC
32	B	BAC SYSTEM CONSULT&CONSTRUCT SRL	4399	PSC
33	Sb	BALOR-CONS SRL	4120	PSC
34	Sb	BALTUR SIB SRL	4322	PSC
35	B	BANNTECH A.G. SRL	4120	PSC
36	Gl	BAVIMIN SRL	4120	PSC
37	Ar	BAZAR SHOP CONSTRUCT S.R.L	4211	PDR
38	Bz	BEDAMIRO HOLDING PARCARI CONSTRUCT S.A.	4120	PSC

39	Cl	BETA BUILDING SOLUTION SRL	4321	PSC
40	Bt	BIG CONF SRL	4211	PDR
41	If	BINDER SRL	4399	PSC
42	B	BLEJKAN CONSTRUCT S.R.L.	4221	PSC
43	B	BLOCLIT CONSTRUCT S.R.L.	4120	PSC
44	B	BOG 'ART SRL	4120	PSC
45	B	BRACO ENGINEERING CONSTRUCTION S.R.L.	4291	PSC
46	B	BRACO ENGINEERING SRL	4291	PSC
47	B	BTDCONSTRUCT & AMBIENT SRL	4120	PSC
48	Mm	BYG SPEDITION BUILDING SRL	4120	PSC
49	B	CARDINAL CLASS CONCEPT SRL	4391	PSC
50	Ag	CASA DAVID CENTER SRL	4120	PSC
51	Is	CASA DESIGN SRL	4322	PSC
52	Ms	CAT ENGINEERING SRL	4312	PSC
53	B	CENTINIUM CONSTRUCTION SRL	4120	PSC
54	Gl	CITADINA 98 SA	4211	PSC
55	Db	CLASS PARK RESIDENCE SRL	4120	PSC
56	B	COLBAX SRL	4120	PSC
57	Ph	COLEN IMPEX SRL	4120	PSC
58	Vl	COMINCO OLTENIA SA	4120	PSC
59	Cj	COMPACT S GRUP SRL	4120	PSC
60	Gl	COMTIEM SRL	4120	PSC
61	Sb	CON CASA SRL	4120	PSC
62	Is	CON TED COMPANY SRL	4211	PDR
63	Bc	C-ON TRUST ENGINEERING SRL	4120	PDR
64	Sb	CON-A MEP SRL	4321	PSC
65	Sb	CON-A OPERATIONS SRL	4120	PSC
66	Sb	CON-A SRL	4120	PSC
67	Ag	CONARG AG SRL	4120	PSC
68	Bz	CONCAS SA	4120	PSC
69	B	CONCELEX SRL	4120	PSC
70	Br	CONCIVIA SA	4120	PSC
71	Is	CONEST SA	4120	PSC
72	B	CONIMPEX COMPANY SRL	4120	PSC
73	Sb	CONLAN SRL	4120	PSC
74	Is	CONPLAST RO SRL	4120	PSC
75	B	CONRAD CONSINSTAL SRL	4120	PSC
76	Tl	CONSTRIAL COMPACT SRL	4120	PSC
77	Is	CONSTRUCT & DRUM SRL	4211	PDR
78	Ms	CONSTRUCT MAPCOM SRL	4120	PSC
79	Cv	CONSTRUCTII CONICO SRL	4120	PSC
80	B	CONSTRUCTII ERBASU SA	4120	PSC
81	Sb	CONSTRUCTUS SRL	4120	PSC

82	Ph	CONTI SA	4120	PSC
83	Ms	CONTRANSCOM CONSTRUCTII BENTA SRL	4120	PSC
84	B	COPRAAG ANTREPRENEUR SRL	4100	PSC
85	Tl	CORAL SRL	4120	PSC
86	B	CRIA GENERAL CONSTRUCT SRL	4120	PSC
87	Cj	CRIDOV SRL	4211	PSC
88	Gl	CRIOMEC SA	4322	PSC
89	Is	CRIS-CRISCO SRL	4120	PSC
90	B	CRISTALIN PROJECT MANAGEMENT SRL	4222	PSC
91	If	D.G. CONSTRUCT - INSTAL GRUP SRL	4120	PSC
92	Bn	DACIA ASPHALT SRL	4211	PSC
93	B	DAMI PROCONS INTERNATIONAL SRL	4120	PSC
94	Sb	DAN-CON SRL	4120	PSC
95	Nt	DANLIN XXL SRL	4211	PDR
96	If	DANUBE TOTAL GRUP SRL	4211	PSC
97	Cj	DAS ENGINEERING GRUP SRL	4322	PSC
98	Is	DAS SRL	4322	PSC
99	Cj	DECONSTRUCT AG SRL	4120	PSC
100	Gl	DECOVEX PLUS SRL	4120	PSC
101	Sb	DEKA STRUCTURI SRL	4120	PSC
102	B	DELTA ANTREPRIZA DE CONSTRUCTII SI MONTAJ 93 SRL	4211	PSC
103	B	DELTA STUDIO SRL	4778	PSC
104	Bh	DEME MACARALE SRL	4399	PSC
105	Ms	DEMICONS SRL	4120	PSC
106	Ot	DENILUX MASTER CONSTRUCT SRL	4120	PSC
107	If	DG CONSTRUCT-INSTAL SRL	4120	PSC
108	Bn	DIMEX 2000 COMPANY SRL	4211	PDR
109	B	DIRECT CONSTRUCT SRL	4334	PSC
110	Gl	DOCEROM SISTEM SRL	4321	PSC
111	Dj	DOMARCONS SRL	4211	PSC
112	B	DRUM CONCEPT SRL	4211	PSC
113	Sj	DRUM CONSTRUCT SRL	4211	PDR
114	Sj	DRUM CONSTRUCT SRL	4211	PSC
115	Ab	DRUMURI ŞI PODUR LOCALE ALBA SA	4211	PDR
116	Tm	DRUMURI ŞI PODURI BANAT SRL	4211	PDR
117	Mm	DRUMURI ŞI PODURI MARAMUREŞ SA	4211	PDR
118	Cl	DRUMURI ŞI PODURI SA - CĂLĂRAŞI	4211	PDR
119	Sb	DRUMURI ŞI PODURI SA - SIBIU	4211	PDR
120	Hd	DRUPO SRL	4211	PDR
121	Bh	DUMEXIM SRL	4120	PSC
122	Db	DUNIAG EXCAVATII SRL	4312	PSC
123	Cj	ECO GARDEN CONSTRUCT SRL	4312	PSC
124	Mm	EDIL DANCI PROIECT SRL	4399	PSC

125	Ph	EDILCONST SA	4120	PSC
126	B	EDIT WORK CONSTRUCT SRL	4120	PSC
127	Ph	EGEA INVEST SRL	4120	PSC
128	Is	EKY-SAM SRL	4211	PDR
129	B	EL - MONT SRL	4321	PSC
130	Dj	ELDICLAU SRL	4120	PSC
131	Tm	ELECTRIC M.D. INSTAL SRL	4321	PSC
132	BT	ELECTROCONSTRUCTIA ELCO SA	4222	PSC
133	Cj	ELECTROGRUP SA	4321	PSC
134	B	ELECTROMONTAJ SA	4222	PSC
135	B	ELEKTRA INVEST SRL	4321	PSC
136	Vs	ELITCONSTRUCT SRL	4120	PSC
137	Dj	ELPREST SRL	4321	PSC
138	Is	ELROM INSTALATII ELECTRICE SRL	4321	PSC
139	Bt	ELSACO ELECTRONIC SRL	4221	PSC
140	Nt	EMPYRUS MISONI SRL	4221	PSC
141	Mh	ENERGO DROBETA SA	4120	PSC
142	Is	ENVIRO CONSTRUCT SRL	4211	PDR
143	B	ERBASU EDIL CONSTRUCT SA	4221	PSC
144	B	ERBASU INDUSTRIAL CONSTRUCT SRL	4311	PSC
145	B	ERBASU TOTAL CONSTRUCT SA	4221	PSC
146	Dj	ERPIA SA	4211	PSC
147	B	EUROVIA-CONSTRUCT INTERNATIONAL SA	4211	PSC
148	Sv	EVESICRAN COM SRL	4333	PSC
149	If	EXE GREEN ENGINEERING SRL	4321	PSC
150	If	EXE GREEN HOLDING SRL	4321	PSC
151	Bn	FAR FOUNDATION SRL	4100	PDR
152	B	FASTER DINAMIC CONSTRUCT SRL	4120	PSC
153	B	FCC CONSTRUCCION SA (sucursală)	4211	PSC
154	Tm	FLEXIK AUTOMATION SRL	4322	PSC
155	Sv	FLORCONSTRUCT SRL	4211	PDR
156	Ct	FLUID DEVELOPMENT SRL	4221	PSC
157	B	FRIGOTEHNICA SA	4322	PSC
158	B	G.I.S. SYSTEM SECURITY SRL	4321	PSC
159	Bt	GAFCO CONSTRUCT SRL	4120	PSC
160	Cj	GARDEN POINT SRL	4776	PSC
161	B	GENERAL MANAGEMENT CONSTRUCTION GROUP SRL	4120	PSC
162	Is	GENERAL TEHNIC SRL	4321	PSC
163	Ph	GHEMARK INTER CONSTRUCT SRL	4120	PSC
164	Tm	GLCS CONSTRUCT SRL	4120	PSC
165	Gl	GLEMSY ART SRL	4120	PSC
166	Cj	GREEN BAU CONSTRUCT SRL	4120	PSC
167	Is	GRUP CONSTRUCTII EST SA	4120	PSC

168	B	HELINICK SRL	4321	PSC
169	B	HEMINGWAY SERVICES SRL	4334	PSC
170	B	HEPTAOCEAN SRL	4120	PSC
171	B	HIDRO SALT-B-92 SRL	4391	PSC
172	B	HOSPITAL TECHNICAL SOLUTIONS SRL	4329	PSC
173	If	HYDRO DISTRIBUTION SRL	4120	PSC
174	B	IAMSAT MUNTENIA SA	4321	PSC
175	B	IMOBILIARE SOLUTIONS GROUP SRL	4120	PSC
176	Vl	IMPECABIL SRL	4120	PSC
177	B	IMSAT SA	4321	PSC
178	If	INOVECO SRL	4221	PSC
179	Gl	ITALPAV SRL	4333	PSC
180	Is	ITELS-GE SRL	4329	PSC
181	Gj	ÎNTREPRINDEREA DRUMURI ŞI PODURI GORJ SA	4211	PDR
182	Bv	KASPER DEVELOPMENT KDC SRL	4120	PSC
183	Cj	KESZ CONSTRUCTII ROMANIA SRL	4120	PSC
184	Ag	KRANZ EUROCENTER SRL	4120	PSC
185	Gl	L.T.S. SRL	4672	PSC
186	Br	LARAPEU CONSTRUCT SRL	4120	PSC
187	Gl	LEMACONS SRL	4211	PSC
188	Sb	LLD SEERVICES SRL	4120	PSC
189	Dj	LUCĂRI DE DRUMURI ŞI PODURI DOLJ	4211	PDR
190	Vs	LUCĂRI DRUMURI ŞI PODURI SA - VASLUI	4211	PDR
191	Il	LUCKY REINVENTED SRL	4120	PSC
192	B	M&M COMPANY CONSTRUCT SRL	4120	PSC
193	Sb	M.G.M. CONSTRUCTII GENERALE SRL	4221	PSC
194	Bn	M.I.S. GRUP SRL	4120	PDR
195	Cj	MARC EDIL THERMO SRL	4120	PSC
196	B	MARIPOSA MONTAJ SRL	4120	PSC
197	B	MASTERCLASS AG SRL	4120	PSC
198	Cj	MATEI CONSTRUCT CONSTRUCTII SPECIALE SRL	4120	PSC
199	Bv	MAURER IMOBILIARE SRL	4120	PSC
200	Tm	MAXAGRO CENTER SRL	4211	PDR
201	Cj	MBS GROUP SRL	4120	PSC
202	Is	MECON SRL	4941	PDR
203	Cj	MED INSTALATII SRL	4321	PSC
204	Cj	MEGAMIX COMIMPEX SRL	4322	PSC
205	B	METTY ENGINEERS SRL	4120	PSC
206	B	MGP FINITURE SRL	4120	PSC
207	Is	MIC DAS SRL	4322	PSC
208	Ms	MIF SA	4291	PSC
209	Bv	MODIMOROM CONS SRL	4333	PSC
210	B	MOVI CONSTRUCT SRL	4120	PSC

211	Gl	MOVILAND MET SRL	4120	PSC
212	B	NEMAR EDIL-CONSTRUCT SRL	4120	PSC
213	Ph	NESS PROIECT EUROPE SRL	4120	PSC
214	Dj	NIBACO SRL	4321	PSC
215	Bn	NIC-MOLDFINEX SRL	4120	PSC
216	Cj	NICOL ROM SRL	4312	PSC
217	Gl	OBERCONS COMP SRL	4399	PSC
218	Vl	OK SRL	4120	PSC
219	Ot	OLT DRUM SA	4211	PDR
220	Ct	ORCHID SRL	4399	PSC
221	B	OVI ARCHITECTURE & ENGINEERING SRL	4120	PSC
222	If	OVI CONSTRUCTION&REAL ESTATE SRL	4120	PSC
223	IL	OYL COMPANY HOLDING AG SRL	4211	PSC
224	Ar	P.A.B. ROMANIA SRL	4120	PSC
225	Cj	PARAPET RUTIER SRL	4211	PSC
226	B	PAS INSTAL SRL	4322	PSC
227	Sj	PAULO-GEPA CONSTRUCT SRL	4120	PSC
228	B	PEDRO COMPANY CONSTRUCTEXIM SRL	4120	PSC
229	Gl	PELAS COMPANY SRL	4333	PSC
230	B	PETCU CONSTRUCT SRL	4120	PSC
231	B	PETROCONSTRUCT GROUP SRL	4211	PSC
232	B	PLASTROM CONSTRUCT INVEST SRL	4120	PSC
233	B	PLUS CONFORT SRL	4120	PSC
234	B	PORR CONSTRUCT SRL	4120	PSC
235	Ph	PRAGOSA ROMÂNIA SRL	4211	PDR
236	Is	PRIMA CONSTRUCT SRL	4120	PSC
237	B	PRO ELTE CONSTRUCTION SRL	4222	PSC
238	Sb	PRO HART GROUP SRL	4322	PSC
239	Tm	PROCONSTRUCTIM M.I. SRL	4120	PSC
240	Tm	PROFAL INDUSTRY SRL	4333	PSC
241	B	PROFI ELEMENTS SRL	4120	PSC
242	Tm	PROIECTIM CONSTRUCT SRL	4120	PSC
243	Hd	PROSERV SA	4120	PSC
244	Bz	PROTEHNIC INSTAL HVAC SRL	4322	PSC
245	Gl	PROTOTAL SRL	4941	PSC
246	Is	RC BETON BAU SRL	4120	PSC
247	Dj	RECON SA	4120	PSC
248	B	RECON SI DOJE SRL	4399	PSC
249	B	RECON-EX SRL	4299	PSC
250	Vl	REGIA AUTONOMĂ JUDEȚEANĂ DRUMURI ȘI PODURI - RM VÂLCEA	4211	PDR
251	B	REIMAR CONSTRUCT SRL	4211	PSC
252	Sb	ROBCONSTRUCT SRL	4120	PSC

253	B	ROMCO SYSTEM SRL	4120	PSC
254	Tm	RONALD CONSTRUCT COMPANY SRL	4120	PSC
255	B	ROTARY CONSTRUCTII MENTENANTA SA	4120	PSC
256	B	ROTARY CONSTRUCTII SRL	4120	PSC
257	Mh	ROUTE CENTER CONSTRUCT SRL	4211	PDR
258	Sb	RSBAURO SRL	4120	PSC
259	Bc	SA & PE CONSTRUCT SRL	4211	PSC
260	B	SAM PROIECT GRUP SRL	4322	PSC
261	B	SBR SOLETANCHE BACHY FUNDATII SRL	4399	PSC
262	Bv	SCORILLO INTERCOM SRL	4120	PSC
263	Ph	SCUT CONSTRUCT SRL	4120	PSC
264	Ag	SERCOP ADN SRL	4120	PSC
265	Cj	SERGIUINSTAL CONSULTING SRL	4322	PSC
266	Sb	SERODAC SAF SRL	4312	PSC
267	Gl	SERVLAND SRL	4120	PSC
268	Cj	SFDRUM CONSTRUCT SRL	4211	PSC
269	B	SICOR SRL	4322	PSC
270	Sb	SIFEE ACTION SRL	4322	PSC
271	Ct	SISTEME DE VENTILATIE HVAC SRL	4322	PSC
272	B	SMB STEEL PROJECT PARTNERSHIP SRL	4120	PSC
273	Cj	SOCIETATEA DE CONSTRUCTII NAPOCA SA	4120	PSC
274	Ms	SOCOT SA	4291	PSC
275	B	SOF GENERAL CONSTRUCT SRL	4120	PSC
276	B	SOLARON CONSTRUCT SRL	4399	PSC
277	Sb	SOLID CONSTRUCT SRL	4120	PSC
278	Gl	SOWIENS SRL	4120	PSC
279	Bc	SPEDITION UMB SRL	4211	PSC
280	Ph	SPOTING SA	4321	PSC
281	Bc	SSAB-AG SA	4120	PSC
282	Ph	STIZO INDUSTRIAL SERVICES SRL	4329	PSC
283	B	STRABAG SRL	4120	PSC
284	Dj	STRADE BAUUNTERNEHMUNG SRL	4211	PDR
285	Sv	SUCT SA	4299	PDR
286	B	SWIETELSKY CONSTRUCT SRL	4100	PSC
287	B	T & V INSTAL SRL	4339	PSC
288	B	TABIQUE CONSTRUCT SRL	4120	PSC
289	Cj	TAK TRADING SRL	4322	PSC
290	Gl	TANCRAD SRL	4211	PSC
291	B	TEHMOPROD CCIA SRL	4120	PSC
292	Ar	TEHNODOMUS SRL	4120	PSC
293	B	TEHNOLOGICA RADION SRL	4211	PSC
294	Bc	TEHNOSTRADE SRL	4211	PSC
295	B	TERANO CONSTRUCT SRL	4120	PSC

296	Br	TERMHIDRO SRL	4322	PSC
297	Hr	TERMOLANG SRL	4120	PSC
298	Sb	TERRA BUILDING SRL	4211	PSC
299	IF	TERRA GAZ CONSTRUCT SRL	4120	PSC
300	Ph	TERRA STRADE TOTAL CONSTRUCT SRL	4211	PSC
301	B	TESARO KIT CONSTRUCT SRL	4120	PSC
302	B	THOR UNDERGROUND CONSTRUCT SRL	4120	PSC
303	B	TIAB SA	4321	PSC
304	Cj	TIV BAY CONSTRUCT SRL	4312	PSC
305	Ab	TOBIMAR CONSTRUCT SRL	4120	PSC
306	Dj	TOTAL BAU PARTNER SRL	4211	PSC
307	Sb	TOTAL NSA AG CONSTRUCT SRL	4120	PSC
308	Ar	TRANS CONSTRUCT IMPORT EXPORT SRL	4120	PSC
309	Cj	TRANSYLVANIA SMART SECURITY SRL	4321	PSC
310	Cj	TRAUST SRL	4120	PSC
311	Is	TSG CONSTRUCT SRL	4120	PSC
312	B	UBITECH CONSTRUCTII SRL	4120	PSC
313	B	UNION GENERAL CONSTRUCT SA	4211	PSC
314	B	UNIVERSAL CONSTRUCT DESIGN SRL	4399	PSC
315	B	VALCON ROOFS SRL	4120	PSC
316	B	VANERO SRL	4120	PSC
317	Gl	VARIA PREST SRL	4399	PSC
318	B	VENT CONSULTING TEAM SRL	4322	PSC
319	B	VERTA TEL SRL	4321	PSC
320	Vs	VIACONS RUTIER SRL	4211	PDR
321	Ph	VIALIS ENGINEERING SA	4120	PSC
322	B	VIAROM CONSTRUCT SRL	4211	PSC
323	B	VILA GENERAL CONSTRUCT SA	4120	PSC
324	Cj	WINCON SRL	4120	PSC
325	Cj	WIZLAND SOLUTIONS SRL	4211	PSC
326	Gj	YDAIL CONSTRUCT SRL	4211	PDR
327	Mh	ZEBLEX SRL	4120	PSC
328	B	ZEUROS NET SRL	4222	PSC
329	Hd	ZONA D SRL	4211	PSC