

**NORME DE REGLEMENTARE
A RAPORTURILOR DE MUNCĂ CE AU CA TEMEI LEGAL
CONVENȚIA INDIVIDUALĂ DE MUNCĂ
- forma actualizată ***

**TITLUL I
DISPOZIȚII GENERALE**

Art.1. Prezentele norme reglementează totalitatea raporturilor de muncă care se desfășoară în societățile cooperative meșteșugărești și au ca temei legal exprimarea consimțământului unei persoane fizice în vederea asocierii la muncă și capital și dobândirea calității de membru cooperador prin cooptare.

Art.2.(1). În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți cooperatorii și societățile cooperative meșteșugărești.

(2). Orice discriminare directă sau indirectă față de un cooperador, discriminare prin asociere, hărțuire sau faptă de victimizare, bazată pe criteriul de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare cu HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență la o categorie defavorizată, este interzisă.

(3) Orice tratament nefavorabil cooperadorilor aplicat ca urmare a solicitării sau exercitării unuia dintre drepturile prevăzute la art. 25 alin. (1) este interzis.

Art.3.(1). Orice cooperador care prestează o muncă într-o societate cooperativă meșteșugărească beneficiază de condiții de muncă adecvate activității desfășurate, de protecție socială, de securitate și sănătate în muncă, fără nici o discriminare.

(2). Tuturor cooperadorilor care prestează o muncă le sunt recunoscute dreptul la plată egală pentru muncă egală, dreptul la negocieri individuale/colective, dreptul la protecția datelor cu caracter personal, precum și dreptul la protecție împotriva excluderilor nelegale.

* Aprobata prin Hotărârea Consiliului Național nr. 2/23.03.2023

(3). Pentru muncă egală sau de valoare egală este interzisă orice discriminare bazată pe criteriul de sex, cu privire la toate elementele și condițiile de remunerare.

Art.4(1). Relațiile de muncă se bazează pe principiul consensualității și a bunei-credințe.

(2). Pentru buna desfășurare a relațiilor de muncă, participanții la raporturile de muncă se vor informa și se vor consulta reciproc, în condițiile statutelor și ale clauzelor generale privind raporturile de muncă aprobate prin hotărârea adunării generale.

TITLUL II

CONVENȚIA INDIVIDUALĂ DE MUNCĂ

CAPITOLUL I – Încheierea convenției individuale de muncă

Art.5. Convenția individuală de muncă este un contract în temeiul căruia o persoană fizică, care a dobândit calitatea de membru cooperativ în condițiile prevăzute de statut, se obligă să presteze muncă pentru și sub autoritatea unei societăți cooperative meșteșugărești, în schimbul unei remunerații denumite salariu.

Art.6. Clauzele convenției individuale de muncă nu pot conține prevederi contrare sau drepturi sub nivelul minim al clauzelor generale privind raporturile de muncă aprobate prin hotărâre de adunarea generală.

Art.7.(1). Convenția individuală de muncă se încheie cu membrii cooperativi pe durată nedeterminată.

(2). Prin excepție, în situația continuării raporturilor de muncă cu membrul cooperativ care dobândește calitatea de pensionar și care, în condițiile legii poate cumula pensia cu salariul, convenția individuală de muncă poate fi încheiată fie pe perioadă nedeterminată, fie pe perioadă determinată.

(3). Convenția individuală de muncă pe durată determinată se poate încheia numai în formă scrisă, cu precizarea expresă a duratei pentru care se încheie.

(4). Convenția individuală de muncă pe durată determinată poate fi prelungită și după expirarea termenului inițial, cu acordul scris al părților, pentru perioada realizării unui proiect, program sau unei lucrări.

(5). Între aceleași părți se pot încheia succesiv cel mult 3 convenții individuale de muncă pe durată determinată.

(6). Convențiile individuale de muncă pe durată determinată încheiate în termen de 3 luni de la încetarea unei convenții individuale de muncă pe durată determinată sunt considerate convenții individuale de muncă succesive și nu pot avea o durată mai mare de 12 luni fiecare.

(7). Convenția individuală de muncă pe durată determinată nu poate fi încheiată pe o perioadă mai mare de 36 de luni.

(8). Membrul cooperador încadrat cu convenție individuală de muncă pe durată determinată poate fi supus unei perioade de probă, care nu va depăși:

- a) 5 zile lucrătoare pentru o durată a convenției individuale de muncă mai mică de 3 luni;
- b) 15 zile lucrătoare pentru o durată a convenției individuale de muncă cuprinsă între 3 și 6 luni;
- c) 30 de zile lucrătoare pentru o durată a convenției individuale de muncă mai mare de 6 luni;
- d) 45 de zile lucrătoare în cazul încadrării în funcții de conducere, pentru o durată a convenției individuale de muncă mai mare de 6 luni.

În situația în care membrul cooperador pensionar, la cererea sa și cu acordul societății cooperative, continuă raporturile de muncă în baza unei convenții individuale de muncă pe perioadă determinată, pe același loc de muncă, de la data încetării de drept a celei anterioare ca urmare a îndeplinirii condițiilor de vârstă standard și a stagiului de cotizare sau după un anumit timp, rezonabil ca perioadă, în care se presupune că nu și-a pierdut abilitățile și experiența, nu este necesar acordarea unei noi perioade de probă.

În situația în care, după încetarea convenției individuale de muncă ca efect al pensionării, membrul cooperador solicită continuarea (desfășurarea) raporturilor de muncă în cadrul societății cooperative pe un alt post decât cel deținut, schimbându-se felul muncii, dar pentru care deține pregătirea necesară, se justifică acordarea unei perioade de probă pentru verificarea aptitudinilor, astfel cum este prevăzută la art. 7 alin. (8).

(9). Referitor la condițiile stabilite pentru încheierea convenției individuale de muncă pe durată determinată, precum și la condițiile de muncă, membrii cooperadori cu convenție individuală de muncă pe perioadă determinată nu vor putea fi tratați mai puțin favorabil decât membrii cooperadori cu convenție individuală de muncă pe perioadă nedeterminată comparabili, numai pe motivul duratei convenției individuale de muncă, cu excepția cazurilor în care tratamentul diferit este justificat de motive obiective.

(10). Convenția individuală de muncă se poate încheia și cu fracțiune de normă, în cazul membrilor cooperadori cu dizabilități sau în situațiile când volumul de muncă necesar societății cooperative este sub cel prevăzut pentru o normă întreagă.

(11). Convenția individuală de muncă cu fracțiune de normă cuprinde în afara elementelor prevăzute la art. 9 și următoarele:

- a) durata muncii și repartizarea programului de lucru, nu mai puțin de două ore pe zi;
- b) condițiile în care se poate modifica programul de lucru;
- c) interdicția de a efectua ore suplimentare, cu excepția cazurilor de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor acestora.

(12). Membrul cooperativ cu convenție individuală de muncă cu fracțiune de normă se bucură de toate drepturile membrului cooperativ cu normă întreagă, prevăzute de hotărârea adunării generale privind clauzele generale privind raporturile de muncă. Drepturile salariale se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat, raportat la drepturile stabilite pentru programul normal de lucru.

Art. 7 ¹ Munca nedeclarată reprezintă:

- a) primirea la muncă a unei persoane fără încheierea convenției individuale de muncă în formă scrisă, cel târziu în ziua anterioară începerii activității;
- b) primirea la muncă a unei persoane fără înregistrarea elementelor convenției individuale de muncă în registrul general de evidență a membrilor cooperativi cel târziu în ziua anterioară începerii activității;
- c) primirea la muncă a unui membru cooperativ în perioada în care acesta are convenția individuală de muncă suspendată;
- d) primirea la muncă a unui membru cooperativ în afara programului de lucru stabilit în cadrul convențiilor individuale de muncă cu timp parțial.

Art.8.(1). Convenția individuală de muncă se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română, cel târziu în ziua anterioară începerii activității de către membrul cooperativ. Obligația de încheiere a convenției individuale de muncă în formă scrisă revine societății cooperative.

(2). Anterior începerii activității convenția individuală de muncă se înregistrează în Registrul general de evidență a membrilor cooperativi.

(3). Societatea cooperativă meșteșugărească este obligată ca, anterior începerii activității, să înmâneze membrului cooperativ un exemplar din convenția individuală de muncă.

(4) Societatea cooperativă meșteșugărească este obligată să păstreze la locul de muncă o copie a convenției individuale de muncă pentru membrii cooperativi care prestează activitate în acel loc, pe suport hârtie sau pe suport electronic, prin grija persoanei desemnate de societatea cooperativă meșteșugărească în acest scop, cu respectarea prevederilor privind confidențialitatea datelor cu caracter personal.

Locul de muncă reprezintă locul în care membrul cooperativ își desfășoară activitatea, situat în perimetrul asigurat de societatea cooperativă meșteșugărească, la sediul principal sau la punctele de lucru care aparțin acesteia.

(5). Munca prestată în temeiul unei convenții individuale de muncă îi conferă membrului cooperativă vechime în muncă, și corespunzător acesteia, stagiul de cotizare.

(6). Absențele nemotivate și concediile fără plată se scad din vechimea în muncă.

(7). Fac excepție de la prevederile alin. (5) concediile pentru formare profesională fără plată acordate în condițiile art. 96 și 97 din prezentele Norme, a căror perioadă este asimilată unei perioade de muncă efectivă în ceea ce privește drepturile cuvenite membrului cooperativă, altele decât salariul.

Art.9.(1). Anterior încheierii sau modificării convenției individuale de muncă, societatea cooperativă meșteșugărească are obligația de a informa persoana selectată pentru a deveni membru cooperativă sau pe membrul cooperativă, după caz, cu privire la clauzele generale pe care intenționează să le înscrie în convenție sau să le modifice.

(2). Persoana selectată în vederea dobândirii calității de membru cooperativă va fi informată cu privire la cel puțin următoarele elemente:

- a) identitatea părților;
- b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca membrul cooperativă să muncească în locuri de muncă diferite, precum și dacă deplasarea între acestea este asigurată sau decontată de către societatea cooperativă, după caz;
- c) sediul societății cooperative;
- d) funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative, precum și fișa postului cu specificarea atribuțiilor postului;
- e) criteriile de evaluare a activității profesionale a membrului cooperativă aplicabile la nivelul fiecărei societăți cooperative;
- f) riscurile postului;
- g) data de la care convenția urmează să își producă efectele;
- h) în cazul unei convenții individuale de muncă pe durată determinată sau al uneia cu fracțiune de normă, durata acestora;
- i) durata concediului de odihnă la care membrul cooperativă are dreptul;
- j) condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia;
- k) salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum și periodicitatea plății retribuției la care membrul cooperativă are dreptul și metoda de plată;
- l) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și/sau ore/săptămână, condițiile de efectuare și de compensare sau de plată a orelor suplimentare, precum și, dacă este cazul, modalitățile de organizare a muncii în schimburi;
- m) durata perioadei de probă, dacă există;
- n) procedurile privind utilizarea semnăturii electronice, semnăturii electronice avansate și semnăturii electronice calificate.
- o) dreptul și condițiile privind formarea profesională;
- p) suportarea de către societatea cooperativă a asigurării medicale private, a contribuțiilor suplimentare la pensia facultativă sau la pensia ocupațională a

membrului cooperador, în condițiile legii, precum și acordarea, din inițiativa societății cooperative, a oricăror alte drepturi, atunci când acestea constituie avantaje în bani acordate sau plătite membrului cooperador ca urmare a activității profesionale a acestuia, după caz;

q) alte clauze.

(3). Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (2) în timpul executării convenției individuale de muncă impune încheierea unui act adițional anterior producerii modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare rezultă ca posibilă din prevederile prezentelor Norme sau din hotărârea adunării generale a societății cooperative referitoare la clauzele generale privind raporturile de muncă.

(4). Elementele de informare prevăzute la alin. (2) trebuie să se regăsească și în conținutul convenției individuale de muncă, cu excepția informațiilor prevăzute la lit. n) și o).

Modelul convenției individuale de muncă este cel prevăzut în anexa nr.1 la prezentele Norme.

Art.10.(1). În afara clauzelor generale prevăzute la art.9, între părți pot fi negociate și cuprinse în convenția individuală de muncă și alte clauze specifice.

(2). Sunt considerate clauze specifice, fără ca enumerarea să fie limitativă:

- a) clauza de respectare a statutului societății cooperative;
- b) clauza cu privire la formarea profesională;
- c) clauza de neconcurență;
- d) clauza de mobilitate;
- e) clauza de confidențialitate.

Art.11. Clauza de neconcurență cuprinsă în convenția individuală de muncă sau în actul adițional la convenție, îl obligă pe membrul cooperador ca după încetarea raporturilor de muncă să nu presteze, în interesul său propriu sau al unui terț, o activitate care se află în concurență cu cea prestată de societatea cooperativă, în schimbul unei indemnizații lunare de neconcurență pe care societatea cooperativă se obligă să o plătească pe perioada de neconcurență stabilită.

Art.12.(1). Clauza de neconcurență își produce efectele numai dacă în convenția individuală de muncă, sau în actul adițional la convenție, sunt nominalizate concret activitățile ce sunt interzise membrului cooperador la data încetării convenției, quantumul lunar al indemnizației de neconcurență, perioada pentru care își produce efectele clauza de neconcurență, terții în favoarea cărora se interzice prestarea activității, precum și aria geografică unde membrul cooperador poate fi în reală competiție cu societatea cooperativă.

(2). Indemnizația de neconcurență lunară datorată persoanei în cauză nu este de natură salarială, se negociază și este de cel puțin 50% din media veniturilor salariale brute ale membrului cooperador din ultimele 6 luni anterioare datei încetării convenției individuale de muncă sau, în cazul în care durata convenției individuale de muncă a fost mai mică de 6 luni, din media veniturilor salariale lunare brute cuvenite acestuia pe durata convenției.

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

Art.13.(1). Clauza de neconcurență își poate produce efectele pentru o perioadă de maximum 2 ani de la data încetării convenției individuale de muncă.

(2). Prevederile alin. (1) nu sunt aplicabile în cazurile în care încetarea convenției individuale de muncă s-a produs de drept, cu excepția cazurilor prevăzute la art. 41 lit. c), d), e), f), g) și h), ori a intervenit din inițiativa societății cooperative pentru motive care nu țin de persoana membrului cooperador.

Art.14. Prin clauza de mobilitate, părțile în convenția individuală de muncă stabilesc că, în considerarea specificului muncii, executarea obligațiilor de serviciu de către membrul cooperador nu se realizează într-un loc stabil de muncă. În acest caz membrul cooperador beneficiază de prestații suplimentare în bani sau în natură.

Art.15.(1). Prin clauza de confidențialitate părțile convin ca, pe toată durata convenției individuale de muncă și după încetarea acesteia, să nu transmită date sau informații de care au luat la cunoștință în timpul executării convenției, în condițiile stabilite în regulamentul intern sau în convențiile individuale de muncă.

(2). Nerespectarea acestei clauze de către oricare dintre părți atrage obligația celui în culpă la plata de daune – interese.

Art.16.(1). Persoanele care doresc să devină membri cooperadori ai societății cooperative vor mai fi informate, pe lângă cele prevăzute la art. 9 alin. (1) și (2), și cu:

- a) prevederile statutului, ale regulamentului de organizare și funcționare și ale regulamentului intern ale societății cooperative;
- b) elementele necesare în legătură cu cooptarea provizorie, cu efectuarea perioadei de probă, cu calitatea de membru cooperador cooptat provizoriu și condițiile de încetare a acesteia.

(2). După informare, persoana care își menține solicitarea va depune cerere scrisă la președintele societății cooperative, care va cuprinde acordul în legătură cu elementele precizate la literele a) și b) de mai sus.

Președintele societății cooperative va dispune efectuarea verificării prealabile a

aptitudinilor profesionale și personale ale persoanei solicitante, potrivit modalităților stabilite în regulamentul intern, în regulamentul de organizare și funcționare și în cel al comisiei de încadrare și promovare a personalului.

În cazul persoanei care a corespuns ca urmare a verificării prealabile, consiliul de administrație aprobă cooptarea provizorie a acesteia, stabilind și durata perioadei de probă.

Informațiile cerute, sub orice formă, de către societatea cooperativă persoanei care solicită cooptarea cu ocazia verificării prealabile a aptitudinilor nu pot avea alt scop decât acela de a aprecia capacitatea de a ocupa postul respectiv, precum și aptitudinile profesionale.

(3). Perioada de probă este de maximum 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție și de cel mult 120 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere, cu excepția funcțiilor eligibile (președinte și vicepreședinte).

Nu se va stabili o nouă perioadă de probă în cazul în care, în termen de 12 luni, între aceleași părți se încheie o nouă convenție individuală de muncă pentru aceeași funcție și cu aceleași atribuții.

(4). Perioada de probă pentru persoanele cu handicap este de maximum 30 de zile calendaristice.

(5). După aprobarea cooptării provizorii, societatea cooperativă va încheia cu membrul cooperatorm convenția individuală de muncă.

(6). Pe durata perioadei de probă, membrul cooperatorm are toate drepturile și obligațiile prevăzute în hotărârea adunării generale referitoare la clauzele generale privind raporturile de muncă, în regulamentul intern și în convenția individuală de muncă, cu următoarele excepții:

- a) nu va beneficia de drept de vot;
- b) nu va putea să aleagă sau să fie eligibil pentru organele de conducere sau de control ale societății cooperative, ori în consiliul social;
- c) nu va face vârsăminte în contul părților sociale pe care le-a subscris;
- d) nu i se vor imputa pierderile care s-ar produce în societatea cooperativă în intervalul respectiv, cu excepția pagubelor produse din vina sa.

(7). În perioada de probă și până la cooptare, persoana în cauză are calitatea de membru cooperatorm cooptat provizoriu.

(8). Cererile de cooptare în societatea cooperativă a persoanelor declarate reușite după efectuarea perioadei de probă, însoțite de referatul cu concluzii întocmit de către comisia de încadrare și promovare în muncă a personalului, se supun aprobării primei adunări generale.

(9). De la data cooptării de către adunarea generală, membrul cooperator are toate drepturile și obligațiile prevăzute în statut, în regulamentul intern și în actele normative cu caracter specific cooperăției meșteșugărești.

(10). În cazul persoanelor declarate reușite la verificarea profesională după parcurgerea perioadei de probă și care au fost cooptate, calitatea de membru cooperator al societății cooperative este recunoscută de la data cooptării provizorii.

(11). Convenția individuală de muncă a persoanei cooptate provizoriu încetează de la data când, în urma examinării, comisia de încadrare și promovare în muncă a personalului constată că aceasta nu corespunde sub aspect profesional.

(12). Convenția individuală de muncă a persoanei cooptate provizoriu poate înceta pe parcursul sau la sfârșitul perioadei de probă printr-o notificare scrisă, la inițiativa oricăreia dintre părți.

Art.17.(1). Membrul cooperator poate presta muncă numai în baza unui certificat medical, care constată faptul că cel în cauză este apt pentru prestarea acelei munci.

(2). Nerespectarea prevederilor alin.(1) atrage nulitatea convenției individuale de muncă.

Art.18.(1). Competența și procedura de eliberare a certificatului medical, precum și sancțiunile aplicabile societății cooperative în cazul cooptării sau schimbării locului ori felului muncii fără certificat medical sunt stabilite prin legi speciale.

(2). Solicitarea, la cooptare, a testelor de graviditate este interzisă.

(3). La cooptare, pentru domeniile stabilite prin acte normative, se pot solicita și teste medicale specifice.

Art.19. Certificatul medical este obligatoriu și în următoarele situații:

- a) la reînceperea activității după o întrerupere mai mare de 6 luni, pentru locurile de muncă având expunere la factori nocivi profesionali, și de un an în celelalte situații;
- b) în cazul detașării sau trecerii în alt loc de muncă ori în altă activitate, dacă se schimbă condițiile de muncă;
- c) în cazul ucenicilor, practicanților, elevilor și studenților, în situația în care urmează să fie instruiți pe meserii și profesii, precum și în situația schimbării meseriei pe parcursul instruirii;
- d) periodic, în cazul celor care lucrează în condiții de expunere la factori nocivi profesionali, potrivit reglementărilor Ministerului Sănătății Publice;
- e) periodic, în cazul celor care desfășoară activități cu risc de transmitere a unor boli, potrivit reglementărilor Ministerului Sănătății Publice;
- f) periodic, în cazul celor care lucrează în unități fără factori de risc, prin examene

medicale diferențiate în funcție de vârstă, sex și stare de sănătate, potrivit convenției individuale de muncă.

Art.20.(1). Fiecare societate cooperativă are obligația de a înființa un registru general de evidență a membrilor cooperatori, potrivit modelului cuprins în anexa nr.2 la prezentele Norme.

(2). Registrul general de evidență a membrilor cooperatori se completează în ordinea cooptării și cuprinde elementele de identificare ale tuturor membrilor cooperatori, elementele ce concretizează convențiile individuale de muncă ale acestora, precum și toate situațiile care intervin pe parcursul desfășurării relațiilor de muncă în legătură cu executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea convenției individuale de muncă, data cooptării, funcția/ocupația conform Codului Clasificării ocupațiilor din România, salariul, sporurile și quantumul acestora, perioada, cauzele și data încetării suspendării convenției individuale de muncă, datele din actele de studii de lungă durată ale persoanei, precum și datele privitoare la profilul/specializarea/calificarea, conform actelor/certificatelor de calificare și data încetării convenției individuale de muncă.

În cazurile de detașare în Registrul general de evidență a membrilor cooperatori se completează:

- data la care începe și data la care încetează detașarea și denumirea angajatorului la care se face detașarea;
- data la care începe și data la care încetează detașarea transnațională, definită de Legea nr. 344/2006 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale, cu modificările și completările ulterioare, statul în care urmează să se realizeze detașarea transnațională, denumirea beneficiarului/ utilizatorului la care urmează să presteze activitatea salariatul detașat, precum și natura acestei activități;
- data la care începe și data la care încetează detașarea pe teritoriul unui stat care nu este membru al Uniunii Europene sau al Spațiului Economic European, statul în care urmează să se realizeze detașarea, denumirea beneficiarului/utilizatorului la care urmează să presteze activitatea salariatul detașat, precum și natura acestei activități.

(3). Registrul general de evidență a membrilor cooperatori este păstrat la sediul societății cooperative și este completat de persoana numită prin decizie de președintele societății cooperative.

(4). La solicitarea scrisă a membrului cooperat sau a unui fost membru cooperat, societatea cooperativă este obligată să elibereze copii ale paginilor din registru care cuprind înscrierile referitoare la persoana sa, datat și certificat pentru conformitate sau o adeverință care să ateste activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariu, vechimea în muncă, în meserie și în specialitate, astfel cum rezultă din registrul general de evidență a membrilor cooperatori și din dosarul personal, în termen de cel mult 15 zile de la solicitare.

La încetarea convenției individuale de muncă a membrului cooperador, societatea cooperativă are obligația să îi elibereze acestuia o adeverință care să ateste activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă și în specialitate.

Societatea cooperativă răspunde pentru asigurarea condițiilor de păstrare, precum și pentru orice prejudiciu produs membrului cooperador, sau oricărei persoane fizice sau juridice, prin încălcarea acestor obligații.

(5). Registrul se depune la încetarea activității societății cooperative la direcția județeană a Arhivelor Naționale, astfel cum prevede Legea Arhivelor Naționale nr. 16/1996 cu modificările și completările ulterioare.

În cazul reorganizării societății prin fuziune sau divizare, registrul este preluat de succesoarea în drept.

Art.21.(1). Societatea cooperativă are obligația de a întocmi un dosar personal pentru fiecare membru cooperador și de a-l păstra în bune condiții.

(2). Dosarul personal al membrului cooperador va cuprinde cel puțin următoarele documente: actele necesare cooptării, convenția individuală de muncă, actele adiționale și celelalte acte referitoare la modificarea, suspendarea și încetarea convenției individuale de muncă, acte de studii (certificate de calificare, specializare, perfecționare), precum și orice alte documente care certifică legalitatea și corectitudinea completării registrului general de evidență al membrilor cooperadori.

(3). La solicitarea scrisă a membrului cooperador sau a unui fost membru cooperador, societatea cooperativă este obligată să elibereze acestuia, copii ale documentelor existente în dosarul personal, în termen de cel mult 15 zile de la data solicitării.

Art.22. Registrul general de evidență a membrilor cooperadori și dosarele personale ale fiecărui membru cooperador se vor păstra în condiții care să asigure securitatea datelor, precum și păstrarea lor îndelungată și corespunzătoare conform legii.

CAPITOLUL II – Executarea convenției individuale de muncă

Art.23. Drepturile și obligațiile privind relațiile de muncă dintre societatea cooperativă și membrul cooperador se stabilesc prin hotărârea adunării generale referitoare la clauzele generale privind raporturile de muncă și prin convențiile individuale de muncă.

Art.24. Între societatea cooperativă și membrul cooperador există cumulativ următoarele categorii de raporturi:

a) patrimoniale, concretizate prin obligația membrului cooperador de a depune

contravaloarea părților sociale în condițiile și termenele prevăzute de statut, prin depuneri în numerar și/sau aporturi în natură;

- b) de muncă, în temeiul convenției individuale de muncă încheiată cu societatea cooperativă în care își desfășoară activitatea.

Art.25.(1). Membrul cooperator asociat la muncă într-o societate cooperativă are, în principal, următoarele drepturi:

- a) dreptul la remunerare pentru munca depusă în funcție de rezultatele obținute;
- b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal;
- c) dreptul la concediu de odihnă anual;
- d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament;
- e) dreptul la demnitate în muncă;
- f) dreptul la securitate și sănătate în muncă;
- g) dreptul la acces la formarea profesională;
- h) dreptul la informare și consultare;
- i) dreptul de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă;
- j) dreptul la negociere;
- k) dreptul de a fi ales în consiliul social;
- l) dreptul la protecție în cazul desființării locului de muncă, în măsura îndeplinirii condițiilor prevăzute de legea specială;
- m) 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 aceeași societate cooperativă. În acest caz, societatea va răspunde motivat, în scris, în termen de 30 de zile de la primirea solicitării membrului cooperator;
- n) drepturile stabilite prin statut.

(2). Membrului cooperator îi revin, în principal, următoarele obligații:

- a) să participe la activitățile pe care le desfășoară societatea cooperativă, prin munca lor personală, în timpul programului de lucru; să realizeze norma de muncă sau, după caz, să îndeplinească integral atribuțiile ce îi revin conform fișei postului, în condițiile de calitate stabilite;
- b) să folosească spațiile, utilajele, materiile prime, materialele și fondurile financiare numai în scopuri corespunzătoare intereselor societății cooperative;
- c) să participe la activitățile de formare și pregătire profesională;
- d) să păstreze secretul de serviciu, în legătură cu acele informații privind societatea cooperativă a căror divulgare ar putea prejudicia interesele acesteia;
- e) să respecte cu strictețe ordinea și disciplina muncii la locul de muncă; să realizeze lucrările încredințate la timp, în condiții tehnice de calitate și cu eficiența economică prevăzută;
- f) să înștiințeze șeful ierarhic de îndată ce a luat la cunoștință de existența unor nereguli, abateri sau lipsuri de orice natură, care pun în pericol desfășurarea normală a activității sau pot aduce prejudicii patrimoniului societății cooperative;
- g) să cunoască și să respecte integral reglementările privind securitatea și sănătatea în

muncă și cele de apărare împotriva incendiilor;

- h) să aibă o comportare corectă și civilizată în cadrul relațiilor interne sau externe de serviciu și cu beneficiarii.

Art.26.(1). Societatea cooperativă are, în principal, următoarele drepturi:

- a) să stabilească organizarea și funcționarea unității;
- b) să stabilească atribuțiile corespunzătoare pentru fiecare membru cooperativ și parametrii de calitate;
- c) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru membrii cooperativi, sub rezerva legalității lor;
- d) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- e) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit statutului și regulamentului intern;
- f) să stabilească obiectivele de performanță individuală, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora.

(2). Societății cooperative îi revin următoarele obligații:

- a) să informeze membrii cooperativi asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă de tip cooperativ;
- b) să asigure permanent infrastructura necesară (clădiri, spații de lucru, utilități, echipamente), documentația tehnică (pentru producție, servicii și la procese tehnologice), documentația organizatorică (organigramă, fișa postului, regulamentul de organizare și funcționare, regulamentul intern) și documentația legislativă (standarde, normative, reglementări și legi aplicabile proceselor și produselor) avute în vedere la elaborarea normelor de muncă;
- c) să asigure permanent normele de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;
- d) să acorde membrilor cooperativi toate drepturile ce decurg din hotărârea adunării generale referitoare la clauzele generale privind raporturile de muncă și din convenția individuală de muncă;
- e) să comunice periodic membrilor cooperativi situația economică și financiară a societății cooperative, cu excepția informațiilor sensibile sau secrete care, prin divulgare, sunt de natură să prejudicieze activitatea societății cooperative. Comunicarea sus menționată se face în adunările generale ale membrilor cooperativi;
- f) să se consulte cu consiliul social sau, după caz, cu responsabilul cu probleme sociale în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele membrilor cooperativi;
- g) să plătească toate contribuțiile și impozitele aflate în sarcina sa, precum și să rețină și să vireze contribuțiile și impozitele datorate de membrii cooperativi în condițiile legii;
- h) să înființeze registrul general de evidență a membrilor cooperativi și să opereze înregistrările prevăzute de acesta;
- i) să elibereze, la cerere, documentele care atestă calitatea de membru cooperativ a solicitanților;

j) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale membrilor cooperatori.

CAPITOLUL III – Modificarea convenției individuale de muncă

Art.27.(1). Convenția individuală de muncă poate fi modificată numai prin acordul părților.

(2). Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală a convenției individuale de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de prezentele Norme.

(3). Modificarea convenției individuale de muncă se referă la oricare dintre următoarele elemente:

- a) locul muncii;
- b) felul muncii;
- c) condițiile de muncă;
- d) salariul;
- e) timpul de muncă și timpul de odihnă.

Art.28.(1). Locul muncii poate fi modificat unilateral de către societatea cooperativă prin delegarea sau detașarea membrului cooperador într-un alt loc de muncă decât cel prevăzut în convenția individuală de muncă.

(2). Pe durata delegării, respectiv a detașării, membrul cooperador își păstrează funcția și toate celelalte drepturi prevăzute în convenția individuală de muncă.

Art.29. Delegarea reprezintă exercitarea temporară de către membrul cooperador, din dispoziția societății cooperative, a unor lucrări sau sarcini corespunzătoare atribuțiilor de serviciu în afara locului său de muncă.

Art.30.(1). Delegarea poate fi dispusă pentru o perioadă de cel mult 60 de zile calendaristice în 12 luni și se poate prelungi cu acordul membrului cooperador, pentru perioade succesive de minimum 60 de zile calendaristice.

Refuzul membrului cooperador de prelungire a delegării nu poate constitui motiv pentru sancționarea disciplinară a acestuia.

(2). Membrul cooperador delegat are dreptul la plata cheltuielilor de transport și cazare, precum și la o indemnizație de delegare, în condițiile stabilite de consiliul de administrație prin decizie, în baza reglementărilor în vigoare.

Art.31. Detașarea este actul prin care se dispune schimbarea temporară a locului de muncă, din dispoziția societății cooperative, la o altă societate cooperativă în scopul executării unor lucrări în interesul acesteia. În mod excepțional, prin detașare se poate modifica și felul muncii, dar numai cu consimțământul scris al membrului cooperador.

Art.32.(1). Detașarea poate fi dispusă pe o perioadă de cel mult un an.

(2). In mod excepțional, perioada detașării poate fi prelungită pentru motive obiective ce impun prezența membrului cooperador la societatea cooperativă la care s-a dispus detașarea, cu acordul ambelor părți din 6 în 6 luni.

(3). Membrul cooperador poate refuza detașarea dispusă de societatea cooperativă numai în mod excepțional și pentru motive personale temeinice.

(4). Membrul cooperador detașat are dreptul la plata cheltuielilor de transport și cazare, precum și la o indemnizație de detașare, în condițiile stabilite de consiliul de administrație prin decizie, în baza reglementărilor în vigoare.

Art.33.(1). Drepturile cuvenite membrului cooperador detașat se acordă de societatea cooperativă la care s-a dispus detașarea.

(2). Pe durata detașării membrul cooperador beneficiază de drepturile care îi sunt mai favorabile, fie de drepturile de la societatea cooperativă care a dispus detașarea, fie de drepturile de la societatea cooperativă la care este detașat.

(3). Dacă societatea cooperativă la care s-a dispus detașarea nu își îndeplinește integral și la timp toate obligațiile față de membrul cooperador detașat, acestea vor fi îndeplinite de societatea cooperativă care a dispus detașarea, iar detașarea își încetează valabilitatea. In această situație obligațiile respective vor fi achitate de societatea cooperativă care a dispus detașarea.

(4). In cazul în care există divergență între cele două societăți cooperative, sau nici una dintre ele nu își îndeplinește obligațiile potrivit alin.(1) și (2), membrul cooperador detașat are dreptul de a reveni la locul său de muncă de la societatea cooperativă care l-a detașat, de a se îndrepta împotriva oricăreia dintre cele două societăți cooperative și de a cere executarea silită a obligațiilor neîndeplinite.

Art.34. Societatea cooperativă poate modifica locul și felul muncii, fără consimțământul membrului cooperador, în situațiile impuse de necesitatea unei bune organizări a activității ori de motive economice, tehnologice sau de forță majoră, cu titlu de sancțiune disciplinară sau ca măsură de protecție a membrului cooperador, în condițiile prevăzute de regulamentul intern.

CAPITOLUL IV – Suspendarea convenției individuale de muncă

Art.35.(1). Suspendarea convenției individuale de muncă poate interveni de drept, din inițiativa uneia dintre părți sau prin acordul părților.

(2). Suspendarea convenției individuale de muncă are ca efect suspendarea prestării muncii de către membrul cooperativist și a plății drepturilor de natură salarială de către societatea cooperativă.

(3). Pe durata suspendării pot continua să existe alte drepturi și obligații ale părților decât cele prevăzute la alin.(2), dacă prin statut, prin convenții individuale de muncă sau regulamente interne se prevede astfel.

(4). În cazul suspendării convenției individuale de muncă din cauza unei fapte imputabile membrului cooperativist, pe durata suspendării acesta nu va beneficia de nici un drept care rezultă din calitatea sa de membru cooperativist, cu excepția drepturilor materiale derivate din aportul său individual la capitalul social al societății.

(5). De fiecare dată când în timpul perioadei de suspendare a convenției intervine o cauză de încetare de drept a convenției individuale de muncă, cauza de încetare de drept prevalează.

(6). În cazul suspendării convenției individuale de muncă, se suspendă toate termenele care au legătură cu încheierea, modificarea, executarea sau încetarea convenției individuale de muncă, cu excepția situațiilor în care convenția individuală de muncă încetează de drept.

Art.36. Convenția individuală de muncă se suspendă de drept în următoarele situații:

- a) concediu de maternitate;
- b) concediu pentru incapacitate temporară de muncă;
- c) carantină;
- d) exercitarea unei funcții în cadrul unei autorități executive, legislative ori judecătorești, pe toată durata mandatului;
- e) forță majoră;
- f) în cazul în care membrul cooperativist este arestat preventiv, în condițiile Codului de procedură penală;
- g) de la data expirării perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei. Dacă în termen de 6 luni membrul cooperativist nu și-a reînnoit avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei, convenția individuală de muncă încetează de drept.
- h) în alte cazuri expres prevăzute de lege sau statut.

Art.37.(1). Convenția individuală de muncă poate fi suspendată din inițiativa membrului cooperativist în următoarele situații:

- a) concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;
- b) concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul

copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;

- c) concediu paternal;
- d) concediu pentru formare profesională
- e) concediu de acomodare.

(2). Convenția individuală de muncă poate fi suspendată în situația absențelor nemotivate ale membrilor cooperatori, în condițiile stabilite prin hotărârea adunării generale referitoare la clauzele generale privind raporturile de muncă.

(3). Drepturile dobândite de membrul cooperator anterior momentului acordării concediilor prevăzute la alin. (1) și la art. 93¹ ori absentării de la locul de muncă în condițiile prevăzute la art. 93² se mențin pe toată durata concediului, respectiv a perioadei de absență.

Art.38.(1). Convenția individuală de muncă poate fi suspendată din inițiativa societății cooperative în următoarele situații:

- a) în cazul în care membrul cooperator a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești;
- b) în cazul întreruperii sau reducerii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;
- c) pe durata detașării;
- d) pe durata suspendării de către autoritățile competente a avizelor, autorizațiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiilor;
- e) în cazul în care împotriva membrului cooperator s-a luat, în condițiile Codului de procedură penală, măsura controlului judiciar ori a controlului judiciar pe cauțiune, dacă în sarcina acestuia au fost stabilite obligații care împiedică executarea convenției individuale de muncă, precum și în cazul în care membrul cooperator este arestat la domiciliu, iar conținutul măsurii împiedică executarea convenției individuale de muncă.

(2). În cazul prevăzut la alin. (1) lit. a), dacă se constată nevinovăția celui în cauză, membrul cooperator își reia activitatea anterioară și i se plătește, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, o despăgubire egală cu salariul și celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării convenției.

(3). În cazul reducerii temporare a activității, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare, pe perioade care depășesc 30 de zile lucrătoare, societatea cooperativă va avea posibilitatea reducerii programului de lucru de la 5 zile la 4 zile pe săptămână, cu reducerea corespunzătoare a salariului, până la remedierea situației care a cauzat reducerea programului, după consultarea prealabilă a președintelui consiliului social/responsabilului cu probleme sociale, sau, după caz, sindicatului reprezentativ legal constituit.

Art.39. Convenția individuală de muncă poate fi suspendată, prin acordul părților, în cazul concediilor fără plată pentru studii sau pentru interese personale.

CAPITOLUL V – Încetarea convenției individuale de muncă

Art.40. Convenția individuală de muncă poate înceta astfel:

- a) de drept;
- b) ca urmare a acordului părților, la data convenită de acestea;
- c) ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți, în cazurile și în condițiile limitativ prevăzute de prezentele Norme.

Secțiunea 1

Încetarea de drept a convenției individuale de muncă

Art.41. (1). Convenția individuală de muncă încetează de drept:

- a) la data decesului membrului cooperador și în cazul dizolvării societății cooperative, de la data la care societatea și-a încetat existența conform legii;
- b) la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau la data punerii sub interdicție a membrului cooperador;
- c) la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare sau, cu caracter excepțional, în cazul femeii - membru cooperador care optează în scris pentru continuarea executării convenției individuale de muncă, în termen de 30 de zile calendaristice anterior împlinirii condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare, la vârsta de 65 de ani;*
- d) la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei anticipate parțiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare, la data comunicării deciziei medicale asupra capacității de muncă în cazul invalidității de gradul I sau II;
- e) ca urmare a constatării nulității absolute a convenției individuale de muncă, de la data la care nulitatea a fost constatată prin acordul părților sau prin hotărâre judecătorească definitivă;
- f) ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcția ocupată de membrul cooperador a unei persoane ale cărei raporturi de muncă au încetat nelegal sau pentru motive neîntemeiate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești de reintegrare;
- g) ca urmare a condamnării la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești;
- h) de la data retragerii de către autoritățile sau organismele competente a avizelor,

* Societatea cooperativă meșteșugărească nu poate îngrădi sau limita dreptul femeii - membru cooperador de a continua activitatea în condițiile prevăzute la art. 41 alin. (1) lit. c).

autorizațiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei;

- i) ca urmare a interzicerii exercitării unei profesii sau a unei funcții, ca măsură de siguranță ori pedeapsă complementară, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești prin care s-a dispus interdicția;
- j) la data expirării termenului convenției individuale de muncă încheiate pe durată determinată.

(2). Prin excepție de la prevederile alin.(1) lit. c) membrii consiliului de administrație aleși în funcțiile de președinte și vicepreședinte își vor continua activitatea în baza unei noi convenții individuale de muncă, până la expirarea mandatului în curs de exercitare.

(3). Pentru situațiile prevăzute la alin. (1) lit. c) – i) și alin. (2), constatarea cazului de încetare de drept a convenției individuale de muncă, se face în termen de 5 zile lucrătoare de la data intervenirii acesteia, în scris, prin decizia președintelui și se comunică membrului cooperador aflat în situația respectivă în termen de 5 zile lucrătoare.

Art.42.(1). Nerespectarea oricăreia dintre condițiile prevăzute de prezentele Norme ca necesare pentru încheierea valabilă a convenției individuale de muncă atrage nulitatea acesteia.

(2). Constatarea nulității convenției individuale de muncă produce efecte pentru viitor.

(3). Nulitatea convenției individuale de muncă poate fi acoperită prin îndeplinirea ulterioară a condițiilor impuse de prezentele Norme.

(4). În situația în care o clauză este afectată de nulitate, întrucât stabilește drepturi sau obligații pentru membrii cooperadori care contravin unor norme legale imperative sau clauzelor generale privind raporturile de muncă stabilite de adunarea generală, aceasta este înlocuită de drept cu dispozițiile legale sau convenționale, membrul cooperador având dreptul la despăgubiri.

(5). Membrul cooperador care a prestat munca în temeiul unei convenții individuale de muncă nule are dreptul la remunerarea acesteia, corespunzător modului de îndeplinire a atribuțiilor de serviciu.

(6). Constatarea nulității și stabilirea efectelor acesteia se pot face prin acordul părților.

Secțiunea a 2-a

Încetarea convenției individuale de muncă din inițiativa societății cooperative

Art.43. Încetarea convenției individuale de muncă din inițiativa societății cooperative poate fi dispusă pentru motive care țin de persoana membrului cooperador sau pentru motive independente de acesta.

Art.44. Încetarea convenției individuale de muncă a membrilor cooperadori nu poate fi dispusă:

- a) pe durata incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificat medical conform legii;
- b) pe durata suspendării activității ca urmare a instituirii carantinei;
- c) pe durata în care cooperatoarea este gravidă, în măsura în care societatea cooperativă a luat la cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de încetare a raporturilor de muncă;
- d) pe durata concediului de maternitate;
- e) pe durata concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;
- f) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
- g) pe durata efectuării concediului de odihnă;
- h) pe durata concediului de risc maternal. Interdicția se extinde o singură dată, cu până la 6 luni după revenirea în unitate;
- i) pe durata efectuării concediului paternal și a concediului de îngrijitor sau pe durata absentării de la locul de muncă în condițiile reglementate la art.93².

Art.45. Prevederile art. 44 nu se aplică în cazul încetării raporturilor de muncă pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării ori dizolvării și lichidării statutare sau reorganizării judiciare ori a falimentului societății cooperative, în condițiile prevăzute de statute sau de legea specială.

a) Încetarea convenției individuale de muncă pentru motive care țin de persoana membrului cooperador

Art.46.(1). Societatea cooperativă poate dispune încetarea raporturilor de muncă, pentru motive care țin de persoana membrului cooperador, în următoarele situații:

- a) membrul cooperador a săvârșit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii ori de la cele stabilite prin convenția individuală de muncă, statut sau regulamentul intern, ca sancțiune disciplinară;
- b) membrul cooperador este arestat preventiv sau arestat la domiciliu pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condițiile Codului de procedură penală;
- c) în cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se

constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a membrului cooperador, fapt ce nu permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat;

- d) membrul cooperador nu corespunde profesional locului de muncă (postului, funcției, etc.) în care este repartizat;
- e) membrul cooperador este exclus deoarece nu își îndeplinește obligațiile patrimoniale asumate pentru care a dobândit această calitate;
- f) în situația în care nu mai îndeplinește condițiile prevăzute de statut pentru a fi membru cooperador al societății și a fost exclus;
- g) în cazul în care membrul cooperador a fost exclus deoarece a dobândit această calitate într-o societate cooperativă concurentă și/sau cu profil asemănător, ori desfășoară activități concurențiale societății cooperative pe cont propriu sau în contul altei persoane.

(2). Încetarea raporturilor de muncă pentru motivul prevăzut la alin. (1) lit. d) poate fi dispusă după evaluarea membrului cooperador, conform procedurii prevăzute în hotărârea adunării generale referitoare la clauzele generale privind raporturile de muncă sau, în regulamentul intern.

Art.47. Desfacerea disciplinară a convenției individuale de muncă pentru săvârșirea unei abateri grave sau a unor abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii, poate fi dispusă numai după îndeplinirea de către societatea cooperativă a cercetării disciplinare prealabile, potrivit regulamentului intern.

Art.48. În cazurile prevăzute la art.46 alin. (1) lit. b) - d), societatea cooperativă are obligația de a emite decizia de încetare a convenției individuale de muncă în termen de 30 de zile calendaristice de la data constatării situației.

Art.49.(1). În cazul în care încetarea raporturilor de muncă se dispune pentru motivele prevăzute la art. 46 alin. (1) lit. c) și d), precum și în cazul în care convenția individuală de muncă a încetat de drept în temeiul art. 41 alin. (1) lit. e), societatea cooperativă are obligația de a-i propune membrului cooperador alte locuri de muncă vacante în unitate, compatibile cu pregătirea profesională sau, după caz, cu capacitatea de muncă stabilită de medicul de medicină a muncii.

(2). În situația în care societatea cooperativă nu dispune de locuri de muncă vacante potrivit alin.(1), aceasta are obligația de a solicita sprijinul agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă în vederea redistribuirii membrului cooperador, corespunzător pregătirii profesionale sau capacității de muncă stabilite de medicul de medicină a muncii.

(3). Membrul cooperador are la dispoziție un termen de 3 zile lucrătoare de la comunicarea societății cooperative conform prevederilor alin.(1) pentru a-și manifesta expres consimțământul cu privire la noul loc de muncă oferit.

(4). În cazul în care membrul cooperator nu își manifestă expres consimțământul în termenul prevăzut la alin.(3), precum și în cazul în care agenția teritorială de ocupare a forței de muncă nu poate îndeplini obligația prevăzută la alin.(2), societatea cooperativă emite decizia de încetare a raporturilor de muncă cu membrul cooperator.

(5). Decizia se emite în scris și, sub sancțiunea nulității absolute, trebuie să fie motivată în fapt și în drept și să cuprindă precizări cu privire la termenul în care poate fi contestată și instanța judecătorească competentă în soluționare.

Art.50. Pentru situațiile prevăzute la art. 46 alin. (1) lit. e) – g) după încetarea convenției individuale de muncă, societatea cooperativă poate să încheie cu persoanele respective, cu respectarea prevederilor statutare, contracte individuale de muncă în condițiile prevăzute de Codul muncii.

b) Încetarea convenției individuale de muncă pentru motive care nu țin de persoana membrului cooperator

Art.51.(1). Convenția individuală de muncă poate înceta pentru motive care nu țin de persoana membrului cooperator, determinate de desființarea locului de muncă ocupat de membrul cooperator ca urmare a dificultăților economice, a transformărilor tehnologice sau a reorganizării activității.

(2). Desființarea locului de muncă trebuie să fie efectivă și să aibă o cauză reală și serioasă.

(3). Membrii cooperatori cărora le-a încetat convenția individuală de muncă pentru motivele prevăzute la alin.(1) beneficiază de indemnizație de șomaj și de măsurile de combatere a șomajului, în condițiile prevăzute de legea specială.

Secțiunea a 3-a Dreptul la preaviz

Art.52.(1). Membrilor cooperatori cărora le-au încetat raporturile de muncă în temeiul art. 46 alin. (1) lit. c) și d) și art. 51 alin. (1) beneficiază de dreptul la un preaviz ce nu poate fi mai mic de 20 zile lucrătoare.

(2). Fac excepție de la prevederile alin. (1) membrii cooperatori care se află în perioada de probă, a căror convenție individuală de muncă a încetat în temeiul art. 16 alin. (11).

Art.53.(1). Decizia de încetare a raporturilor de muncă se comunică membrului cooperator în scris și trebuie să conțină în mod obligatoriu:

a) motivele care determină încetarea raporturilor de muncă;

- b) durata preavizului;
- c) lista tuturor locurilor de muncă disponibile în societatea cooperativă și termenul în care membrii cooperatori urmează să opteze pentru a ocupa un loc de muncă vacant, în condițiile art.49.

(2). În situația în care în perioada de preaviz convenția individuală de muncă este suspendată, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzător.

Art.54. Decizia de încetare a raporturilor de muncă produce efecte de la data comunicării ei membrului cooperator.

Secțiunea a 4-a

Retragerea membrului cooperator din societatea cooperativă

Art.55.(1). Prin retragere se înțelege actul unilateral de voință a membrului cooperator care, printr-o notificare scrisă, comunică societății cooperative încetarea convenției individuale de muncă, după împlinirea unui termen de preaviz.

(2). Societatea cooperativă este obligată să înregistreze notificarea de retragere a membrului cooperator. Refuzul societății cooperative de a înregistra retragerea dă dreptul membrului cooperator de a face dovada acesteia prin orice mijloace de probă.

(3). Membrul cooperator are dreptul de a nu motiva retragerea.

(4). Termenul de preaviz nu poate fi mai mare de 20 zile lucrătoare pentru membrii cooperatori cu funcții de execuție, respectiv de 45 de zile lucrătoare pentru membrii cooperatori care ocupă funcții de conducere.

(5). Pe durata preavizului convenția individuală de muncă continuă să-și producă efectele.

(6). În situația în care în perioada de preaviz convenția individuală de muncă este suspendată, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzător.

(7). Convenția individuală de muncă încetează la data expirării termenului de preaviz sau la data renunțării totale sau parțiale de către societatea cooperativă la termenul de preaviz.

(8). Nerespectarea termenului de preavizare prevăzut la alin.(4) constituie abatere disciplinară. Cooperatorul în cauză răspunde patrimonial pentru daunele aduse prin părăsirea locului de muncă înainte de expirarea termenului de preavizare prevăzut la alin.(4).

(9). Prejudiciul astfel cauzat poate fi recuperat de societatea cooperativă prin reținerea sumelor datorate din aportul individual al membrului cooperativ la capitalul social.

CAPITOLUL VI – Munca la domiciliu

Art.56.(1). Sunt considerați membri cooperatori cu munca la domiciliu acele persoane care prestează muncă pentru societatea cooperativă la domiciliul lor.

(2). În vederea îndeplinirii sarcinilor ce le revin, membrii cooperatori cu munca la domiciliu își stabilesc singuri programul de lucru.

(3). Societatea cooperativă este în drept să verifice activitatea membrului cooperativ cu munca la domiciliu, în condițiile stabilite prin Regulamentul privind munca la domiciliu.

Art.57. Convenția individuală de muncă la domiciliu se încheie numai în formă scrisă și conține, în afara elementelor prevăzute la art.9 alin.(2), următoarele:

- a) precizarea expresă că membrul cooperativ lucrează la domiciliu;
- b) programul în cadrul căruia societatea cooperativă este în drept să controleze activitatea membrului cooperativ și modalitatea concretă de realizare a controlului;
- c) obligația societății cooperative de a asigura transportul la și de la domiciliul membrului cooperativ, după caz, al materiilor prime și materialelor pe care le utilizează în activitate, precum și al produselor finite pe care le realizează.

Art.58.(1). Membrul cooperativ cu munca la domiciliu se bucură de toate drepturile recunoscute prin statut, regulament intern și rezultate din hotărârea adunării generale referitoare la clauzele generale privind raporturile de muncă, aplicabile membrilor cooperatori al căror loc de muncă este în structurile de producție organizate.

(2). Adunarea generală poate stabili prin hotărârea sa referitoare la clauzele generale privind raporturile de muncă și alte condiții specifice privind munca la domiciliu a membrilor cooperatori.

TITLUL III TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ

CAPITOLUL I – Timpul de muncă

Secțiunea 1 Durata timpului de muncă

Art.59. Timpul de muncă reprezintă timpul în care membrul cooperator se află la dispoziția societății cooperative și îndeplinește sarcinile de muncă conform convenției individuale de muncă.

Art.60.(1). Pentru membrii cooperatori durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână.

(2). În cazul membrilor cooperatori în vârstă de până la 18 ani durata timpului de muncă este de 6 ore pe zi și de 30 de ore pe săptămână.

Art.61.(1). 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.

(2). În funcție de specificul unității sau al muncii prestate, se poate opta și pentru o repartizare inegală a timpului de muncă, cu respectarea duratei normale a timpului de muncă de 40 de ore pe săptămână.

(3). Modul concret de stabilire a programului de lucru inegal în cadrul săptămânii de lucru de 40 de ore va fi stabilit de adunarea generală prin hotărârea referitoare la clauzele generale privind raporturile de muncă, la nivelul fiecărei societăți cooperative.

(4). Programul de lucru inegal poate funcționa numai dacă este specificat expres în convenția individuală de muncă.

Art.62. Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.

Art.63. Pentru anumite activități, unități sau profesii, se poate stabili prin clauzele generale privind raporturile de muncă o durată zilnică a timpului de muncă mai mare de 8 ore, cu condiția ca, pe total an, media orelor de muncă să nu depășească 48 de ore pe săptămână.

Art.64. Programul de muncă și modul de repartizare a acestuia pe zile sunt aduse la cunoștința membrilor cooperatori și sunt afișate la sediul societății cooperative.

Art.65.(1). Societatea cooperativă are obligația de a ține la locul de muncă, definit potrivit prevederilor art. 8 alin. (4) paragraf 2, evidența producției realizate și a orelor de muncă prestate de fiecare membru cooperator, cu evidențierea orelor de începere și a celei de sfârșit al programului de lucru.

(2). Pentru membrii cooperatori care desfășoară muncă la domiciliu, societatea cooperativă meșteșugărească ține evidența orelor de muncă prestate zilnic de fiecare

membru cooperador în condițiile stabilite cu membrii cooperadori prin acord scris, în funcție de activitatea specifică desfășurată de către aceștia.

Secțiunea a 2-a **Munca suplimentară**

Art.66. Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal prevăzută la art.60 este considerată muncă suplimentară.

Art.67.(1). La solicitarea societății cooperative, membrii cooperadori pot efectua muncă suplimentară cu respectarea prevederilor art.62 și art. 63.

(2). Efectuarea muncii suplimentare peste limita stabilită potrivit prevederilor art. 62 și 63, după caz, este interzisă, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident.

Art.68.(1). Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 90 de zile calendaristice după efectuarea acesteia. Pentru activitățile cu caracter sezonier compensarea muncii suplimentare se face în afara sezonului.

(2). În aceste condiții, membrii cooperadori beneficiază de salariul corespunzător pentru orele prestate peste programul normal de lucru.

(3). În perioadele de reducere a activității societatea cooperativă are posibilitatea de a acorda zile libere plătite din care pot fi compensate orele suplimentare ce vor fi prestate în următoarele 12 luni.

Art.69.(1). În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul prevăzut de art.68 alin.(1), munca suplimentară va fi plătită membrului cooperador prin adăugarea unui spor la salariu corespunzător duratei acesteia.

(2). Sporul pentru munca suplimentară, acordat în condițiile prevăzute la alin.(1), se stabilește în cadrul sistemului de salarizare și nu poate fi mai mic de 75% din salariul de bază.

Art.70. Membrii cooperadori în vârstă de până la 18 ani nu pot presta muncă suplimentară.

Secțiunea a 3-a **Munca de noapte**

Art.71.(1). Munca prestată între orele 22,00-6,00 este considerată muncă de noapte.

(2). Durata normală a muncii de noapte nu va depăși 8 ore într-o perioadă de 24 de ore.

Art.72. Membrii cooperatori care efectuează cel puțin 3 ore de muncă de noapte, beneficiază fie de program de lucru redus cu o oră față de durata normală a zilei de muncă, fără ca aceasta să ducă la scăderea salariului de bază, fie de un spor de cel puțin 25% din salariul de bază pentru fiecare oră de muncă de noapte prestată.

Art.73.(1). Membrii cooperatori care urmează să desfășoare muncă de noapte în condițiile art. 71 sunt supuși unui examen medical gratuit înainte de începerea activității și după aceea, periodic.

(2). Membrii cooperatori care desfășoară muncă de noapte și au probleme de sănătate recunoscute ca având legătură cu aceasta vor fi trecuți la o muncă de zi pentru care sunt apți.

Art.74.(1). Membrii cooperatori care nu au împlinit vârsta de 18 ani nu pot presta muncă de noapte.

(2). Cooperatoarele gravide, lăuzele sau cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte.

Secțiunea a 4-a **Norma de muncă**

Art.75.(1). Societățile cooperative meșteșugărești își desfășoară activitatea pe baza propriului sistem de normare a muncii.

(2). Norma de muncă exprimă cantitatea de muncă necesară pentru efectuarea operațiunilor sau lucrărilor de către o persoană cu calificare corespunzătoare, care lucrează cu intensitate normală, în condițiile unor procese tehnologice și de muncă determinate. Norma de muncă cuprinde timpul productiv, timpul pentru întreruperi impuse de desfășurarea procesului tehnologic, timpul pentru pauze legale în cadrul programului de muncă.

Art.76. Norma de muncă se exprimă, în funcție de caracteristicile procesului de producție sau ale activității ce se normează, sub formă de norme de timp, norme de producție, norme de personal, sferă de atribuții sau sub alte forme corespunzătoare specificului fiecărei activități.

Art.77. Normele de muncă se elaborează de către fiecare societate cooperativă cu consultarea președintelui consiliului social/responsabilului cu probleme sociale sau, după caz, sindicatului reprezentativ legal constituit.

Art.78. Activitatea de normare a muncii se organizează în cadrul compartimentelor funcționale și după caz, în unitățile de producție și este subordonată președintelui societății cooperative.

CAPITOLUL II - Repausuri periodice

Secțiunea 1

Pauza de masă și repausul zilnic.

Art.79.(1). În cazurile în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 6 ore, membrii cooperatori au dreptul la pauză de masă.

(2). Membrii cooperatori în vârstă de până la 18 ani beneficiază de o pauză de masă de cel puțin 30 de minute, în cazul în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 4 ore și jumătate.

(3). Pauza de masă nu se include în timpul normal de lucru, acesta fiind prelungit în funcție de durata pauzei de masă.

Art.80.(1). Membrii cooperatori au dreptul între două zile de muncă la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive.

(2). Prin excepție, în cazul muncii în schimburi, acest repaus nu poate fi mai mic de 8 ore între schimburi.

Secțiunea a 2-a

Repausul săptămânal

Art.81.(1). Repausul săptămânal se acordă în 48 ore consecutive, de regulă sâmbăta și duminica.

(2). În cazul în care repausul în zilele de sâmbătă și duminică ar prejudicia desfășurarea normală a activității, prin clauzele generale privind raporturile de muncă se poate stabili ca repausul săptămânal să fi acordat și în alte zile, stabilite de adunarea generală.

(3). În situația prevăzută la alin.(2) membrii cooperatori vor beneficia de un spor la salariu stabilit prin sistemul de salarizare.

(4). În situații de excepție zilele de repaus săptămânal sunt acordate cumulat, după o perioadă de activitate continuă ce nu poate depăși 14 zile calendaristice, cu acordul consiliului social/responsabilului cu probleme sociale sau, după caz,

sindicatului reprezentativ legal constituit.

Art.82. În cazul unor lucrări urgente, a căror executare imediată este necesară pentru organizarea unor măsuri de salvare a persoanelor sau a bunurilor societății cooperative, 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.

Secțiunea a 3-a Sărbătorile legale

Art.83.(1). Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt:

- 1 și 2 ianuarie;
- 6 ianuarie - Botezul Domnului - Boboteaza;
- 7 ianuarie - Soborul Sfântului Proroc Ioan Botezătorul;
- 24 ianuarie – ziua Unirii Principatelor Române;
- Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paștelui;
- Prima și a doua zi de Paște;
- 1 mai;
- 1 iunie;
- Prima și a doua zi de Rusalii;
- 15 august – Adormirea Maicii Domnului;
- 30 noiembrie – Sfântul Andrei;
- 1 decembrie;
- Prima și a doua zi de Crăciun;
- 2 zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

(2). Zilele libere stabilite potrivit alin. (1) pentru membrii cooperatori aparținând cultelor religioase legale, altele decât cele creștine, se acordă de către societatea cooperativă meșteșugărească în alte zile decât zilele de sărbătoare legală stabilite potrivit legii sau de concediu de odihnă anual.

Art.84. Prevederile art.83 nu se aplică în locurile de muncă în care activitatea nu poate fi întreruptă datorită caracterului procesului de producție sau specificului activității. În aceste situații, consiliul de administrație va stabili programul de lucru.

Art.85.(1). Membrilor cooperatori care, în mod excepțional, lucrează în zilele prevăzute la art.83, li se asigură compensarea cu timp liber corespunzător în următoarele 30 de zile.

(2). În cazul în care, din motive justificate, nu se acordă zile libere, membrii

cooperatori beneficiază pentru munca prestată în zilele de sărbătoare legală de un spor la salariul de bază ce nu poate fi mai mic de 100% din salariul de bază corespunzător muncii prestate în programul normal de lucru.

CAPITOLUL III - Concediile

Secțiunea 1

Concediul de odihnă anual și alte concedii ale membrilor cooperatori

Art.86.(1). Dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat tuturor membrilor cooperatori.

(2). Dreptul la concediu de odihnă anual nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări.

Art.87.(1). Durata minimă a concediului de odihnă anual este de 20 de zile lucrătoare.

(2). Durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabilește prin hotărârea adunării generale referitoare la clauzele generale privind raporturile de muncă și este prevăzută în convenția individuală de muncă.

(3). Sărbătorile legale în care nu se lucrează, precum și zilele libere plătite stabilite prin clauzele generale privind raporturile de muncă nu sunt incluse în durata concediului de odihnă anual.

(4). La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă și cele aferente concediului de maternitate, concediului de risc maternal și concediului pentru îngrijirea copilului bolnav, concediului paternal, concediului de îngrijitor și perioada absenței de la locul de muncă în condițiile art.93², se consideră perioade de activitate prestată.

(5). În situația în care incapacitatea temporară de muncă sau concediul de maternitate, concediul de risc maternal ori concediul pentru îngrijirea copilului bolnav a survenit în timpul efectuării concediului de odihnă anual, acesta se întrerupe, urmând ca membrul cooperator să efectueze restul zilelor de concediu după ce a încetat situația de incapacitate temporară de muncă, de maternitate, de risc maternal ori cea de îngrijire a copilului bolnav, iar când nu este posibil urmează ca zilele neefectuate să fie reprogramate.

(6). Membrul cooperator are dreptul la concediu de odihnă anual și în situația în care incapacitatea temporară de muncă se menține, în condițiile legii, pe întreaga perioadă a unui an calendaristic, societatea cooperativă fiind obligată să acorde

concediul de odihnă anual într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care acesta s-a aflat în concediu medical.

(7). Zilele de concediu de odihnă se acordă proporțional cu activitatea prestată într-un an calendaristic avându-se în vedere ca activitate prestată și perioadele prevăzute la alin.(4) precum și perioada concediului pentru formare profesională acordat în condițiile art.96 și art.97 din prezentele norme.

Art.88.(1). Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an.

(2). În cazul în care membrul cooperativ, 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, societatea cooperativă este obligată 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.

(3). Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării convenției individuale de muncă.

Art.89. Membrii cooperatori care lucrează în locuri de muncă cu condiții deosebite, nevăzătorii, alte persoane cu dizabilități și tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de cel puțin 3 zile lucrătoare.

Art.90.(1). Membrul cooperativ este obligat să efectueze în natură concediul de odihnă în perioada în care a fost programat, cu excepția situațiilor când, din motive obiective, concediul nu poate fi efectuat.

(2). În cazul în care programarea concediilor se face fracționat, societatea cooperativă este obligată să stabilească programarea astfel încât fiecare membru cooperativ să efectueze într-un an calendaristic cel puțin 10 zile lucrătoare de concediu neîntrerupt.

Art.91.(1). Pentru perioada concediului de odihnă, membrul cooperativ beneficiază de o indemnizație de concediu calculată în raport cu numărul de zile de concediu cuvenite și media zilnică a veniturilor realizate pe o perioadă stabilită de adunarea generală a membrilor cooperativi.

(2). Indemnizația de concediu de odihnă se plătește de către societatea cooperativă cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu.

Art.92.(1). Concediul de odihnă poate fi întrerupt la cererea membrului cooperativ, pentru motive obiective.

(2). Societatea cooperativă poate rechema membrul cooperativ din concediul de

odihnă în caz de forță majoră sau pentru interese urgente care impun prezența acestuia la locul de muncă. În acest caz societatea cooperativă are obligația de a suporta toate cheltuielile membrului cooperador și ale familiei sale, necesare în vederea revenirii la locul de muncă, precum și eventualele prejudicii suferite de acesta ca urmare a întreruperii concediului de odihnă.

Art.93.(1). În cazul unor evenimente familiale deosebite membrii cooperadori au dreptul la zile libere plătite, care nu se includ în durata concediului de odihnă.

(2). Evenimentele familiale deosebite și numărul zilelor plătite sunt prevăzute în clauzele generale privind raporturile de muncă aprobate de adunarea generală a societății.

Art.93¹.(1). Societatea cooperativă acordă concediu de îngrijitor membrului cooperador în vederea oferirii de către acesta de îngrijire sau sprijin personal unei rude (fiul, fiica, mama, tatăl sau soțul/soția membrului cooperador) sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu acesta 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 membrului cooperador.

(2). Perioada prevăzută la alin. (1) nu se include în durata concediului de odihnă anual și constituie vechime în muncă și în specialitate.

(3). Problemele medicale grave, precum și condițiile pentru acordarea concediului de îngrijitor se stabilesc prin ordin comun al ministrului muncii și solidarității sociale și al ministrului sănătății.

Art.93².(1). Membrul cooperador 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 acestuia, în condițiile informării prealabile a societății cooperative și cu recuperarea perioadei absențe până la acoperirea integrală a duratei normale a programului de lucru al membrului cooperador.

(2). Absentarea de la locul de muncă prevăzută la alin. (1) nu poate avea o durată mai mare de 10 zile lucrătoare într-un an calendaristic.

(3). Societatea cooperativă și membrul cooperador stabilesc de comun acord modalitatea de recuperare a perioadei de absență, precizată la alin. (1), în limita numărului de zile prevăzute la alin. (2).

Art.93³.(1). Societatea cooperativă acordă concediul paternal la solicitarea scrisă a membrului cooperador, cu respectarea dispozițiilor Legii nr. 210/1999, cu modificările și completările ulterioare.

(2). Acordarea concediului paternal nu este condiționată de perioada de activitate prestată sau de vechimea în muncă a membrului cooperador.

Art.94.(1). Pentru rezolvarea unor situații personale, membrii cooperadori au dreptul la concedii fără plată.

(2). Durata maximă a concediului fără plată într-un an calendaristic se stabilește de adunarea generală a societății cooperative prin hotărârea referitoare la clauzele generale privind raporturile de muncă.

Secțiunea a 2-a

Concediul pentru formare profesională

Art.95.(1). Membrii cooperadori au dreptul să beneficieze, la cerere, de concedii pentru formare profesională.

(2). Concediile pentru formare profesională se pot acorda cu sau fără plată, în condițiile stabilite de adunarea generală a societății cooperative prin hotărârea referitoare la clauzele generale privind raporturile de muncă.

Art.96.(1). Concediile fără plată pentru formare profesională se acordă la solicitarea membrului cooperador, pe perioada formării profesionale pe care acesta o urmează din inițiativa sa.

(2). Societatea cooperativă poate respinge solicitarea membrului cooperador numai cu acordul consiliului social/responsabilului cu probleme sociale sau, după caz, cu acordul sindicatului reprezentativ legal constituit, și numai dacă absența membrului cooperador ar prejudicia grav desfășurarea activității.

Art.97.(1). Cererea de concediu fără plată pentru formare profesională trebuie să fie înaintată conducerii societății cooperative cu cel puțin o lună înainte de efectuarea acestuia și trebuie să precizeze data de începere a stagiului de formare profesională, domeniul și durata acestuia, precum și denumirea instituției de formare profesională.

(2). Efectuarea concediului fără plată pentru formare profesională se poate realiza și fracționat în cursul unui an calendaristic, pentru susținerea examenelor de absolvire a unor forme de învățământ sau pentru susținerea examenelor de promovare în anul următor în cadrul instituțiilor de învățământ superior, cu respectarea condițiilor stabilite la alin.(1).

Art.98. Durata concediului pentru formare profesională nu poate fi dedusă din durata concediului de odihnă anual și este asimilată unei perioade de muncă efectivă în

ceea ce privește drepturile cuvenite membrului cooperador, altele decât salariul.

TITLUL IV SALARIZAREA

CAPITOLUL I – Dispoziții generale

Art.99. Pentru munca prestată în baza convenției individuale de muncă fiecare membru cooperador are dreptul la un salariu exprimat în bani.

Art.100. Plata muncii prestate de membrii cooperadori se face după cantitatea, calitatea, importanța și responsabilitatea muncii, în raport cu rezultatele obținute, potrivit sistemului de salarizare al fiecărei societăți cooperative.

În societățile cooperative câștigul realizat prin muncă efectiv prestată este nelimitat.

Art.101. Salariul cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, sporurile, precum și alte adaosuri.

Art.102. Salariile se plătesc înaintea oricăror alte obligații bănești ale societății cooperative.

Art.103.(1). Societățile cooperative își aprobă propriul sistem de salarizare, care este anexă la hotărârea adunării generale referitoare la clauzele generale privind relațiile de muncă și va cuprinde următoarele elemente: salariile de bază, formele de salarizare, sistemul de sporuri, sistemul premial și sistemul de normare.

(2). Metodologia privind elaborarea sistemului de salarizare este prevăzută în anexa nr. 3 la prezentele norme.

Art.104.(1). Salariile individuale se stabilesc prin negocieri individuale și/sau colective între președintele societății cooperative și membrii cooperadori sau reprezentanți ai acestora.

(2). Drepturile stabilite potrivit alin.(1) nu pot fi sub nivelul celor stabilite prin sistemul de salarizare. Societatea cooperativă nu poate negocia sau stabili salarii de bază sub nivelul salariului de bază minim brut pe țară, stabilit prin hotărâre de Guvern.

(3). La elaborarea bugetului de venituri și cheltuieli a fiecărei structuri de producție, prestări servicii sau comerciale, societatea cooperativă trebuie să ia în calcul cel puțin salariul de bază minim brut pe țară stabilit prin hotărâre a Guvernului.

(4). Societățile cooperative meșteșugărești vor utiliza numai tarife în acord în care salariul orar luat în calcul se situează cel puțin la nivelul salariului orar în vigoare

prevăzut în hotărârile de Guvern de aprobare a salariului de bază minim pe țară.

Art.105. Salariul este confidențial, societatea cooperativă având obligația de a lua măsurile necesare pentru asigurarea confidențialității.

CAPITOLUL II - Plata salariului

Art.106.(1). Salariul se plătește în bani, cel puțin o dată pe lună, la data stabilită în convenția individuală de muncă.

(2). Salariul se plătește direct membrului cooperativ sau persoanei împuternicite de acesta.

(3). În caz de deces al membrului cooperativ, drepturile salariale datorate până la data decesului sunt plătite, în ordine, soțului supraviețuitor, copiilor majori ai defunctului sau părinților acestuia. Dacă nu există nici una dintre aceste categorii de persoane, drepturile salariale sunt plătite altor moștenitori, în condițiile dreptului comun.

Art.107.(1). Plata salariului se dovedește prin semnarea statelor de plată, precum și prin orice alte documente justificative care demonstrează efectuarea plății către membrul cooperativ îndreptățit.

(2). Statele de plată precum și celelalte documente justificative se păstrează și se arhivează de către societatea cooperativă în aceleași condiții și termene ca în cazul actelor contabile, conform legii.

Art.108.(1). Nici o reținere din salariu nu poate fi operată, în afara cazurilor și condițiilor prevăzute de lege.

(2). Reținerile cu titlu de daune cauzate societății cooperative nu pot fi efectuate decât dacă datoria membrului cooperativ este scadentă, lichidă și exigibilă și a fost constatată ca atare printr-o hotărâre judecătorească definitivă și irevocabilă, sau cu acordul membrului cooperativ.

(3). În cazul pluralității de creditori ai membrului cooperativ va fi respectată următoarea ordine:

- a) obligațiile de întreținere, conform Codului familiei;
- b) contribuțiile și impozitele datorate către stat;
- c) daunele cauzate proprietății publice sau proprietății private prin fapte ilicite;
- d) acoperirea altor datorii.

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

salariul net.

Art.109. Acceptarea fără rezerve a unei părți din drepturile salariale, sau semnarea actelor de plată în astfel de situații, nu poate avea semnificația unei renunțări din partea membrului cooperatork la drepturile salariale ce i se cuvin în integralitatea lor, potrivit dispozițiilor convenției individuale de muncă.

Art.110.(1). Dreptul la acțiune cu privire la drepturile salariale precum și cu privire la daunele rezultate din neexecutarea în totalitate sau în parte a obligațiilor privind plata salariilor se prescrie în termen de 3 ani de la data la care drepturile respective erau datorate.

(2). Termenul de prescripție prevăzut la alin.(1) este întrerupt în cazul în care intervine o recunoaștere din partea debitorului cu privire la drepturile salariale sau derivând din plata salariului.

TITLUL V

SĂNĂTATEA ȘI SECURITATEA ÎN MUNCĂ

CAPITOLUL I – Reguli generale

Art.111.(1). Societățile cooperative au obligația de a asigura securitatea și sănătatea membrilor cooperatori în toate aspectele legate de muncă.

(2). Dacă o societate cooperativă apelează la persoane sau servicii exterioare, aceasta nu le exonerează de răspundere în acest domeniu.

(3). Obligațiile membrilor cooperatori în domeniul securității și sănătății în muncă nu pot aduce atingere responsabilității societății cooperative.

Art.112. La adoptarea și punerea în aplicare a măsurilor prevăzute la art. 111 se va ține seama de următoarele principii generale de prevenire:

- a) evitarea riscurilor;
- b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;
- c) combaterea riscurilor la sursă;
- d) adaptarea muncii la om, în special în ceea ce privește proiectarea locurilor de muncă și alegerea echipamentelor și metodelor de muncă și de producție, în vederea atenuării, cu precădere, a muncii monotone și a muncii repetitive, precum și a reducerii efectelor acestora asupra sănătății;
- e) luarea în considerare a evoluției tehnicii;
- f) înlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau cu ceea ce este mai puțin periculos;
- g) planificarea prevenirii;

- h) adoptarea măsurilor de protecție colectivă cu prioritate față de măsurile de protecție individuală;
- i) aducerea la cunoștința membrilor cooperatori a instrucțiunilor corespunzătoare;
- j) controlul periodic a modului în care sunt respectate normele de securitate și sănătate în muncă.

Art.113.(1). Președintele societății cooperative răspunde de organizarea activității de asigurare a securității și sănătății în muncă.

(2). În cuprinsul regulamentelor intern se prevăd în mod obligatoriu reguli privind securitatea și sănătatea în muncă.

Art.114. Conducerile societăților cooperative au obligația să asigure toți membrii cooperatori pentru risc de accidente de muncă și boli profesionale, în condițiile legii speciale.

CAPITOLUL II - Comitetul de securitate și sănătate în muncă

Art.115.(1). La nivelul fiecărei societăți cooperative care are cel puțin 50 de persoane se constituie un comitet de securitate și sănătate în muncă, cu scopul de a asigura implicarea membrilor cooperatori la elaborarea și aplicarea deciziilor în domeniul securității și sănătății în muncă.

(2). În cazul în care condițiile de muncă sunt grele, vătămătoare sau periculoase, inspectoratul de muncă poate cere înființarea acestor comitete și de către societățile cooperative cu mai puțin de 50 de persoane.

(3). În cazul în care activitatea se desfășoară în unități dispersate teritorial se pot înființa mai multe comitete de securitate și sănătate în muncă. Numărul acestora se aprobă de adunarea generală a societății cooperative în cadrul clauzelor generale privind raporturile de muncă.

(4). Comitetul de securitate și sănătate în muncă coordonează măsurile de securitate și sănătate în muncă și în cazul activităților ce se desfășoară temporar, cu o durată mai mare de 3 luni.

(5). În situația în care nu se impune constituirea comitetului de securitate și sănătate în muncă, atribuțiile specifice ale acestuia vor fi îndeplinite de către reprezentantul/reprezentanții membrilor cooperatori cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății în muncă, aleși potrivit prevederilor reglementărilor legale în vigoare.

Art.116. Componenta, atribuțiile specifice și funcționarea comitetului de

securitate și sănătate în muncă sunt prevăzute în regulamentul de funcționare propriu, a cărui model este prevăzut în anexa nr. 4 la prezentele norme.

CAPITOLUL III – Protecția membrilor cooperatori prin servicii medicale

Art.117. Conducerile societăților cooperative au obligația să asigure accesul membrilor cooperatori la serviciul medical de medicină a muncii, cu respectarea legilor speciale în domeniu.

Art.118.(1). Serviciul de medicină a muncii se poate asigura prin:

- a) serviciul de medicină a muncii – serviciu autonom organizat de societate;
- b) serviciul de medicină a muncii asigurat de o asociație patronală.

(2). Durata muncii prestate de medicul de medicină a muncii se calculează în funcție de numărul de personal al societății cooperative, potrivit legii.

(3). Medicul de medicină a muncii este membru de drept în comitetul de securitate și sănătate în muncă.

TITLUL VI FORMAREA PROFESIONALĂ

Art.119.(1). Formarea profesională a membrilor cooperatori are următoarele obiective principale:

- a) adaptarea membrului cooperador la cerințele postului sau ale locului de muncă;
- b) dobândirea unei noi calificări profesionale;
- c) actualizarea cunoștințelor și deprinderilor specifice postului și locului de muncă și perfecționarea pregătirii profesionale pentru ocupația de bază;
- d) reconversia profesională determinată de restructurări socio-economice;
- e) dobândirea unor cunoștințe avansate, a unor metode și procedee moderne, necesare pentru realizarea activităților profesionale;
- f) prevenirea riscului șomajului;
- g) promovarea în muncă și dezvoltarea carierei profesionale.

(2). Formarea profesională și evaluarea cunoștințelor se fac pe baza standardelor ocupaționale.

Art.120. Formarea profesională a membrilor cooperatori se poate realiza prin următoarele forme:

- a) participarea la cursuri organizate de către societatea cooperativă sau de către furnizorii de servicii de formare profesională din țară sau din străinătate;
- b) stagii de adaptare profesională la cerințele postului sau ale locului de muncă;

- c) stagii de practică și specializare în țară și în străinătate;
- d) formare individualizată;
- e) alte forme de pregătire convenite între conducerile societăților cooperative și membrii cooperatori.

Art.121. Societățile cooperative au obligația de a asigura membrilor cooperatori acces periodic la formarea profesională.

Art.122.(1). Societățile cooperative elaborează anual planuri de formare profesională, cu consultarea consiliului social/responsabilului cu probleme sociale sau, după caz, sindicatului reprezentativ legal constituit.

(2). Planul de formare profesională este anexă la hotărârea adunării generale a societății cooperative referitoare la clauzele generale privind raporturile de muncă.

Art.123. Formarea profesională individualizată se stabilește de către societatea cooperativă împreună cu membrul cooperador în cauză, ținând seama de criteriile avute în vedere în cadrul planului anual de formare profesională și de condițiile de desfășurare a activității la locul de muncă.

Art.124. Modalitatea concretă de formare profesională, drepturile și obligațiile părților, durata formării profesionale, precum și orice alte aspecte legate de formarea profesională fac obiectul unor acte adiționale la convențiile individuale de muncă.

Art.125.(1). În cazul în care participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională este inițiată de societatea cooperativă, toate cheltuielile ocazionate de această participare sunt suportate de către aceasta.

(2). Pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională conform alin. (1), membrul cooperador va beneficia, pe toată durata formării profesionale, de toate drepturile salariale deținute.

(3). Pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională conform alin. (1), membrul cooperador beneficiază de vechime la acel loc de muncă, această perioadă fiind considerată stagiu de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat.

Art.126.(1). Membrii cooperatori care au beneficiat de un curs sau de un stagiu de formare profesională, în condițiile art.125 alin.(1), nu pot avea inițiativa încetării convenției individuale de muncă pentru o perioadă stabilită prin act adițional.

(2). Durata obligației membrului cooperador de a presta muncă în favoarea societății cooperative care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională, precum și orice alte aspecte în legătură cu obligațiile membrului cooperador, ulterioare

formării profesionale, se stabilesc prin act adițional la convenția individuală de muncă.

(3). Nerespectarea de către membrul cooperador a dispozițiilor prevăzute la alin.(1) determină obligarea acestuia la suportarea tuturor cheltuielilor ocazionate de pregătirea profesională, proporțional cu perioada nelucrată din perioada stabilită conform actului adițional la convenția individuală de muncă.

(4). Obligația prevăzută la alin.(3) revine și membrilor cooperatori cărora le-a încetat disciplinar convenția individuală de muncă în perioada stabilită prin actul adițional, sau a căror convenție individuală de muncă a încetat ca urmare a arestării preventive pentru o perioadă mai mare de 60 de zile, a condamnării printr-o hotărâre judecătorească definitivă și irevocabilă pentru o infracțiune în legătură cu munca lor, precum și în cazul în care instanța penală a pronunțat interdicția de exercitare a profesiei, temporar sau definitiv.

Art.127.(1). În cazul în care membrul cooperador este cel care are inițiativa participării la o formă de pregătire profesională cu scoaterea din activitate, conducerea societății cooperative va analiza solicitarea membrului cooperador, împreună cu conducătorul locului de muncă și consiliul social/responsabilul cu probleme sociale sau, după caz, sindicatul reprezentativ legal constituit.

(2). Conducerea societății cooperative va decide cu privire la cererea formulată de membrul cooperador, în termen de 15 zile de la primirea solicitării. Totodată conducerea societății cooperative va decide cu privire la condițiile în care va permite membrului cooperador participarea la forma de pregătire profesională, inclusiv dacă va suporta în totalitate sau în parte costul ocazionat de aceasta.

TITLUL VII

APĂRAREA INTERESELOR MEMBRILOR COOPERATORI

Art.128.(1). Consiliul social este instituția cooperatistă care are drept scop promovarea și apărarea drepturilor colective și individuale ale membrilor cooperatori din societățile cooperative, precum și a intereselor profesionale, economice și sociale ale acestora.

(2). Consiliul social își desfășoară activitatea în baza regulamentului de organizare și funcționare elaborat în conformitate cu prevederile statutare, în societățile cooperative meșteșugărești care au convenit înființarea acestei instituții.

Art.129. În societățile cooperative cu maximum 50 membri cooperatori, atribuțiile consiliului social sunt preluate de responsabili cu probleme sociale, aleși de adunările generale în condițiile prevăzute de statutele proprii.

Art.130. Interesele profesionale, economice și sociale ale membrilor cooperatori pot fi apărate și de sindicatele legal constituite.

TITLUL VIII

CLAUZELE GENERALE PRIVIND RAPORTURILE DE MUNCĂ

Art.131.(1). Clauzele generale privind condițiile de muncă, salarizare, precum și alte drepturi și obligații ce decurg din asocierea membrilor cooperatori la muncă și capital în societatea cooperativă meșteșugărească se aprobă prin hotărâre a adunării generale.

(2). Conținutul model al hotărârii adunării generale referitoare la clauzele generale privind raporturile de muncă este prevăzut în anexa nr.5 la prezentele norme.

Art.132.(1). Hotărârea adunării generale trebuie să țină seama de prevederile prezentelor Norme și de :

- a) statutul societății cooperative;
- b) specificul raporturilor de muncă cooperatiste derivat din asocierea membrilor cooperatori la muncă și capital;
- c) obiectul de activitate prevăzut în statut;
- d) structura personalului;
- e) posibilitățile financiare ale societății cooperative.

(2). Hotărârea adunării generale a societății cooperative, adoptată cu respectarea prevederilor alin. (1), constituie legea părților în încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea raporturilor de muncă ale membrilor cooperatori.

Art.133. Clauzele generale privind raporturile de muncă se stabilesc pe o perioadă de un an și produc efecte indiferent de data cooptării.

Art.134.(1). Nerespectarea clauzelor generale privind raporturile de muncă atrage răspunderea celor care se fac vinovați de aceasta.

(2). Clauzele generale privind raporturile de muncă pot fi modificate pe parcursul executării, prin hotărâre a adunării generale.

(3). Soluționarea conflictelor de muncă cu privire la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea convențiilor individuale de muncă sau, după caz, a hotărârilor adunărilor generale referitoare la clauzele generale privind raporturile de muncă, nesoluționate pe cale amiabilă, sunt de competența instanțelor stabilite conform Codului de procedură civilă.

Art.135. Hotărârea adunării generale a societății cooperative referitoare la

clauzele generale privind raporturile de muncă încetează:

- a) la împlinirea termenului pentru care a fost luată, dacă adunarea generală nu convine prelungirea acesteia;
- b) la data dizolvării societății cooperative.

TITLUL IX RĂSPUNDEREA JURIDICĂ

CAPITOLUL I – Regulamentul intern

Art.136. Regulamentul intern cuprinde cel puțin următoarele categorii de dispoziții:

- a) reguli privind protecția, igiena și securitatea în muncă în cadrul societății cooperative;
- b) reguli privind respectarea principiului nediscriminării și al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității;
- c) drepturile și obligațiile societății cooperative și ale membrilor cooperatori;
- d) procedura de soluționare a cererilor sau reclamațiilor individuale ale membrilor cooperatori;
- e) reguli concrete privind disciplina muncii în societatea cooperativă;
- f) abaterile disciplinare și sancțiunile aplicabile;
- g) reguli referitoare la procedura disciplinară;
- h) modalitățile de aplicare a altor dispoziții legale sau contractuale specifice;
- i) criterii și proceduri de evaluare profesională a membrilor cooperatori;
- j) reguli referitoare la preaviz;
- k) informații cu privire la politica generală de formare profesională, dacă există.

Art.137.(1). Regulamentul intern se aprobă de adunarea generală, se aduce la cunoștință membrilor cooperatori și își produce efectele față de aceștia din momentul încunoștințării lor.

(2). Obligația de informare a membrilor cooperatori cu privire la conținutul regulamentului intern trebuie îndeplinită de conducerea societății cooperative care va face dovada îndeplinirii acestei obligații.

(3). Aducerea la cunoștința membrilor cooperatori a prevederilor regulamentului intern se poate realiza pe suport hârtie sau în format electronic, cu condiția ca, în acest din urmă caz, documentul să fie accesibil și să poată fi stocat și printat de către acesta.

(4). Regulamentul intern se afișează la sediul societății cooperative.

Art.138. Orice modificare ce intervine în conținutul regulamentului intern este supusă procedurilor de informare prevăzute la art.137.

Art.139.(1). Întocmirea regulamentului intern la nivelul fiecărei societăți cooperative se realizează în termen de 60 de zile de la data intrării în vigoare a prezentelor Norme.

(2). În cazul societăților cooperative înființate după intrarea în vigoare a prezentelor Norme, termenul de 60 de zile prevăzut la alin.(1) începe să curgă de la data dobândirii personalității juridice.

CAPITOLUL II – Răspunderea disciplinară

Art.140.(1). Conducerea societății cooperative dispune de prerogativă disciplinară, având dreptul de a aplica sancțiuni disciplinare membrilor cooperatori ori de câte ori constată că aceștia au săvârșit o abatere disciplinară.

(2). Abaterea disciplinară este o faptă în legătură cu munca și care constă într-o acțiune sau inacțiune săvârșită cu vinovăție de către membrul cooperador, prin care acesta a încălcat normele legale, regulamentul intern, convenția individuală de muncă sau clauzele generale privind raporturile de muncă, ordinele și dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici.

Art.141.(1). Sancțiunile disciplinare pe care le pot aplica conducerile societăților cooperative în cazul în care membrul cooperador săvârșește o abatere disciplinară sunt:

- a) avertismentul scris;
- b) retrogradarea din funcție, cu acordarea salariului corespunzător funcției în care s-a dispus retrogradarea, pentru o durată ce nu poate depăși 60 de zile;
- c) reducerea salariului de bază pe o perioadă de 1-3 luni cu 5 – 10%;
- d) reducerea salariului de bază și/sau, după caz, și a indemnizației de conducere pe o perioadă de 1-3 luni cu 5-10%;
- e) desfacerea disciplinară a convenției individuale de muncă.

(2). Sancțiunile disciplinare prevăzute la alin.(1) lit. a) - e) pot fi dispuse de președintele societății, iar pentru personalul din conducerea societății, de către consiliul de administrație. Sancțiunea disciplinară prevăzută la alin.(1) lit. a) poate fi dispusă și de conducătorul locului de muncă.

(3). Desfacerea disciplinară a convenției individuale de muncă a președintelui societății cooperative poate fi hotărâtă numai de adunarea generală.

(4). Sancțiunea disciplinară se radiază de drept în termen de 12 luni de la aplicare, dacă membrului cooperador nu i se aplică o nouă sancțiune disciplinară în acest termen. Radierea sancțiunilor disciplinare se constată prin decizia emisă de președintele societății cooperative, în formă scrisă.

Art.142.(1). Amenzile disciplinare sunt interzise.

(2). Pentru aceeași abatere disciplinară se poate aplica numai o singură sancțiune.

Art.143. Sancțiunea disciplinară se stabilește în raport cu gravitatea abaterii disciplinare săvârșite de membrul cooperador, avându-se în vedere următoarele:

- a) împrejurările în care fapta a fost săvârșită;
- b) gradul de vinovăție al membrului cooperador;
- c) consecințele abaterii disciplinare;
- d) comportarea generală a membrului cooperador în societatea cooperativă;
- e) eventualele sancțiuni disciplinare suferite anterior de către acesta.

Art.144.(1). Sub sancțiunea nulității absolute, nici o măsură, cu excepția celei prevăzute la art.141 alin.(1) lit. a), nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile.

(2). În vederea desfășurării cercetării disciplinare prealabile, membrul cooperador va fi convocat în scris de persoana împuternicită de către conducerea societății cooperative să realizeze cercetarea, precizându-se obiectul, data, ora și locul întrevederii.

(3). Neprezentarea membrului cooperador la convocarea făcută în condițiile prevăzute la alin.(2) fără un motiv obiectiv, dă dreptul conducerii societății cooperative să dispună sancționarea fără efectuarea cercetării disciplinare prealabile.

(4). În cursul cercetării disciplinare prealabile, membrul cooperador are dreptul să formuleze și să susțină toate apărările în favoarea sa și să ofere persoanei împuternicite să realizeze cercetarea, toate probele și motivațiile pe care le consideră necesare, precum și dreptul să fie asistat la cererea sa de către un avocat.

Art.145.(1). Aplicarea sancțiunii disciplinare se dispune printr-o decizie emisă în formă scrisă, în termen de 30 de zile calendaristice de la data luării la cunoștință despre săvârșirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii faptei.

(2). Sub sancțiunea nulității absolute, în decizie se cuprind în mod obligatoriu:

- a) descrierea faptei care constituie abatere disciplinară;
- b) precizarea prevederilor din statut, regulamentul intern sau hotărârea adunării generale referitoare la clauzele generale privind raporturile de muncă, care au fost încălcate de persoana sancționată;
- c) motivele pentru care au fost înlăturate apărările formulate de cel sancționat în timpul cercetării disciplinare prealabile sau motivele pentru care nu a fost efectuată cercetarea;
- d) temeiul de drept în baza căruia sancțiunea disciplinară se aplică;

- e) termenul în care sancțiunea poate fi contestată;
- f) instanța competentă la care sancțiunea poate fi contestată.

(3). Decizia de sancționare se comunică celui în cauză în cel mult 5 zile calendaristice de la data emiterii și produce efecte de la data comunicării.

(4). Comunicarea se predă personal celui sancționat, cu semnătură de primire, ori, în caz de refuz al primirii, prin scrisoare recomandată cu confirmare de primire, la domiciliul sau reședința comunicată de acesta.

(5). Decizia de sancționare disciplinară poate fi contestată de membrul cooperador la instanța judecătorească competentă prevăzută de Codul de procedură civilă, în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării.

CAPITOLUL III – Răspunderea patrimonială

Art.146.(1). Societatea cooperativă este obligată, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, să îl despăgubească pe membrul cooperador în situația în care acesta a suferit un prejudiciu material sau moral din culpa societății cooperative în timpul îndeplinirii obligațiilor de serviciu sau în legătură cu serviciul.

(2). În cazul în care societatea cooperativă refuză să îl despăgubească pe membrul cooperador, acesta se poate adresa cu cerere de chemare în judecată îndreptată împotriva societății cooperative, la instanța competentă sau la Curtea de Arbitraj de pe lângă UCECOM.

(3). Societatea cooperativă care a plătit despăgubirea își va recupera suma aferentă de la membrul cooperador vinovat de producerea pagubei, în condițiile art.147 și următoarele.

Art.147.(1). Membrii cooperadori răspund patrimonial, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse societății cooperative din vina și în legătură cu munca lor și pentru nedepunerea sumelor încasate și nebonificarea lucrărilor executate.

(2). Membrii cooperadori nu răspund de pagubele provocate de forța majoră sau de alte cauze neprevăzute și care nu puteau fi înlăturate și nici de pagubele care se încadrează în riscul normal al serviciului.

(3). În situația în care societatea cooperativă constată că membrul cooperador a provocat o pagubă din vina și în legătură cu munca sa, îi va putea solicita acestuia, printr-o notă de constatare și evaluare, recuperarea contravalorii pagubei, 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, conform alin. (3), nu poate fi mai mare decât echivalentul a 5 salarii minime brute pe economie.

(5). Societatea cooperativă care nu a recuperat contravaloarea pagubei materiale în condițiile prevăzute la alin. (4) se poate adresa instanțelor judecătorești competente prevăzute de Codul de procedură civilă sau Curții de Arbitraj de pe lângă UCECOM cu acțiune împotriva membrului cooperator vinovat, în vederea obținerii titlului executoriu.

Art.148.(1). Când paguba a fost produsă de mai mulți membri cooperatori, quantumul răspunderii fiecăruia se stabilește în raport cu măsura în care a contribuit la producerea ei.

(2). Dacă măsura în care s-a contribuit la producerea pagubei nu poate fi determinată, răspunderea fiecăruia se stabilește proporțional cu salariul său net de la data constatării pagubei și, atunci când este cazul, și în funcție de timpul efectiv lucrat de la ultimul inventar.

Art.149.(1). Membrul cooperator care a încasat de la societatea cooperativă o sumă nedatorată este obligat să o restituie.

(2). Dacă membrul cooperator a primit bunuri care nu i se cuveneau și care nu mai pot fi restituite în natură sau dacă acestuia i s-au prestat servicii la care nu era îndreptățit, este obligat să suporte contravaloarea lor. Contravaloarea bunurilor sau serviciilor în cauză se stabilește potrivit valorii acestora de la data plății.

Art.150.(1). Suma stabilită pentru acoperirea daunelor se reține în rate lunare din drepturile salariale care se cuvin persoanei în cauză.

(2). Rata nu poate fi mai mare de o treime din salariul lunar net, fără a putea depăși împreună cu celelalte rețineri pe care le-ar avea cel în cauză jumătate din salariul respectiv.

Art.151.(1). În cazul în care convenția individuală de muncă încetează înainte ca membrul cooperator să fi despăgubit societatea cooperativă și cel în cauză se încadrează la o altă societate cooperativă sau un alt angajator, reținerile din salariu se fac de noua societate cooperativă sau noul angajator, după caz, pe baza titlului executoriu transmis în acest scop de către societatea cooperativă păgubită.

(2). Dacă persoana în cauză nu a fost cooptată într-o altă societate cooperativă sau nu s-a încadrat în muncă la un alt angajator, acoperirea daunei se va face prin executarea silită, în condițiile Codului de procedură civilă.

Art.152. În cazul în care acoperirea prejudiciului prin rețineri lunare din salariu nu se poate face într-un termen de maximum 3 ani de la data la care s-a efectuat prima rată de rețineri, societatea cooperativă se poate adresa executorului judecătoresc în condițiile Codului de procedură civilă.

Art.153.(1). Pentru orice pretenții bănești ale membrilor cooperatori față de societatea cooperativă – prejudicii suferite sau drepturi neacordate – termenul de sesizare este de cel mult 3 ani de la data producerii pagubelor sau de la data când drepturile trebuiau acordate.

(2). În orice litigiu de muncă dovada temeiniciei și legalității dispoziției sau măsurii luate de societatea cooperativă este în sarcina acesteia.

TITLUL X

DISPOZIȚII TRANZITORII ȘI FINALE

Art.154.(1). Societățile cooperative meșteșugărești pot să asigure formarea profesională a ucenicilor într-o meserie din domeniul lor de activitate, potrivit legii speciale.

(2). Ucenicul care muncește în subordinea societății cooperative meșteșugărești beneficiază de dispozițiile aplicabile membrilor cooperatori în măsura în care ele nu sunt contrare celor specificate în legea specială.

Art.155. Societățile cooperative meșteșugărești pot utiliza și persoane încadrate cu contract individual de muncă în limita numărului sau a procentului aprobat de adunarea generală.

Art.156. Membrii cooperatori cu handicap care prestează muncă în societățile cooperative meșteșugărești beneficiază de facilitățile prevăzute de Legea privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap.

Art.157. Persoanelor încadrate în societățile cooperative meșteșugărești cu contract individual de muncă le sunt aplicabile dispozițiile Legii nr.53/2003 - Codul muncii și cele prevăzute în contractul colectiv de muncă, iar în lipsa acestuia li se aplică în mod corespunzător hotărârea referitoare la clauzele generale privind raporturile de muncă.

Art.158.(1). Vechimea în muncă realizată de către membrii cooperatori în societățile cooperative meșteșugărești până la data de 31 decembrie 2010 se probează cu carnetul de muncă.

(2). În cazul în care persoana nu posedă carnet de muncă, vechimea în muncă

realizată în societățile cooperative meșteșugărești până la data de 31 decembrie 2010 se reconstituie la cererea persoanei, de către instanța competentă să soluționeze conflictele de muncă, pe baza înscrisurilor sau a altor probe din care să rezulte existența raporturilor de muncă.

Art.159. Prezentele Norme de reglementare a raporturilor de muncă ce au ca temei legal convenția individuală de muncă intră în vigoare la 30 de zile de la data aprobării lor prin hotărârea Consiliului Național și se aplică tuturor membrilor asociați direct și indirect la Uniunea Națională a Cooperăției Meșteșugărești.

* * * * *

Anexa nr.1
la Normele de reglementare a
raporturilor de muncă ce au ca
temei legal convenția
individuală de muncă

CONVENȚIE INDIVIDUALĂ DE MUNCĂ
încheiată la data de _____
și înregistrată sub nr. _____ în registrul general de evidență
a membrilor cooperatori

Convenția individuală de muncă a fost încheiată în temeiul prevederilor Legii nr. 1/2005 și a Hotărârii Consiliului Național nr.11 din 15.XII.2006, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

A. Părțile convenției

Societatea cooperativă meșteșugărească _____
_____ (denumire), persoană juridică cu sediul în _____
_____, înregistrată
la registrul comerțului sub nr. _____ cod unic _____,
telefon _____, email _____, reprezentată legal
prin _____, în calitate de _____
președinte

și

Membrul cooperador – domnul/doamna _____
domiciliat(ă) în localitatea _____ str. _____ nr. _____
bloc _____ ap _____ etaj _____ sc. _____ sector/județ _____,
posesor/posesoare al/a buletinului/cărții de identitate/pașaportului seria _____ nr. _____
_____ eliberat(ă) de _____ la data de _____, email _____,
CNP _____, permis de muncă seria _____
nr. _____ din data de _____

am încheiat prezenta convenție individuală de muncă în următoarele condiții
asupra cărora am convenit:

B. Obiectul convenției: _____.

C. Durata convenției:

a) nedeterminată, membrul cooperador _____ urmând să înceapă
activitatea la data de _____;

b) determinată, de _____ *zile/săptămâni/luni*, începând cu data de _____ și până la data de _____, în conformitate cu art. 7 alin. (2) din Normele de reglementare a raporturilor de muncă ce au ca temei legal convenția individuală de muncă.

D. Perioada de probă:

a) durata _____ zile calendaristice/lucrătoare, în cazul convenției individuale de muncă pe perioadă determinată; în această perioadă și până la supunerea aprobării cererii de cooptare în adunarea generală a societății cooperative, cooptarea este provizorie. Dacă în urma verificării cunoștințelor profesionale ce se va efectua la încheierea perioadei de probă, membrul cooperador nu corespunde din punct de vedere profesional, prezenta convenție individuală încetează.

b) condițiile perioadei de probă (dacă există) _____.

E. Locul de muncă

1. Activitatea se desfășoară la _____ (domiciliu/secție/atelier/birou/serviciu/compartiment etc.), din sediul social/punctul de lucru/alt loc de muncă organizat al societății cooperative _____.

2. În lipsa unui loc de muncă fix membrul cooperador va desfășura activitatea astfel: _____ (pe teren/la sediul clienților/arie geografică _____, grup de unități, etc.). În acest caz membrul cooperador va beneficia de:

a) prestații suplimentare _____ (în bani sau în natură);

b) asigurarea/decontarea transportului de către angajator _____ (după caz).

F. Felul muncii

Funcția/ocupația _____ conform Clasificării ocupațiilor din România.

G. Durata timpului de muncă și repartizarea acestuia

1. O normă întreagă, durata normală a timpului de muncă fiind de _____ ore/zi și/sau _____ ore/săptămâna.

a) Repartizarea programului de muncă se face: în zilele _____, între orele _____ sau _____ (inegal/schimburi/flexibil/individualizat, etc.), după cum urmează: _____.

b) Programul normal de muncă se poate modifica în condițiile regulamentului intern/în raport cu clauzele generale privind raporturile de muncă, aprobate de adunarea generală.

2. O fracțiune de normă de _____ ore/zi, ore/săptămână _____ ore/lună;

a) Repartizarea programului normal de muncă se face: în zilele _____, între orele _____, sau _____ (inegal/schimburi/flexibil/individualizat, etc.), după cum urmează: _____.

- b) Programul de muncă se poate modifica în condițiile regulamentului intern/ în raport cu clauzele generale privind raporturile de muncă, aprobate de adunarea generală
- c) Nu se vor efectua ore suplimentare, cu excepția cazurilor de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente sau înlăturării consecințelor acestora.

H. Concediul

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

De asemenea, beneficiază de un concediu suplimentar de _____ zile lucrătoare.

I. Salariul:

1. Salariul de bază lunar brut: _____ lei.

2. Alte elemente constitutive:

- a) sporuri: _____;
- b) indemnizații _____;
- c) prestații suplimentare în bani _____;
- d) modalitatea prestațiilor suplimentare în natură _____;
- e) alte adaosuri, _____.

3. Orele suplimentare prestate de membrii cooperatori cu normă întreagă în afara programului normal de lucru se compensează cu ore libere plătite în următoarele 90 de zile calendaristice după efectuarea acesteia, potrivit Normelor de reglementare a raporturilor de muncă ce au ca temei legal convenția individuală de muncă / clauzelor generale privind raporturile de muncă aprobate de adunarea generală. În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă, orele suplimentare prestate în afara programului normal de lucru vor fi plătite cu un spor la salariu în cuantum de _____.

4. Munca prestată în zilele de sărbători legale, precum și zilele libere plătite stabilite prin Normele de reglementare a raporturilor de muncă ce au ca temei legal convenția individuală de muncă/clauzele generale privind raporturile de muncă aprobate de adunarea generală, se compensează cu timp liber plătit sau cu un spor la salariu, potrivit Normelor de reglementare a raporturilor de muncă ce au ca temei legal convenția individuală de muncă/sistemului de salarizare și clauzelor generale privind raporturile de muncă aprobate de adunarea generală

5. Data/datele la care se plătește salariul sunt _____.

6. Metoda de plată: _____.

J. Clauze specifice:

- a) clauza de neconcurență: membrul cooperator nu va presta în interesul propriu sau al unui terț, activitatea _____ care se află în concurență cu cea desfășurată de societatea cooperativă;
- b) clauza de mobilitate: obligațiile de serviciu ale membrului cooperator se realizează în următoarele locuri: _____;
- c) clauza de confidențialitate: pe durata executării prezentei convenții individuale de muncă, membrul cooperator nu va transmite date și informații privind: _____.

K. Alte clauze:

- a) perioada de preaviz în cazul încetării raporturilor de muncă în temeiul art. 46 alin. (1) lit. c) și d) și art. 51 alin. (1) din Normele de reglementare a raporturilor de muncă, este de _____ zile lucrătoare;
- b) perioada de preaviz în cazul încetării raporturilor de muncă din inițiativa membrului cooperator sau prin acordul părților este de _____ (cel mult 20 de zile lucrătoare pentru funcțiile de execuție și 45 de zile lucrătoare pentru cei cu funcții de conducere);
- c) în cazul în care membrul cooperator urmează să-și desfășoare activitatea în străinătate, societatea cooperativă este obligată să-l informeze asupra condițiilor specifice de muncă în străinătate;
- d) alte clauze _____.

L. Atribuțiile postului

Atribuțiile postului sunt prevăzute în fișa postului, anexă la convenția individuală de muncă.

M. Riscurile specifice postului

Riscurile de accidentare și îmbolnăvire profesională specifice postului sunt prevăzute în evaluările de risc ale locului de muncă/postului de lucru și în fișa de identificare a factorilor de risc profesional.

N. Criteriile de evaluare a activității profesionale a membrului cooperator:

O. Procedura privind utilizarea semnăturii electronice, semnăturii electronice avansate și semnăturii electronice calificate se realizează după cum urmează: _____, în conformitate cu prevederile actelor normative/Regulamentul Intern.

P. Formarea profesională

Formarea profesională se realizează în conformitate cu prevederile Regulamentului Intern.

Q. Condițiile de muncă

Activitatea se desfășoară în condiții normale/vătămătoare/deosebite/speciale de muncă/deosebit de periculoase, în conformitate cu prevederile legale.

R. Drepturile și obligațiile părților privind securitatea și sănătatea în muncă:

- a) echipament individual de protecție _____;
- b) echipament individual de lucru _____;
- c) materiale igienico-sanitare _____;
- d) alimentație de protecție _____;
- e) alte drepturi și obligații privind sănătatea și securitatea în muncă _____.

S. Drepturi și obligații generale ale părților

1. Membrul coopertor are, în principal, următoarele drepturi:

- a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;
- b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal;
- c) dreptul la concediu de odihnă anual;
- d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament;
- e) dreptul la securitate și sănătate în muncă;
- f) dreptul la formare profesională;
- g) alte drepturi _____.

2. Membrului coopertor îi revin, în principal, următoarele obligații:

- a) obligația de a respecta prevederile statutului, ROF, ROI și prezentei convenții;
- b) obligația de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;
- c) obligația de a respecta disciplina muncii;
- d) obligația de fidelitate față de societatea cooperativă în executarea atribuțiilor de serviciu;
- e) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
- f) obligația de a respecta confidențialitatea informațiilor și documentelor utilizate în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu;
- g) obligația de a adera la un fond de pensii administrat privat, în conformitate cu prevederile art. 30 din Legea nr. 411/2004, privind fondurile de pensii administrate privat, cu modificările și completările ulterioare.

3. Societatea cooperativă are, în principal, următoarele drepturi:

- a) să stabilească atribuțiile de serviciu, norma de muncă și parametrii de calitate pentru fiecare membru cooperat;
- b) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru membrul cooperat, sub rezerva legalității lor;
- c) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- d) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit regulamentului intern;

- e) să stabilească obiectivele de performanță individuală ale membrului cooperator, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora;
- f) să suporte asigurarea medicală privată, contribuțiile suplimentare la pensia facultativă sau la pensia ocupațională a membrului cooperator, în condițiile legii, după caz;
- g) să acorde, orice alte drepturi, stabilite ca urmare a activității profesionale a membrului cooperator.

4. Societății cooperative îi revin, în principal, următoarele obligații:

- a) să înmâneze membrului cooperator anterior începerii activității un exemplar din convenția individuală de muncă, înregistrată în Registrul general de evidență a membrilor cooperatori și fișa postului cu specificarea atribuțiilor, sarcinilor, lucrărilor etc;
- b) să înființeze registrul general de evidență a membrilor cooperatori și să opereze înregistrările prevăzute de Normele de reglementare a raporturilor de muncă care au ca temei convenția individuală de muncă;
- c) să acorde membrului cooperator toate drepturile ce decurg din convenția individuală de muncă și din Normele de reglementare a raporturilor de muncă care au ca temei convenția individuală de muncă;
- d) să asigure permanent infrastructura necesară (clădiri, spații de lucru, utilități, echipamente), documentația tehnică (pentru producție, servicii și la procese tehnologice), documentația organizatorică (organigramă, fișa postului, regulamentul de organizare și funcționare, regulamentul intern) și documentația legislativă (standarde, normative, reglementări și legi aplicabile proceselor și produselor) avute în vedere la elaborarea normelor de muncă;
- e) să informeze membrul cooperator asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
- f) să informeze membrul cooperator cu privire la obligația de a adera la un fond de pensii administrat privat, în condițiile legii;
- g) să elibereze, un document care să ateste calitatea de membru cooperator a solicitantului, respectiv activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă, în meserie și specialitate sau un extras din registrul general de evidență a membrilor cooperatori, datat și certificat pentru conformitate;
- h) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale membrului cooperator.

T. Dispoziții finale

Prevederile prezentei convenții individuale de muncă se completează cu dispozițiile statutului, regulamentul intern, regulamentul de organizare și funcționare și normele de reglementare convenite în condițiile art. 104 alin. (2) din Legea nr. 1/2005.

Orice modificare privind clauzele convenției individuale de muncă în timpul executării acesteia impune încheierea unui act adițional la convenție, anterior producerii modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare rezultă ca posibilă din prevederile Normelor de reglementare a raporturilor de muncă care au ca temei

convenția individuală de muncă sau din hotărârea adunării generale a societății cooperative referitoare la clauzele generale privind raporturile de muncă.

U. Conflictele în legătură cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea prezentei convenții individuale de muncă pot fi soluționate atât pe cale amiabilă prin procedura concilierii, cât și de instanța judecătorească competentă material și teritorial, potrivit legii.

Prezenta convenție individuală de muncă s-a încheiat în doua exemplare, câte unul pentru fiecare parte.

Societatea cooperativă meșteșugărească

(denumire)

Reprezentant legal,

(nume, prenume, semnătura)

Membrul cooperativ

(nume, prenume, semnătura)

Am primit un exemplar

Semnătura _____

Data _____

Anexa nr.2
la Normele de reglementare a
raporturilor de muncă ce au ca
temei legal convenția
individuală de muncă

REGISTRUL GENERAL DE EVIDENȚĂ A MEMBRILOR COOPERATORI

SOCIETATEA COOPERATIVĂ : _____

SEDIUL SOCIAL: _____

Nr. de înregistrare în Registrul comerțului: _____

Nr. crt.	Numărul convenției individuale de muncă	Numele și prenumele membrului cooperador	Data și locul nașterii	Domiciliu (adresa completă)	Actul de identitate, codul numeric personal	Acte de studii și pregătire profesională	Data cooptării provizorii	Durata perioadei de probă	Data cooptării definitive	Tip normă*
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Locul de muncă	Ocupația** (funcția/meseria) și codul COR	Salariul de bază	sporuri (cuantum)	Modificarea, suspendarea convenției individuale de muncă sau detașare			Încetarea calității de membru cooperador sau a convenției individuale de muncă			Partida în registrul părților sociale (numărul)	Numele, prenumele și parafa persoanei care face înscrierea
				Data	Document: număr, dată, emitent	Explicația	Data	Document: număr, dată, emitent	Cauza		
11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22

* Se va preciza normă întreagă sau fracțiune de normă.

* * se va menționa și codul ocupației respective prevăzut în Codul ocupațiilor din România

**PREZENTUL REGISTRU CONTINE _____
PAGINI NUMEROTATE DE LA 1 LA _____**

Fiecare pagină fiind șampilată de noi, astăzi: _____

PREȘEDINTE

(semnătura și ștampila)

NOTĂ

1. Registrul se întocmește în regim tipizat, conform modelului din prezenta anexă, prin grija UCECOM și se distribuie pe baza comenzilor ferme făcute de societățile cooperative meșteșugărești și/sau uniunile/asociațiile.
2. Societățile cooperative au obligația completării registrului în ordinea încheierii convențiilor individuale de muncă. La cooptarea fiecărui membru cooperador, elementele prevăzute la coloanele 1-14 și 21-22 se înregistrează în registru cel mai târziu în ziua lucrătoare anterioară începerii activității.
3. Înscrierile se efectuează la data încheierii convenției individuale de muncă, precum și la data încetării convenției individuale de muncă.
4. Înregistrările din registru se vor efectua numai în limba română, citeț, cu tuș/pix negru, iar corectarea erorilor din cuprinsul registrului se face prin bararea datelor înscrise eronat, astfel încât să se poată citi vechea înregistrare, înscriindu-se dedesubt în culoare roșie datele exacte. În cazul în care înscrisurile nu se pot face dedesubt, se barează întregul rând și se face trimitere la noul rând care conține datele exacte.
5. Fiecare operațiune efectuată în registru va fi certificată prin semnătură și parafă de către persoana cu atribuții în domeniul resurselor umane sau de persoana numită prin decizia președintelui societății pentru îndeplinirea acestor atribuții.
6. Dosarul personal al membrului cooperador cuprinde cel puțin: actele necesare cooptării, convenția individuală de muncă, actele adiționale și celelalte acte referitoare la executarea, modificarea, suspendarea și încetarea convenției individuale de muncă, precum și orice alte documente care certifică legalitatea și corectitudinea completării în registru: acte de studii, certificate de calificare, specializare, perfecționare.
7. La solicitarea membrului cooperador sau a unui fost membru cooperador, societatea cooperativă este obligată să îi elibereze o copie a dosarului personal precum și a filei din registru care cuprinde datele referitoare la acea persoană.
8. În situația în care registrul a fost pierdut, distrus sau datele nu mai sunt lizibile, societatea cooperativă are obligația de a refăce înscrierile, în termen de 10 zile lucrătoare, pe baza documentelor existente în dosarul personal.
9. Registrul se depune la încetarea activității societății cooperative la direcția județeană a Arhivelor Naționale, astfel cum prevede Legea Arhivelor Naționale nr. 16/1996 cu modificările și completările ulterioare (OUG nr. 39/2006 pentru modificare și completarea Legii nr. 16/1996).

În cazul reorganizării societății prin fuziune sau divizare, registrul este preluat de succesoarea de drept.

10.Registrul se va ține în paralel și în formă electronică.

11. Înregistrarea datelor în rubricile registrului se va face după cum urmează:

- a) în coloana 1 se va înscrie numărul convenției individuale de muncă, dat de societatea cooperativă, conform normelor interne;
- b) în coloanele 2, 3, 4 și 5 se vor înscrie datele de identificare a membrului cooperador, astfel cum rezultă din actul de identitate (BI/CI);
- c) în coloana 6 se vor înscrie actele de studii, de calificare, cu precizarea numărului și a unității de învățământ care a eliberat documentul;
- d) în coloana 11 se vor menționa secția, atelierul, unitatea, punctul de lucru, biroul, compartimentul, serviciul etc. unde lucrează efectiv membrul cooperador;
- e) coloanele 13 și 14 se vor completa, pentru membrii cooperadori existenți, începând cu data de 01.01.2011, data abrogării Decretului nr.92/1976 privind carnetul de muncă.
- f) coloanele 15 și 17 se vor înscrie la data începerii / modificării, suspendării, detașării / respectiv data încetării.
Nu se înscriu cazurile de suspendare în baza certificatelor medicale.;
- g) pe fiecare pagină din registru vor fi înregistrate datele unui singur membru cooperador, spațiile rămase necomplete de pe pagina/paginile alocată/alocate membrului cooperador se barează și se ștampilează de către societatea cooperativă.

12.Registrele înființate și înregistrate în conformitate cu prevederile Hotărârii Consiliul Național nr.11/2006, prin care s-au aprobat Normele de reglementare a raporturilor de muncă ce au ca temei legal convenția individuală de muncă, rămân valabile și se arhivează de către societatea cooperativă.

METODOLOGIE

PRIVIND ELABORAREA SISTEMULUI DE SALARIZARE

I. ACȚIUNI ÎN VEDEREA ELABORĂRII SISTEMULUI DE SALARIZARE

În vederea elaborării sistemului de salarizare, trebuie să se întreprindă mai multe acțiuni, corelate între ele, pentru a se asigura condițiile pentru stabilirea unei politici salariale optime care să permită proiectarea unui sistem de salarizare eficient.

1. Revizuirea normelor și normativelor de muncă, normelor de consum de materii prime, materiale, combustibil și energie, standardelor, normelor și cerințelor de calitate;
- Îmbunătățirea normelor, normativelor și standardelor prin punerea de acord cu dotarea tehnică și formele de organizare a producției și a muncii, pentru asigurarea utilizării maxime a forței de muncă, a materiilor prime, materialelor și a utilajelor din dotare.
2. Revizuirea indicatoarelor tarifare de calificare;
- Corelarea ITC-urilor cu tehnologiile aplicate în unitate și cu cerințele postului.
3. Analiza cheltuielilor aferente veniturilor realizate în anul precedent;
- Se urmărește evoluția lor și factorii care le determină, în vederea identificării posibilităților de sporire a profitului prin diminuarea lor.
4. Analiza structurii organizatorice;
- Adaptarea structurii organizatorice la realități și cerințe, prin reducerea volumului informațiilor la strictul necesar

și stabilirea de canale informaționale directe prin care informațiile să circule în timp util și nedeformate.

- Asigurarea unei eficiențe maxime prin prisma efectelor economice pe care le generează. Trebuie avută în vedere economia de personal prin asigurarea unui grad rațional de ocupare a întregului personal.

5. Elaborarea programului de producție;

Trebuie să se bazeze pe:

- cantitățile fizice de produse sau lucrări destinate livrării, stabilite de a se realiza conform contractelor economice încheiate cu beneficiarii în limitele resurselor materiale și a capacităților de producție existente;
- fondul de salarii;
- cheltuielile totale și profitul corespunzător producției programate.

6. Determinarea manoperei totale pe unitatea de produs sau lucrare;

Se determină pe baza metodologiei de stabilire a prețului de producție, având în vedere normele de timp și de producție, precum și normele de personal și influența sporurilor și drepturilor de salarizare.

7. Determinarea fondului de salarii;

Se determină în funcție de volumul de producție, lucrări, servicii sau desfacere și a consumului total de muncă pe unitatea de produs, lucrare sau activitate. Se au în vedere și stimulente plătite. Reprezintă baza de calcul pentru aproape toate contribuțiile pe care le datorează cei ce angajează.

8. Determinarea nivelului maxim de majorare a salariilor

Limita maximă se poate determina prin două metode:

a) Față de rezultatul exploatarei

$$\frac{\text{Rezultatul exploatarei}}{\text{Fondul de salarii}} \times 100$$

b) Având în vedere pragul minim de rentabilitate:
(Ex.: 10% față de capitalul propriu)

$$\frac{\text{Rezultatul exploatarei} - \frac{10 \times \text{Capitalul propriu}}{100}}{\text{Fondul de salarii}} \times 100$$

Majorarea efectivă nu trebuie să se situeze la limita maximă pentru a putea permite dezvoltarea societății.

Majorarea salariilor trebuie urmată de o majorare în aceeași proporție a cifrei de afaceri:

$$\% \text{ de majorare a salariilor} = \frac{\text{Fondul de salarii}}{\text{Cifra de afaceri}} \times 100$$

- | | | |
|----|---|---|
| 9 | Determinarea productivității muncii; | $\frac{\text{Cifra de afaceri}}{\text{Număr total personal}}$ |
| 10 | Determinarea ponderii salariilor în costuri; | $\frac{\text{Salarii directe}}{\text{Costuri directe de producție}} \times 100$ |
| 11 | Analiza critică a sistemului de salarizare anterior | <p>Se analizează fiecare element al sistemului de salarizare pentru a se stabili în ce măsură a contribuit la o remunerare corectă a muncii efectiv prestate, la creșterea productivității muncii și la stimularea competitivității.</p> <p>Se stabilesc influențele negative pentru a fi corectate prin sistemul de salarizare ce urmează a fi proiectat, precum și rezervele nefructificate.</p> <p>Se urmărește dinamica productivității muncii și a salariului mediu, pentru a se vedea dacă prima a devansat-o pe cea de a doua. În caz contrar se vor stabili cauzele acestei decorelări și măsurile ce se impun pentru îndepărtarea lor.</p> |
| 12 | Elaborarea sistemului de salarizare. | <p>Având în vedere posibilitățile financiare rezultate, precum și aspectele negative desprinse din analiza situației anterioare, fiecare element al sistemului de salarizare va fi astfel concretizat încât să asigure o corelație justă între acestea, în vederea asigurării caracterului remunerator al salariului.</p> <p>Se va pune accent ca veniturile să se realizeze în cea mai mare măsură din munca prestată, urmând ca adaosurile și sporurile să fie acordate în corelație cu acestea.</p> <p>Se va avea în vedere ca aplicarea sistemului de salarizare să asigure înscrierea în fondul de salarii determinat.</p> |

Se va asigura flexibilitatea sistemului pentru a putea raspunde influențelor și situațiilor conjuncturale ce vor apărea pe parcursul anului.

II. STABILIREA ELEMENTELOR SISTEMULUI DE SALARIZARE

Sistemul de salarizare trebuie să cuprindă următoarele elemente:

1. SALARIILE DE BAZĂ

Salariile de bază trebuie stabilite pentru fiecare categorie de personal, având în vedere cerințele postului, după cum urmează:

muncitori calificați: salariile de bază se stabilesc pe rețele tarifare și grile de salarizare diferențiate pe categorii sau nivele în raport cu calificarea, complexitatea lucrărilor.

muncitori necalificați: salariile de bază pot fi stabilite pentru condiții de muncă obișnuite și pentru condiții de muncă deosebite, diferențierea acestora făcându-se în funcție de intensitatea efortului fizic, caracterul nedorit al muncii și alți astfel de factori.

pentru personalul de conducere a compar-timentelor de muncă, execuție, deservire

generală, maiștri la stabilirea salariilor de bază se va ține seama de:

- complexitatea lucrărilor;
- gradul de răspundere;
- nivelul pregătirii necesare pentru realizarea sarcinilor;
- necesități specifice funcției.

Salariile pot fi stabilite pe grade profesionale, pe gradații sau între anumite limite.

Pentru funcțiile de conducere și maiștri diferențierea salariilor se poate face și în funcție de mărimea formației conduse.

2. FORME DE SALARIZARE

La alegerea formelor de salarizare, criteriul principal trebuie să-l constituie măsura în care acestea stimulează creșterea producției, a productivității muncii, îmbunătățirea calității producției, reducerea consumurilor specifice.

Formele de salarizare ce pot fi aplicate sunt:

- acord direct (individual sau colectiv)
- în regie (sau după timpul lucrat)

- pe bază de tarife sau cote procentuale
- pe baza de indicatori.

Forma de salarizare în acord direct (individual sau colectiv)

Salariul convenit este direct proporțional cu cantitatea de produse sau lucrări realizate fiind stabilit prin înmulțirea tarifului pe unitatea de produs sau de lucrare cu cantitatea realizată (bucăți, tone, metri etc.).

Forma de salarizare în regie (sau după timpul lucrat).

Salariul de bază stabilit pe oră, zi sau lună se acordă personalului pentru timpul efectiv lucrat, la realizarea integrală a sarcinilor de serviciu.

Sarcinile de serviciu pot fi exprimate pentru muncitori fie sub forma unor norme de producție zilnică sau lunară, fie sub formă de atribuții concrete ce se stabilesc pe o zonă de deservire precizată, iar în cadrul celorlalte categorii de personal prin atribuții și răspunderi concrete pentru fiecare loc de muncă.

Forma de salarizare pe bază de tarife sau cote procentuale din veniturile realizate

Salariul convenit pentru munca prestată se calculează pe bază de tarife sau cote procentuale aplicate la volumul încasărilor din activitatea comercială, prestări servicii, achiziții etc.

Forma de salarizare pe bază de indicatori

Asigură legătura între mărimea salariului acordat și rezultatele cantitative sau calitative obținute, drepturile salariale convenite fiind dependente de modul de realizare a unor indicatori.

Cotele de corecție trebuie stabilite în raport cu contribuția pe care poate să o aibă fiecare categorie de personal la realizarea indicatorilor respectivi.

La alegerea indicatorilor de performanță trebuie să se țină seama de avantajele și dezavantajele pe care aceștia îi prezintă în modelarea fondului de salarii.

a) Nivelul producției fizice și a productivității muncii.

AVANTAJE:

- asigură existența unor stimulente pentru sporirea ofertei de bunuri și servicii sau pentru mai buna folosire a capacităților de producție;
- asigură o stabilitate a costurilor salariale pe unitatea de produs.

DEZAVANTAJE:

- nu reprezintă un stimulent suficient pentru reducerea cheltuielilor materiale și îmbunătățirea calității producției.

b) Cifra de afaceri

AVANTAJE:

- diminuează fondul de salarii în concordanță cu evoluția vânzărilor;
- stimulează reducerea stocurilor.

DEZAVANTAJE:

- în cazul producției cu ciclități mari de cereri, fondul de salarii se poate afla în disconcordanță cu cheltuielile de compensare a forței de muncă în cursul unei perioade de timp.

c) Valoarea adăugată

AVANTAJE:

- stimulează creșterea productivității muncii, valorificarea mai bună a materiilor prime și creșterea calității produselor finite.

DEZAVANTAJE:

- autocorelarea fondului de salarii cu efectele inflaționiste, concomitent cu o posibilă decapitalizare.

d) Producția de export

AVANTAJE:

- multiplicarea contractelor cu un mediu exterior dinamic pentru transferul de tehnologii și pentru o mai mare flexibilitate a ofertei de bunuri și servicii.

DEZAVANTAJE:

- agravarea dezechilibrelor pe piața internă.

e) Rata profitului

AVANTAJE:

- stimulează reducerea diferitelor tipuri de cheltuieli de producție, mai cu seamă a celor materiale.

DEZAVANTAJE:

- tendința de a mări nejustificat prețurile de producție;
- accelerarea fenomenului de decapitalizare pentru că se tinde să se aloce o cotă tot mai mare din profit pentru remunerarea personalului în detrimentul unor investiții cu efecte benefice pe termen lung;
- fondul de salarii devine prea dependent de variațiile vânzărilor realizate de unitate.

Având în vedere atât avantajele cât și dezavantajele fiecărui indicator, este recomandat să se utilizeze concomitent mai mulți indicatori prin stabilirea unor ponderi adecvate fiecăruia, astfel încât să se stimuleze creșterea calității, productivitatea muncii și adaptabilitatea la cerințele pieței.

3. SISTEMUL DE SPORURI

Pentru diferențierea salariilor în raport cu condițiile în care se desfășoară activitatea, cu vechimea în muncă sau în raport cu alte elemente se pot utiliza următoarele sporuri:

a) - spor pentru condiții deosebite de muncă

Se acordă persoanelor care își desfășoară activitatea în locurile de muncă unde gradul de expunere la factorii de risc profesional sau de condiții specifice pe toată durata timpului normal de muncă, poate conduce, în timp, la îmbolnăviri profesionale, la comportamente riscante în activitate, cu consecințe asupra sănătății și securității în muncă.

Sporul acordat se poate stabili sub formă de procente, respectiv: 15%, 10%, 7%, la salariul corespunzător timpului efectiv lucrat, diferențiat pe categorii de personal și locuri de muncă, în funcție de condițiile concrete în care se lucrează.

Conducerile societăților cooperative au obligația de a aviza locurile de muncă cu condiții deosebite, periodic, conform legislației în vigoare.

b) - spor pentru condiții nocive

Se poate acorda sub formă de sume fixe, ținând seama de gradul de nocivitate al noxelor de la locul de muncă respectiv.

La stabilirea cuantumului sporului trebuie avute în vedere următoarele criterii:

- gradul de depășire a concentrațiilor maxime admise;
- gradul de agresivitate al noxelor asupra organismului;
- indicii de morbiditate;
- acțiunea concomitentă a mai multor noxe.

Sporul se acordă în cazul în care sunt depășite condițiile maxime admise de normele de protecție a muncii.

Sporul se acordă pe baza determinărilor făcute de organele Ministerului Sănătății prin laboratoarele de specialitate teritoriale din care să rezulte că noxele depășesc în atmosfera zonei de muncă concentrația maximă admisă. Buletinele de determinare trebuie confirmate de către Inspectoratul teritorial pentru protecția muncii.

c) - sporul pentru condiții periculoase

Se acordă acolo unde cu toate măsurile privind protecția muncii se menține un anumit grad de pericol.

Sporul se poate acorda în cote procentuale din salariul de bază și se stabilește având în vedere următoarele criterii:

- riscul de îmbolnăvire și accidentare;

- solicitarea nervoasă;
- indicii de morbiditate;

Sporul se acordă pe bază de buletin de determinare prin expertizare a locului de muncă ce se eliberează de medicul specialist din cadrul Inspectoratului de poliție sanitară și medicină preventivă și Inspectoratul de stat teritorial pentru protecția muncii.

Sporul pentru muncă în condiții deosebite - nocive sau periculoase, se acordă proporțional cu timpul cât personalul respectiv a lucrat în astfel de condiții.

Aceeași persoană nu poate primi, atât sporul pentru condiții grele de muncă cât și sporul pentru condiții nocive sau periculoase.

d) - sporul pentru timpul lucrat în timpul nopții

Nivelul sporului este de 25% din salariul de bază, dacă timpul lucrat astfel este de cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal în intervalul 22,00 – 06,00, dacă nu beneficiază de reducerea cu o oră, a programului normal de lucru, fără diminuarea salariului.

e) - sporul de șantier

Se acordă fără restricție de număr, personalului nelocalnic pentru atragerea acestuia la realizarea unor obiective de investiții, lucrări de montaj, punere în funcțiune, revizii și reparații executate de personal trimis pentru aceasta de alte unități, lucrări de prospecțiuni și explorări geologice, studii și cercetări hidrologice.

Sporul se acordă sub forma unei sume zilnice.

Sporul de șantier se calculează în raport de numărul de zile calendaristice în care personalul a fost prezent la locul de muncă respectiv.

Persoanele care beneficiază de sporul de șantier nu pot beneficia concomitent și de diurnă sau indemnizație de deplasare.

f) - sporul pentru orele lucrate suplimentar peste programul de lucru

Acest spor se acordă în cazul în care munca astfel prestată nu a putut fi compensată cu timp liber corespunzător orelor suplimentare în interval de 90 de zile calendaristice de la efectuare.

Munca prestată în zilele de repaus săptămânal, zile de sărbătoare legală și în celelalte zile în care nu se lucrează, se compensează cu timp liber corespunzător.

Dacă munca astfel prestată nu poate fi compensată cu timp liber corespunzător, persoanele respective vor fi salarizate cu un spor din salariul de bază pentru orele lucrate. Sporul de muncă suplimentară nu poate fi mai mic de 75% din salariul de bază

g) - sporul pentru utilizarea a cel puțin unei limbi străine acolo unde necesitățile postului o impun

Se poate stabili sub forma de procent din salariul de bază, ținând seama de volumul de timp sau lucrări în care s-a folosit o limbă străină.

h) - sporul de vechime în muncă și în funcție de rezultatele obținute.

Sporul nu se mai acordă pentru vechime neîntreruptă în aceeași unitate ci pentru întreaga vechime în muncă, corelat și cu rezultatele obținute în muncă.

Se stabilesc cote pe tranșe de vechime, având în vedere posibilitățile financiare ale organizației.

Sporul nu se acordă în următoarele situații: absențe nemotivate, goluri de producție, etc.

i) - alte sporuri

4. SISTEMUL PREMIAL

Pentru cointerесarea personalului, se poate constitui din veniturile realizate, după acoperirea cheltuielilor, un fond de premiere, reprezentând până la 10% din fondul destinat salariilor stabilite de adunarea generală.

Potrivit sistemului propriu de premiere, pot fi stimulate categoriile de personal în cuantumurile pe care fiecare societate cooperativă le va considera că pot corespunde cel mai bine obiectivelor pentru care au fost create.

Trebuie prevăzute cu claritate:

- obiectivele premierii;
- modalitățile de constituire a fondului;
- surse de asigurare a fondului;
- periodicitatea sau data la care acestea se acordă;
- competențele de stabilire a premiilor individuale.

5. SISTEMUL PROPRIU DE NORMARE

Norma de muncă reprezintă un element al sistemului de salarizare, deoarece ea stă la baza determinării drepturilor de salarizare.

Elaborarea unor norme de muncă fundamentate analitic determină o productivitate a muncii corespunzătoare care se reflectă în utilizarea maximă a forței de muncă.

În funcție de caracteristicile procesului de producție și al activității la care se aplică, normele de muncă se exprimă sub formă de:

- norma de timp care trebuie să exprime timpul de muncă real necesar pentru executarea operațiilor, lucrărilor sau serviciilor;
- norma de producție care reprezintă cantitatea de produse sau de lucrări ce trebuie efectuate într-o unitate de timp de către un executant;
- sfera de activitate care reprezintă ansamblul atribuțiilor și sarcinilor de muncă stabilite pe executant pentru o perioadă mai mare de timp, acolo unde volumul de muncă nu poate fi determinat direct;
- norma de personal care precizează formațiile de muncă necesare pe locuri de muncă, linii tehnologice, ateliere, secții, servicii, birouri etc. și trebuie să aibă la bază o organizare rațională a muncii și folosirea completă a timpului de muncă;

- cota procentuală care reprezintă o formă specifică a normei de muncă, a cărei conținut trebuie să exprime un volum de muncă determinat potrivit metodelor de stabilire a normelor de muncă și care se utilizează în mod deosebit în activități de prestări servicii.

REGULAMENT – MODEL DE ORGANIZARE ȘI FUNCȚIONARE A COMITETULUI DE SECURITATE ȘI SĂNĂTATE ÎN MUNCĂ

CAPITOLUL I. DISPOZIȚII GENERALE

Art.1. Prezentul regulament de organizare și funcționare a comitetului de securitate și sănătate în muncă (denumit în continuare CSSM), a fost elaborat în conformitate cu:

- Legea securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, publicată în Monitorul Oficial al României nr. 646 din 26 iulie 2006 cu modificările și completările ulterioare;
- Hotărârea Guvernului nr. 1425/2006 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii securității și sănătății în muncă, publicată în Monitorul Oficial al României nr. 882 din 30 octombrie 2006, cu modificările și completările ulterioare;
- Hotărârea Guvernului nr. 600/2007 privind protecția tinerilor la locul de muncă, publicată în Monitorul Oficial al României nr.473/13.07.2007.

Art.2.(1). Prezentul regulament stabilește modul de organizare și funcționare al comitetului de securitate și sănătate în muncă la nivelul societății cooperative _____, acesta având drept scop să asigure implicarea și participarea membrilor cooperatori și salariaților la elaborare și aplicare deciziilor în domeniul securității și sănătății în muncă la nivelul societății.

(2). Regulamentul se aplică tuturor unităților componente ale societății.

CAPITOLUL II. ORGANIZAREA ȘI FUNCȚIONAREA COMITETULUI DE SECURITATE ȘI SĂNĂTATE ÎN MUNCĂ

Art.3.(1). Comitetul de securitate și sănătate în muncă se constituie în societatea cooperativă meșteșugărească care are un număr de cel puțin 50 de lucrători.

(2). Inspectorul de muncă poate impune constituirea comitetului de securitate și sănătate în muncă și în societatea cooperativă meșteșugărească cu un număr mai mic de 50 de lucrători în funcție de natura activității și de riscurile identificate.

(3). În cazul în care activitatea se desfășoară în unități dispersate teritorial, se pot înființa mai multe comitete de securitate și sănătate în muncă; numărul acestora se stabilește prin regulamentul intern.

(4). Comitetul de securitate și sănătate în muncă se constituie și în cazul activităților care se desfășoară temporar, respectiv cu o durată mai mare de 3 luni.

(5). În societatea cooperativă meșteșugărească care are sau ajunge la mai puțin de 50 de lucrători, atribuțiile comitetului de securitate și sănătate în muncă revin reprezentantului lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății în muncă.

Art.4. Reprezentantul/reprezentanții lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății în muncă este ales/sunt aleși de către și dintre lucrătorii societății cooperative meșteșugărești, conform celor prevăzute în regulamentul intern, numărul de reprezentanți fiind stabilit potrivit prevederilor Normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 319/2006.

Art.5. Lucrătorii comunică în scris conducerii societății cooperative meșteșugărești numărul și numele reprezentanților lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății în muncă.

Art.6. Reprezentanții lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății în muncă trebuie să îndeplinească cerințele minime de pregătire în domeniul securității și sănătății în muncă, corespunzătoare cel puțin nivelului de bază, prevăzute de Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 319/2006.

Art.7. Reprezentanții lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății în muncă desfășoară următoarele activități:

- a) colaborează cu societatea cooperativă meșteșugărească pentru îmbunătățirea condițiilor de securitate și sănătate în muncă;
- b) însoțesc echipa/persoana care efectuează evaluarea riscurilor;
- c) ajută lucrătorii să conștientizeze necesitatea aplicării măsurilor de securitate și sănătate în muncă;
- d) aduc la cunoștință societății cooperative meșteșugărești sau comitetului de securitate și sănătate în muncă propunerile lucrătorilor referitoare la îmbunătățirea condițiilor de muncă;
- e) urmăresc realizarea măsurilor din planul de prevenire și protecție;
- f) informează autoritățile competente asupra nerespectării prevederilor legale în domeniul securității și sănătății în muncă.

Art.8. Comitetul de securitate și sănătate în muncă este constituit din:

- președinte – președintele societății cooperative meșteșugărești;
- secretar – lucrătorul desemnat pentru a se ocupa de activitățile de prevenire și

protecție sau, după caz, persoana care coordonează serviciul intern de securitate și sănătate în muncă;

- medicul de medicină a muncii
- membrii: reprezentanții lucrătorilor în comitetul de securitate și sănătate în muncă.

Art.9.(1). Reprezentanții lucrătorilor în comitetul de securitate și sănătate în muncă vor fi aleși pe o perioadă de 2 ani.

(2). În cazul în care unul sau mai mulți reprezentanți ai lucrătorilor se retrag din comitetul de securitate și sănătate în muncă, aceștia vor fi înlocuiți imediat prin alți reprezentanți aleși.

Art.10.(1). Modalitatea concretă de desemnare a reprezentanților lucrătorilor în comitetul de securitate și sănătate în muncă va fi stabilită conform prevederilor regulamentului intern.

(2). Reprezentanții lucrătorilor în comitetul de securitate și sănătate în muncă vor fi desemnați de către lucrători, dintre reprezentanții lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății lucrătorilor, numărul acestora fiind de*) _____.

Art.11.(1). Societatea cooperativă meșteșugărească are obligația să acorde fiecărui reprezentant al lucrătorilor în comitetul de securitate și sănătate în muncă timpul necesar exercitării atribuțiilor specifice.

(2). Timpul alocat acestei activități va fi considerat timp de muncă și va fi de cel puțin **) _____.

Art.12. Președintele societății cooperative meșteșugărești este președintele comitetului de securitate și sănătate în muncă, potrivit prevederilor legale.

Art.13. Membrii comitetului de securitate și sănătate în muncă se

-
- *) a) de la 50 la 100 de lucrători - 2 reprezentanți;
b) de la 101 la 500 de lucrători - 3 reprezentanți;
c) de la 501 la 1.000 de lucrători - 4 reprezentanți;
d) de la 1.001 la 2.000 de lucrători - 5 reprezentanți;
e) de la 2.001 la 3.000 de lucrători - 6 reprezentanți;
f) de la 3.001 la 4.000 de lucrători - 7 reprezentanți;
g) peste 4.000 de lucrători - 8 reprezentanți.

- **) a) 2 ore pe lună, la un efectiv de până la 99 de lucrători;
b) 5 ore pe lună, la un efectiv între 100 și 299 de lucrători;
c) 10 ore pe lună, la un efectiv între 300 și 499 de lucrători;
d) 15 ore pe lună, la un efectiv între 500 și 1.499 de lucrători;
e) 20 de ore pe lună, la un efectiv de 1.500 de lucrători și peste.

nominalizează prin decizie scrisă a președintelui acestuia, iar componența comitetului va fi adusă la cunoștință tuturor lucrătorilor.

SECȚIUNEA a 2-a

Funcționarea comitetului de securitate și sănătate în muncă

Art.14.(1). Președintele societății cooperative meșteșugărești are obligația să asigure întrunirea comitetului de securitate și sănătate în muncă cel puțin o dată pe trimestru și ori de câte ori este necesar.

(2). Ordinea de zi a fiecărei întruniri este stabilită de către președinte și secretar, cu consultarea reprezentanților lucrătorilor, și este transmisă membrilor comitetului de securitate și sănătate în muncă, inspectoratului teritorial de muncă și, dacă este cazul, serviciului extern de protecție și prevenire, cu cel puțin 5 zile înaintea datei stabilite pentru întrunirea comitetului.

(3). Secretarul comitetului de securitate și sănătate în muncă convoacă în scris membrii comitetului cu cel puțin 5 zile înainte de data întrunirii, indicând locul, data și ora stabilite.

(4). La fiecare întrunire secretarul comitetului de securitate și sănătate în muncă încheie un proces-verbal care va fi semnat de către toți membrii comitetului.

(5). Comitetul de securitate și sănătate în muncă este legal întrunit dacă sunt prezenți cel puțin jumătate plus unu din numărul membrilor săi.

(6). Comitetul de securitate și sănătate în muncă convine cu votul a cel puțin două treimi din numărul membrilor prezenți.

(7). Secretarul comitetului de securitate și sănătate în muncă va afișa la loc vizibil copii ale procesului-verbal încheiat.

(8). Secretarul comitetului de securitate și sănătate în muncă transmite inspectoratului teritorial de muncă, în termen de 10 zile de la data întrunirii, o copie a procesului-verbal încheiat.

SECȚIUNEA a 3-a

Atribuțiile comitetului de securitate și sănătate în muncă

Art.15. Pentru realizarea informării, consultării și participării lucrătorilor, în conformitate cu art. 16, 17 și 18 din Legea nr.319/2006, comitetul de securitate și sănătate în muncă are cel puțin următoarele atribuții:

f) analizează și face propuneri privind politica de securitate și sănătate în muncă și planul de prevenire și protecție, conform regulamentului intern;

- g) urmărește realizarea planului de prevenire și protecție, inclusiv alocarea mijloacelor necesare realizării prevederilor lui și eficiența acestora din punct de vedere al îmbunătățirii condițiilor de muncă;
- h) analizează introducerea de noi tehnologii, alegerea echipamentelor, luând în considerare consecințele asupra securității și sănătății lucrătorilor, și face propuneri în situația constatării anumitor deficiențe;
- i) analizează alegerea, cumpărarea, întreținerea și utilizarea echipamentelor de muncă, a echipamentelor de protecție colectivă și individuală;
- j) analizează modul de îndeplinire a atribuțiilor ce revin serviciului extern de prevenire și protecție, precum și menținerea sau, dacă este cazul, înlocuirea acestuia;
- k) propune măsuri de amenajare a locurilor de muncă, ținând seama de prezența grupurilor sensibile la riscuri specifice;
- l) analizează cererile formulate de lucrători privind condițiile de muncă și modul în care își îndeplinesc atribuțiile lucrătorilor desemnați și/sau serviciul intern/extern;
- m) urmărește modul în care se aplică și se respectă reglementările legale privind securitatea și sănătatea în muncă, măsurile dispuse de inspectorul de muncă și inspectorii sanitari;
- n) analizează propunerile lucrătorilor privind prevenirea accidentelor de muncă și a îmbolnăvirilor profesionale, precum și pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă și propune introducerea acestora în planul de prevenire și protecție;
- o) analizează cauzele producerii accidentelor de muncă, îmbolnăvirilor profesionale și evenimentelor produse și poate propune măsuri tehnice în completarea măsurilor dispuse în urma cercetării;
- p) efectuează verificări proprii privind aplicarea instrucțiunilor proprii și a celor de lucru și face un raport scris privind constatările făcute;
- q) dezbate raportul scris, prezentat comitetului de securitate și sănătate în muncă de către președintele societății cooperative meșteșugărești cel puțin o dată pe an, cu privire la situația securității și sănătății în muncă, la acțiunile care au fost întreprinse și la eficiența acestora în anul încheiat, precum și propunerile pentru planul de prevenire și protecție ce se va realiza în anul următor;
- r) monitorizează asigurarea instruirii personalului societății cooperative meșteșugărești și a protecției acestuia prin servicii medicale și asigurări în conformitate cu prevederile de la Cap. III și Cap. IV.

SECȚIUNEA a 4-a

Obligațiile societății cooperative referitoare la comitetul de securitate și sănătate în muncă

Art.16. Președintele societății cooperative meșteșugărești trebuie să furnizeze comitetului de securitate și sănătate în muncă toate informațiile necesare, pentru ca membrii acestuia să își poată da avizul în cunoștință de cauză.

Art.17.(1). Președintele societății cooperative meșteșugărești trebuie să

prezintă, cel puțin o dată pe an, comitetului de securitate și sănătate în muncă raportul scris prevăzut la art. 15 lit. l).

(2). Societatea cooperativă meșteșugărească trebuie să transmită raportul prevăzut la alin. (1), avizat de membrii comitetului de securitate și sănătate în muncă, în termen de 10 zile, inspectoratului teritorial de muncă.

Art.18. Președintele societății cooperative meșteșugărești trebuie să supună analizei comitetului de securitate și sănătate în muncă documentația referitoare la caracteristicile echipamentelor de muncă, ale echipamentelor de protecție colectivă și individuală, în vederea selecționării echipamentelor optime.

Art.19. Președintele societății cooperative meșteșugărești trebuie să informeze comitetul de securitate și sănătate în muncă cu privire la evaluarea riscurilor pentru securitate și sănătate, măsurile de prevenire și protecție atât la nivel de societate, cât și la nivel de loc de muncă și tipuri de posturi de lucru, măsurile de prim ajutor, de prevenire și stingere a incendiilor și evacuare a lucrătorilor.

Art.20. Președintele societății cooperative meșteșugărești comunică comitetului de securitate și sănătate în muncă punctul său de vedere sau, dacă este cazul, al medicului de medicina muncii, al lucrătorului desemnat sau al serviciului intern sau extern de prevenire și protecție, după caz, asupra plângerilor lucrătorilor privind condițiile de muncă și modul în care lucrătorul/lucrătorii desemnat/desemnați sau serviciul intern sau extern de prevenire și protecție își îndeplinește atribuțiile.

Art.21. În cazul în care societatea cooperativă meșteșugărească nu ia în considerare propunerile comitetului de securitate și sănătate în muncă, conform atribuțiilor prevăzute la art. 15, aceasta trebuie să motiveze decizia sa în fața comitetului; motivația va fi consemnată în procesul-verbal.

CAPITOLUL III. INSTRUIREA MEMBRILOR COOPERATORI ȘI A SALARIAȚILOR

Art.22. Societatea cooperativă meșteșugărească trebuie să asigure condiții pentru ca fiecare membru cooperador și salariat să primească o instruire suficientă și adecvată în domeniul securității și sănătății în muncă, în special sub formă de informații și instrucțiuni de lucru, specifice locului de muncă și postului său, la:

- a) angajare;
- b) schimbarea locului de muncă;
- c) introducerea unui nou echipament de muncă sau a unor modificări ale echipamentului existent;
- d) introducerea oricărei noi tehnologii sau proceduri de lucru;
- e) executarea unor lucrări speciale.

Art.23.(1). Instruirea membrilor cooperatori și a salariaților în domeniul securității și sănătății în muncă la nivelul unității se efectuează în timpul programului de lucru.

(2). Perioada în care se desfășoară instruirea prevăzută la alin. (1) este considerată timp de muncă.

Art.24. Instruirea membrilor cooperatori și a salariaților în domeniul securității și sănătății în muncă cuprinde 3 faze:

- a) instruirea introductiv-generală;
- b) instruirea la locul de muncă;
- c) instruirea periodică.

Art.25. Baza materială necesară instruirii membrilor cooperatori și a salariaților este asigurată de societatea cooperativă meșteșugărească.

Art.26. Societatea cooperativă meșteșugărească trebuie să dispună de un program de instruire - testare, pe meserii sau activități.

Art.27.(1). Rezultatul instruirii membrilor cooperatori și a salariaților în domeniul securității și sănătății în muncă se consemnează în mod obligatoriu în fișa de instruire individuală, conform modelului prezentat în Normele de aplicare a Legii. nr. 319/2006, cu indicarea materialului predat, a duratei și datei instruirii.

(2). Completarea fișei de instruire individuală se va face cu pix cu pastă sau cu stilou, imediat după verificarea instruirii.

(3). După efectuarea instruirii, fișa de instruire individuală se semnează de către persoana instruită și de către persoanele care au efectuat și au verificat instruirea.

(4). Fișa de instruire individuală va fi păstrată de către conducătorul locului de muncă și va fi însoțită de o copie a fișei de aptitudini, completată de către medicul de medicina muncii în urma examenului medical la angajare.

Art.28. Persoanele care desfășoară activități pe bază de contract de prestări servicii în societatea cooperativă meșteșugărească vor fi instruite privind activitățile societății, riscurile pentru securitatea și sănătatea în muncă, precum și măsurile și activitățile de prevenire și protecție la nivelul societății și/sau unității în general.

Art.29. Pregătirea și instruirea personalului în domeniul securității și sănătății în muncă este o parte componentă a pregătirii profesionale și are ca scop însușirea cunoștințelor și formarea deprinderilor de securitate și sănătate în muncă, activitate realizată prin instruirea și verificarea însușirii cunoștințelor în conformitate cu prevederile reglementărilor legale speciale.

Art.30.(1). Fiecare lucrător trebuie să își desfășoare activitatea, în conformitate cu pregătirea și instruirea sa precum și cu instrucțiunile primite din partea societății cooperative, astfel încât să nu expună la pericol de accidentare sau îmbolnăvire profesională atât propria persoană, cât și alte persoane care pot fi afectate de acțiunile sau omisiunile sale în timpul procesului de muncă.

(2). Lucrătorii au obligațiile specifice pe linie de securitate și sănătate în muncă prevăzute de regulamentul intern al societății cooperative meșteșugărești.

(3). Obligațiile prevăzute la alin.(1) și (2) se aplică, după caz, și celorlalți participanți la procesul de muncă, potrivit activităților pe care aceștia le desfășoară.

CAPITOLUL IV. PROTECȚIA MEMBRILOR COOPERATORI ȘI A SALARIAȚILOR PRIN SERVICII MEDICALE ȘI ASIGURARE

Art.31.(1). Societatea cooperativă meșteșugărească are obligația să asigure accesul membrilor cooperatori și al salariaților la serviciile medicale de medicină a muncii.

(2). Serviciul medical de medicină a muncii poate fi un serviciu autonom organizat de societate prin încadrarea unui medic de medicina muncii, sau un serviciu asigurat de o asociație profesională de servicii medicale, în accepțiunea legii speciale, care se află în relații contractuale cu casele de asigurări de sănătate și/sau cu casele teritoriale de pensii.

Art.32.(1). Societatea cooperativă meșteșugărească are obligația de a asigura membrii cooperatori și salariații pentru accidente de muncă și boli profesionale în condițiile prevăzute de legea specială.

(2). Asigurarea pentru accidente în muncă și boli profesionale are următoarele obiective:

- a) prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale;
- b) reabilitarea medicală și socioprofesională a asiguraților victime ale accidentelor de muncă și ale bolilor profesionale precum și recuperarea capacității de muncă a acestora;
- c) acordarea de indemnizații pentru incapacitate temporară de muncă, pentru trecerea temporară în alt loc de muncă și pentru reducerea timpului de lucru;
- d) compensații pentru atingerea integrității.

CAPITOLUL V. DISPOZIȚII FINALE

Art.33. Comitetul de securitate și sănătate în muncă, persoanele cu atribuții în domeniul securității și sănătății în muncă, președintele consiliului social sau

responsabilul cu probleme sociale și reprezentanții salariaților, vor asigura aplicarea corespunzătoare a legii speciale și a normelor metodologice de aplicare, atât la nivelul societății cooperative cât și la nivelul structurilor organizatorice componente (secții, ateliere, șantiere, unități de prestări și producție, unități de desfacere, etc.)

Art.34. În realizarea atribuțiilor ce îi revin, comitetul de securitate și sănătate în muncă colaborează cu Inspectoratul teritorial de muncă, Casa județeană de pensii și alte drepturi de asigurări sociale, Casa teritorială de asigurări de sănătate, direcțiile județene de sănătate publică, serviciile teritoriale de expertiză medicală a capacității de muncă, furnizorii de servicii medicale pentru accidente de muncă și boli profesionale.

Art.35.(1). Prevederile prezentului Regulament de organizare și funcționare se completează cu dispozițiile cuprinse în legile speciale care reglementează domeniul de activitate al comitetului de securitate și sănătate în muncă, precum și cu cele prevăzute în actele normative date în aplicarea acestora .

(2). Prevederile statutelor, regulamentelor interne, regulamentele de organizare și funcționare, vor completa dispozițiile prezentului Regulament de organizare și funcționare al comitetului de securitate și sănătate în muncă.

Art.36. Prezentul Regulament de organizare și funcționare a fost aprobat în ședința de constituire a comitetului de securitate și sănătate în muncă din data de ____ .

Pentru conformitate:

Președinte CSSM _____

Vicepreședinte CSSM _____

Notă:

Regulamentul de organizare și funcționare va cuprinde în anexă următoarele documente, potrivit modelelor anexate:

- Decizia președintelui SCM pentru numirea CSSM;
- Decizia președintelui SCM pentru numirea lucrătorilor desemnați pentru a se ocupa de activitățile de prevenire și protecție;
- Decizia președintelui SCM de numire a lucrătorului cu atribuții de apărare împotriva incendiilor;
- Programul anual de instruire în domeniul securității și sănătății în muncă pentru întregul personal;
- Programul anual de măsuri de securitate și sănătate în muncă.

S.C. M. _____

Sediul _____

DECIZIE

nr. din data de

Președintele comitetului de securitate și sănătate în muncă;

În conformitate cu prevederile Titlului V, cap. II din Legea nr. 53/2003 – Codul Muncii, Legii nr. 319/2006 privind securitatea și sănătatea în muncă și ale Normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 319/2006, aprobate prin HG. Nr. 1425/2006,

DECIDE:

Art.1 . Se constituie comitetul de securitate și sănătate în muncă la nivelul societății cooperative meșteșugărești format din:

- _____ - Președintele societății cooperative meșteșugărești, președinte al comitetului de securitate și sănătate în muncă;
- _____ - lucrătorul desemnat pentru a se ocupa de activitățile de prevenire și protecție/reprezentantul care coordonează serviciul intern de securitate și sănătate în muncă, secretar al comitetului de securitate și sănătate în muncă;
- _____ - medicul de medicină a muncii;
- _____ - reprezentanții lucrătorilor cu răspunderi specifice în
- _____ domeniul securității și sănătății în muncă, membri
- _____

Art.2. Prezenta decizie va fi adusă la cunoștință tuturor membrilor cooperatori și salariaților din societatea cooperativă.

Art.3. Compartimentul resurse umane, lucrătorul desemnat sau reprezentantul serviciului intern de securitate și sănătate în muncă și persoanele nominalizate vor duce la îndeplinire prezenta decizie.

PREȘEDINTE CSSM,

S.C. M. _____

Sediul _____

DECIZIE

nr. din data de

Președintele societății cooperative meșteșugărești;

Având în vedere prevederile Legii nr. 319/2006 privind securitatea și sănătatea în muncă și ale Normelor metodologice de aplicare, aprobate prin HG. Nr. 1425/2006;

DISPUNE:

Art.1. Începând cu data de _____, a fost desemnat (au fost desemnați) lucrătorul (lucrătorii) care se ocupă cu activitățile de prevenire și protecție, după cum urmează:

- _____
- _____
- _____
-

Art.2. Activitățile lucrătorului desemnat (lucrătorilor desemnați) sunt prevăzute în fișa postului anexată (anexate).

Art.3. Lucrătorul desemnat (lucrătorii desemnați) va (vor) duce la îndeplinire prezenta decizie.

PREȘEDINTE SCM,

S.C. M. _____

Sediul _____

DECIZIE

nr. din data de

Președintele societății cooperative meșteșugărești;

În baza prerogativelor acordate de Legea nr. 1/2005 privind organizarea și funcționarea cooperativei, și de Statutul societății,

Având în vedere prevederile Legii nr. 307/2006 privind apărarea împotriva incendiilor;

DISPUNE:

Art.1.(1). Începând cu data de _____, a/au fost desemnat/ți cu atribuții pe linia apărării împotriva incendiilor, următorul/ii:

- _____
- _____
- _____

(2). Persoanele nominalizate lucrează în subordinea directă și nemijlocită a președintelui societății cooperative.

Art.2. Atribuțiile lucrătorilor/lui sunt stabilite conform legislației în vigoare și sunt prevăzute în anexa care face parte din prezenta decizie.

Art.3.(1). Prezenta decizie va fi adusă la îndeplinire de compartimentul _____ și persoanele nominalizate.

(2). Un exemplar din prezenta decizie va fi transmis și comitetului de securitate și sănătate în muncă.

PREȘEDINTE SCM,

ATRIBUȚIILE **lucrătorilor cu sarcini speciale în domeniul apărării împotriva incendiilor**

Principalele atribuții ale lucrătorului cu sarcini speciale în domeniul apărării împotriva incendiilor sunt următoarele² :

- Organizează activitatea de apărare împotriva incendiilor la nivelul societății cooperative meșteșugărești;
- Verifică dacă personalul cunoaște și respectă instrucțiunile de apărare împotriva incendiilor ;
- Instruiește periodic și nemijlocit personalul privind cunoașterea și respectarea normelor de apărare împotriva incendiilor, specifice activității pe care aceștia o desfășoară ;
- Propune dotarea cu mijloace de apărare împotriva incendiilor necesare la nivelul societății cooperative meșteșugărești;
- Asigură întreținerea permanentă în stare de funcționare a tuturor mijloacelor de apărare împotriva incendiilor ;
- Ia măsuri pentru înlăturarea imediată a pericolelor și cauzelor de incendiu, constatate ;
- Conduce intervenția pentru evacuarea persoanelor, bunurilor și stingerea incendiilor, conlucrează cu pompierii care participă la intervenție ;
- Însoțește organele care exercită îndrumarea și controlul activității de apărare împotriva incendiilor, pune la dispoziția acestora datele și informațiile solicitate;
- Raportează periodic, sau la cerere, președintelui societății cooperative meșteșugărești cu privire la activitatea de apărare împotriva incendiilor pe care o coordonează.

² **Notă:** Responsabilitățile nu sunt limitative și vor fi concretizate în raport de specificul activității, natura locurilor de muncă, dotarea tehnică, tehnologică, structura personalului etc.

S.C. M. _____

APROBAT,
PREȘEDINTE CSSM

Program de instruire al personalului pentru anul

Compartiment: Depozit

Nr. Crt.	Denumirea temei	Metoda de instruire / Metoda de evaluare	Nr. ore	Nume lector	Perioada de instruire
1.	<u>Locul de muncă</u> – organizare operațiuni de încărcare-descărcare mijloc de transport auto	Instruire periodică Evaluare directă Testare anuală	2	Conducător loc muncă nominalizat prin decizie	Mai
2.					
3.					
...					
...					
...					
...					
...					
...					
...					
...					

Responsabil SSM

S.C. M. _____

APROBAT
Președinte CSSM

PROGRAMUL DE MĂSURI DE SECURITATE ȘI SĂNĂTATE ÎN MUNCĂ
pentru anul

Nr. crt.	Obiective	Ținte	Efecte	Termen de realizare	Responsabil	Costuri - lei (RON) -
0	1	2	3	4	5	6
1	Verificarea și îmbunătățirea / întreținerea / înlocuirea (după caz) a instalației electrice	Eliminare risc electrocutare	Evitare accidentare prin electrocutare	Trim. I/2007		
2						
3						
.....						
....						
.....						
....						
.....						
....						
.....						
....						

Hotărârea adunării generale referitoare la clauzele generale privind raporturile de muncă - model -

Adunarea generală a societății cooperative meșteșugărești _____
Având în vedere:

- Statutul societății cooperative;
- Legea nr. 1/2005 privind organizarea și funcționarea cooperației ,
- Hotărârea Consiliului Național nr. 11 din 15.XII.2006 prin care s-au aprobat Normele de reglementare a raporturilor de muncă ce au la bază convenția individuală de muncă,

Hotărăște aprobarea clauzelor generale privind raporturile de muncă pe anul_____.

CAPITOLUL I DISPOZITII GENERALE

Art.1. Membrii cooperatori recunosc că sunt egali și liberi în stabilirea clauzelor generale privind raporturile de muncă și se obligă să respecte în totalitate prevederile prezentei hotărâri.

Art.2. Clauzele din prezenta hotărâre sunt stabilite pentru o perioadă de un an.

Art.3. La expirarea termenului de aplicare, adunarea generală poate hotărî prelungirea aplicării prezentelor clauze așa cum au fost ele aprobate, sau se vor stabili alte clauze.

Art.4. Prezenta hotărâre are ca scop stabilirea drepturilor minime garantate membrilor cooperatori, cu privire la:

- a) convenția individuală de muncă;
- b) timpul de muncă;
- c) condițiile de muncă și sănătatea și securitatea muncii;
- d) concedii și zile libere;

e) formarea profesională.

CAPITOLUL II

CONVENȚIA INDIVIDUALĂ DE MUNCĂ

Art.5. Primirea ca membru cooperador, cu raporturi de muncă, în societatea cooperativă _____ a unei persoane se face potrivit prevederilor statutare, ale regulamentului intern și ale Hotărârii Consiliului Național nr. 11/15.XII.2006, în raport de nevoile societății cooperative și numai pe criteriul aptitudinilor și competențelor profesionale.

Art.6. Convenția individuală de muncă se încheie pe perioadă nedeterminată - în două exemplare, câte unul pentru fiecare parte, potrivit modelului prevăzut în anexa nr.1 la Hotărârea Consiliului Național nr. 11/15.XII.2006. Prin excepție se poate încheia și pe perioadă determinată în condițiile art. 7 alin. (2) din Norme.

Art.7.(1). Convenția individuală de muncă se poate modifica în ceea ce privește felul muncii, locul muncii sau în legătură cu drepturile salariale, prin acordul părților sau din inițiativa uneia dintre părți, în condițiile prevăzute de statut și de Hotărârea Consiliului Național nr. 11/15.XII.2006.

(2). Refuzul membrului cooperador de a accepta o modificare prevăzută la alin.(1), dă dreptul societății cooperative de a înceta raporturile de muncă din inițiativa sa.

Art.8.(1). Locul de muncă poate fi modificat unilateral de către societatea cooperativă prin delegarea sau detașarea membrului cooperador într-un alt loc de muncă decât cel prevăzut în convenția individuală de muncă.

(2). Delegarea sau detașarea membrului cooperador se face în condițiile prevăzute în reglementările specifice în vigoare.

(3). Locul și felul muncii pot fi modificate de către societatea cooperativă, fără consimțământul membrului cooperador și în situațiile impuse de necesitatea unei bune organizări a activității, ori din motive economice, tehnologice sau de forță majoră, medicale, sau ca sancțiune disciplinară.

Art.9. Executarea convenției individuale de muncă se suspendă în condițiile prevăzute de statut și Normele de reglementare a raporturilor de muncă ce au ca temei legal convenția individuală de muncă, denumite în continuare și norme de reglementare a raporturilor de muncă.

Art.10. Încetarea convenției individuale de muncă poate avea loc în condițiile prevăzute de statut și de normele interne de reglementare în vigoare privind raporturile de muncă, prin unul din următoarele moduri:

- de drept;
- din inițiativa uneia dintre părți;
- prin acordul părților, la data convenită.

Art.11.(1). Durata preavizului acordat de societatea cooperativă este de ____ zile (minimum 20 zile lucrătoare).

(2). Durata preavizului în cazul retragerii membrului cooperador va fi de ____ zile (cel mult 20 zile lucrătoare) pentru cei cu funcții de execuție și de ____ zile (cel mult 45 zile lucrătoare) pentru cei cu funcții de conducere.

(3). În perioada preavizului acordat potrivit alin.(1), membrul cooperador are dreptul să absenteze 3 ore pe zi de la programul unității pentru a-și căuta un loc de muncă, fără ca aceasta să afecteze drepturile salariale.

(4). În cazul în care în perioada de preaviz convenția individuală de muncă este suspendată, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzător.

Art.12.(1). În cazul în care se dispune aplicarea unei sancțiuni disciplinare (cu excepția avertismentului scris), societatea cooperativă va efectua o cercetare disciplinară prealabilă.

(2). Membrul cooperador va fi informat cu privire la fapta ce i se impută, având dreptul de a se apăra. Societatea cooperativă are obligația de a asculta și a verifica susținerile făcute de membrul cooperador în apărarea sa.

(3). La stabilirea sancțiunii disciplinare se va ține seama de cauzele și gravitatea faptei, de împrejurările în care a fost săvârșită, de gradul de vinovăție a membrului cooperador, de urmările abaterii, de eventualele sancțiuni disciplinare anterioare și de alte împrejurări.

Art.13.(1). În situația în care societatea cooperativă este pusă în situația de a efectua reduceri de personal în condițiile prevăzute de Hotărârea CN nr.____/____ privind normele de reglementare a raporturilor de muncă ale membrilor cooperadori, conducerea societății cooperative va comunica în scris fiecărui membru cooperador, al cărui post urmează a fi desființat, dacă i se oferă un alt loc de muncă ori dacă este propus pentru o formă de recalificare profesională în vederea ocupării altui post în cadrul societății.

(2). În cazul în care membrului cooperador nu i se poate oferi un alt loc de muncă, ori acesta refuză locul de muncă oferit sau cuprinderea într-o formă de recalificare, conducerea societății cooperative îi va comunica în scris termenul de preaviz.

(3). La aplicarea efectivă a reducerii de personal, după reducerea posturilor vacante de natura celor care se desființează, măsura va afecta în ordine:

- a) membrii cooperatori care cumulează pensia cu salariul sau care cumulează alte funcții;
 - b) membrii cooperatori care îndeplinesc condițiile prevăzute de lege pentru pensionarea anticipată și anticipată parțial;
 - c) membrii cooperatori care îndeplinesc condițiile minime de vârstă și stagiu prevăzute de lege și nu au solicitat pensionarea pentru limită de vârstă;
- și se vor avea în vedere următoarele criterii:
- a) dacă măsura afectează doi soți din cadrul societății, încetează raporturile de muncă ale soțului care are venitul mai mic;
 - b) măsura să afecteze, mai întâi, persoane care nu au copii;
 - c) măsura să afecteze numai în ultimul rând pe femeile care au în îngrijire copii, bărbații văduvi sau divorțați care au în îngrijire copii, pe întreținătorul unic de familie, precum și pe membrii cooperatori care mai au cel mult 3 ani până la data la care se pot pensiona pentru limita de vârstă.

(4). Criteriile prevăzute la alin. (3) se aplică pentru departajarea membrilor cooperatori după evaluarea obiectivelor de performanță.

(5). În situația în care măsura încetării raporturilor de muncă afectează un membru cooperator care a urmat o formă de calificare sau de perfecționare a pregătirii profesionale și a încheiat un act adițional la convenția individuală de muncă prin care s-a obligat să presteze activitate în societatea cooperativă o anumită perioadă de timp, nu i se vor pretinde despăgubiri pentru perioada rămasă nelucrată până la împlinirea termenului, dacă măsura respectivă nu s-a luat pentru o cauză care îi este imputabilă.

CAPITOLUL III TIMPUL DE MUNCĂ

Art.14.(1). Durata normală a timpului de lucru este de 8 ore pe zi sau 40 ore pe săptămână.

(2). Pentru activitățile: _____

la care programul de producție este inegal în cursul lunii, programul săptămânal de lucru este de 35 până la 45 ore cu condiția ca media lunară să fie de 40 ore pe săptămână.

Programul stabilit va fi anunțat cu o săptămână înainte.

(3). Pentru activitățile: _____

a cărui regim de lucru este influențat de sezon, sau în alte cazuri deosebite, durata programului de lucru va fi de până la 12 ore pe zi, cu condiția ca, pe total an, media orelor de muncă să nu depășească 48 de ore pe săptămână.

Art.15. Membrii cooperatori care își desfășoară activitatea la locuri de muncă cu condiții deosebite, beneficiază de program de lucru redus de _____ ore pe zi și nu pot să efectueze ore suplimentare, cu excepția unor situații apărute fortuit.

Art.16.(1). Orele prestate peste programul normal de lucru stabilit, sunt ore suplimentare, care se compensează cu timp liber corespunzător.

(2). Orele care nu pot fi compensate în următoarele 90 de zile calendaristice se plătesc sub forma unui spor prevăzut de sistemul de salarizare (minimum 75% din salariul de bază).

(3). În perioadele de reducere a activității, societatea cooperativă are posibilitatea de a acorda zile libere plătite din care pot fi compensate orele suplimentare ce vor fi prestate în următoarele 12 luni

(4). Pentru activitățile _____ cu caracter sezonier recuperarea orelor suplimentare se face în perioada _____.

Art.17.(1). Munca prestată în intervalul dintre orele 22⁰⁰ și 6⁰⁰ este considerată muncă de noapte.

(2). Muncă de noapte este considerată și activitatea desfășurată de membrul cooperador cel puțin 3 ore din timpul zilnic de muncă sau 30% din timpul său lunar de muncă, în intervalul de timp precizat la alin. (1).

(3). Membrii cooperatori care prestează muncă de noapte beneficiază de următoarele drepturi:

- a) reducerea programului de lucru cu o oră, fără diminuarea salariului de bază, fie de un spor de ____% din salariul de bază pentru fiecare oră de muncă de noapte (sporul la salariu este de minimum 25%);
- b) examen medical gratuit la începerea activității și periodic, în condițiile prevăzute de reglementările speciale.

CAPITOLUL IV SECURITATEA ȘI SĂNĂTATEA ÎN MUNCĂ

Art.18.(1). Societatea cooperativă va asigura, pe cheltuiala sa, cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea și perfecționarea profesională a membrilor cooperatori cu privire la normele de securitate și sănătate în muncă.

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

(3). În cazul în care în procesul muncii intervin schimbări ce impun aplicarea unor norme noi de securitate și sănătate în muncă și de prevenirea și stingerea incendiilor, membrul cooperador va fi instruit în condițiile prevăzute la alin.(2).

Art.19.(1). Locurile de muncă cu condiții deosebite stabilite conform reglementărilor legale sunt următoarele:

-
-
-
-

(2). Persoanele care lucrează la locurile de muncă prevăzute la alin.(1) au drept, după caz, la:

- sporuri la salariul de bază prevăzute de sistemul de salarizare;
- alimentație de întărire a rezistenței organismului;
- echipament de protecție gratuit;
- materiale igienico-sanitare;
- concedii suplimentare.

Art.20.(1). Contravaloarea echipamentului de protecție se suportă de către societatea cooperativă.

(2). Contravaloarea echipamentului de lucru se suportă:

- _____ % de către societatea cooperativă;
- _____ % de către membrul cooperativ.

Art.21.(1). Societatea cooperativă va asigura la cooptare și apoi la interval de _____ (cel puțin un an) examinarea medicală, în scopul de a constata dacă persoana care urmează să fie cooptată este aptă pentru desfășurarea activității în postul pe care urmează să îl ocupe, sau pe care îl ocupă, precum și pentru prevenirea îmbolnăvirilor profesionale.

(2). Pentru personalul încadrat pe locurile de muncă prevăzute la art.19 alin. (1), examenul medical se face semestrial.

(3). Examinarea membrilor cooperatori în vederea cooptării și apoi ulterior, se face de către medicul de medicină a muncii.

(4). Medicul de medicină a muncii și lucrătorul/lucrătorii desemnați pentru a se ocupa de activitățile de prevenire și protecție vor fi consultați la modificarea duratei timpului de lucru și la acordarea de concedii suplimentare.

Art.22. Comitetul de securitate și sănătate în muncă, care-și desfășoară activitatea în baza regulamentului propriu, va participa la acțiunile de instruire a membrilor cooperatori în domeniul securității și sănătății în muncă.

CAPITOLUL V SALARIZAREA

Art.23. Pentru munca prestată în condițiile prevăzute în convenția individuală de muncă, fiecare membru cooperador are dreptul la un salariu.

Art.24. Sistemul de salarizare, anexă la prezenta hotărâre, cuprinde următoarele elemente:

- salariile de bază;
- formele de salarizare;
- sistemul de sporuri;
- sistemul premial;
- sistemul de normare.

Art.25.(1). Normarea muncii se aplică tuturor categoriilor de personal, atât pentru cei salariați în acord cât și pentru cei salariați în regie. Normele de muncă se exprimă sub formă de norme de timp, norme de producție, norme de personal, sferă de atribuții.

(2). Normele de muncă se aprobă de consiliul de administrație al societății și se fac cunoscute personalului cu 5 zile înainte de aplicare.

Art.26.(1). Activitatea de normare a muncii se bazează pe tehnicile normării muncii și se desfășoară ca un proces continuu, în permanentă concordanță cu schimbările ce au loc în organizarea și nivelul de dotare tehnică a muncii, potrivit Regulamentului privind normarea muncii în societățile cooperative meșteșugărești.

(2). În situațiile în care normele de muncă nu asigură un grad complet de ocupare, conduc la o solicitare excesivă sau nu corespund condițiilor pentru care au fost elaborate, acestea vor fi reexamineate.

Art.27.(1). Salariile de bază individuale se stabilesc prin negocieri individuale și/sau colective între președintele societății cooperative și membrii cooperadori sau reprezentanții acestora, având în vedere nivelurile stabilite în sistemul de salarizare.

(2). Nu pot fi negociate salarii de bază sub nivelul salariului brut minim pe țară, stabilit prin hotărâre de Guvern.

(3). Salariile de bază negociate potrivit alin.(1) se concretizează prin decizie a președintelui societății cooperative.

Art.28. Conducerea societății cooperative va lua măsuri tehnice și organizatorice care să permită realizarea de către membrii cooperadori a unui venit brut lunar corespunzător cel puțin salariului minim brut pe țară.

Art.29. Veniturile de natura drepturilor salariale cuvenite membrilor cooperatori se plătesc înaintea oricăror obligații bănești ale societății cooperative.

CAPITOLUL VI CONCEDII ȘI ZILE LIBERE

Art.30. În fiecare săptămână, membrii cooperatori au dreptul la 48 ore consecutive de repaus săptămânal, care se acordă, de regulă, sâmbăta și duminica.

Art.31.(1) Sunt zile nelucrătoare zilele de repaus săptămânal și zilele de sărbători legale și religioase, după cum urmează:

- 1 și 2 ianuarie;
- 6 ianuarie - Botezul Domnului - Boboteaza;
- 7 ianuarie - Soborul Sfântului Proroc Ioan Botezătorul;
- 24 ianuarie – ziua Unirii Principatelor Române;
- Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paștelui;
- Prima și a doua zi de Paște;
- 1 mai;
- 1 iunie
- Prima și a doua zi de Rusalii;
- 15 august – Adormirea Maicii Domnului;
- 30 noiembrie – Sfântul Andrei;
- 1 decembrie;
- Prima și a doua zi de Crăciun;
- 2 zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

(2). Zilele libere stabilite potrivit alin. (1) pentru membrii cooperatori aparținând cultelor religioase legale, altele decât cele creștine, se acordă de către societatea cooperativă meșteșugărească în alte zile decât zilele de sărbătoare legală stabilite potrivit legii sau de concediu de odihnă anual.

Art.32.(1). Membrii cooperatori au dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu de odihnă plătit de minim 20 zile lucrătoare.

(2). În funcție de vechimea în muncă, concediul de odihnă se acordă astfel :

Vechimea în muncă	Durata concediului de odihnă
-	-
-	-
-	-
-	-

(3). Fac excepție de la prevederile alin.(1) membrii cooperatori cu vârste sub 18 ani, care au dreptul la un concediu de odihnă suplimentar de cel puțin 3 zile lucrătoare.

(4). La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă și cele aferente concediului de maternitate, concediului de risc maternal și concediului pentru îngrijirea copilului bolnav, se consideră perioade de activitate prestată.

(5). În situația în care incapacitatea temporară de muncă sau concediul de maternitate, concediul de risc maternal ori concediul pentru îngrijirea copilului bolnav a survenit în timpul efectuării concediului de odihnă anual, acesta se întrerupe, urmând ca membrul cooperator să efectueze restul zilelor de concediu după ce a încetat situația de incapacitate temporară de muncă, de maternitate, de risc maternal ori cea de îngrijire a copilului bolnav, iar când nu este posibil urmează ca zilele neefectuate să fie reprogramate.

(6). Membrul cooperator are dreptul la concediu de odihnă anual și în situația în care incapacitatea temporară de muncă se menține, în condițiile legii, pe întreaga perioadă a unui an calendaristic, societatea cooperativă fiind obligată să acorde concediul de odihnă anual într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care acesta s-a aflat în concediu medical.

(7). Zilele de concediu de odihnă se acordă proporțional cu activitatea prestată într-un an calendaristic avându-se în vedere ca activitate prestată și perioadele prevăzute la alin.(4) precum și perioada concediului pentru formare profesională acordat în condițiile art.96 și art.97 din Normele de reglementare a reporturilor de muncă ce au ca temei legal convenția individuală de muncă.

Art.33.(1). În fiecare an calendaristic, membrii cooperatori încadrați în grade de invaliditate au dreptul la un concediu suplimentar cu o durată de 3 zile lucrătoare, iar cei nevătători la un concediu de odihnă suplimentar de 6 zile lucrătoare.

(2). Membrii cooperatori care își desfășoară activitatea în condiții deosebite beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de _____ (minimum 3 zile lucrătoare) pe an.

Art.34. Indemnizația de concediu se va calcula în funcție de numărul zilelor de concediu cuvenite, înmulțite cu media zilnică a veniturilor realizate în ultimele ____ luni înainte de data acordării concediului de odihnă.

Art.35. Concediul de odihnă anual poate fi fracționat, una din fracțiuni fiind de cel puțin 10 zile lucrătoare, de concediu neîntrerupt.

Art.36.(1). Membrii cooperatori au dreptul la zile libere plătite pentru evenimente familiale deosebite, după cum urmează:

- a) căsătoria cooperatorilor – 5 zile;
- b) căsătoria unui copil – 2 zile;

- c) nașterea unui copil – 5 zile, plus 10 zile dacă a urmat un curs de puericultură;
- d) decesul soțului, copilului, părinților, socrilor – 3 zile;
- e) decesul fraților, surorilor, bunicilor – 1 zi;
- f) donatorii de sânge – conform legii speciale.

(2). Pentru pregătirea și susținerea examenelor de licență în învățământul superior, seral, cu frecvență redusă sau la distanță, membrii cooperatori au dreptul, la cerere, la 30 de zile concediu fără plată, acordat o singură dată.

(3). Pentru rezolvarea unor situații personale, membrii cooperatori au dreptul la concedii fără plată, de maxim ___ zile într-un an calendaristic, aprobate de președintele societății cooperative, în condițiile în care acestea nu aduc perturbări în desfășurarea activității compartimentului sau unității din care fac parte persoanele respective.

CAPITOLUL VIII

DREPTURILE CONSILIULUI SOCIAL

Art.37.(1). Consiliul de administrație al societății cooperative are obligația de a invita președintele consiliului social sau responsabilul cu probleme sociale, după caz, precum și conducerea sindicatului reprezentativ, legal constituit, la ședințele la care se discută problemele profesionale, economice și sociale ale membrilor cooperatori.

(2). Președintele consiliului social, responsabilul cu probleme sociale și conducerea sindicatului vor avea drept de opinie, dar fără drept de vot.

Art.38. Membrii consiliului social vor verifica la locul de muncă modul în care sunt respectate drepturile membrilor cooperatori care decurg din prezenta hotărâre.

CAPITOLUL IX

DISPOZIȚII FINALE

Art.39. Membrii cooperatori au obligația de a participa la formarea profesională, potrivit prevederilor cuprinse în programul de formare profesională prevăzut ca anexă la prezenta hotărâre.

Art.40. Drepturile acordate membrilor cooperatori nu pot fi sub nivelul celor prevăzute în prezenta hotărâre.

Art.41. Prevederile prezentei hotărâri produc efecte pentru toți membrii cooperatori și persoanele încadrate cu contract individual de muncă, indiferent de data cooptării sau angajării.

Art.42. Prezenta hotărâre a fost aprobată de adunarea generală a societății cooperative în data de _____ și intră în vigoare cu data de _____.