



PROIECT DIN TOATE TĂRIILE UNITE-VA!

Acăra roșie

ORGAN AL COMITETULUI JUDEȚEAN ARAD AL PARTIDULUI COMUNIST ROMÂN
ȘI AL CONSILIULUI POPULAR JUDEȚEAN

Arad, anul XXIX

Nr. 8679

4 pagini 30 bani

Duminică

30 Iulie 1972

Trebule să acționăm pentru a făuri un om cu cunoștințe multilaterale, capabil să înțeleagă, să interpreteze și să folosească just legile obiective ale dezvoltării sociale în fiecare etapă a evoluției societății, să acționeze cu fermitate pentru transformarea revoluționară a lumii.

Din Raportul prezentat de tovarășul Nicolae Ceaușescu la Conferința Națională a Partidului Comunist Român.

ÎN ÎNTÂMPINAREA ZILEI DE 23 AUGUST ȘI A CELEI DE A 25-A ANIVERSĂRI A REPUBLICII

Realizări importante în îndeplinirea planului și a angajamentelor

FABRICA DE CONFECȚII: Depășirea pe 7 luni = de două ori angajamentul anual

Raportul prezentat de secretarul general al partidului, tovarășul Nicolae Ceaușescu, hotărârile adoptate de recenta Conferință Națională a partidului au creat un climat de entuziasm în muncă, de hotărâre unanimă de a le transpune neîntârziat în viață.

La Fabrica de confecții ele se concretizează în consolidarea succesorilor anterioare prin folosirea cu eficiență sporită a mijloacelor de producție, gospodărirea rațională a materialelor primare și realizarea de modele la nivelul cerințelor actuale. În cele șapte luni care au

trecut din acest an harnicul colectiv al fabricii a realizat o depășire de plan de peste 6 milioane lei, dublu față de angajamentul anual, realizând peste prevederi aproape 23500 buci confecții. Totodată au fost create 120 de modele noi dintre care o bună parte au și fost expuse în magazine.

CET și IJEA: Cu trei zile înainte de termenul planificat și cu 13 mai puține față de anul trecut

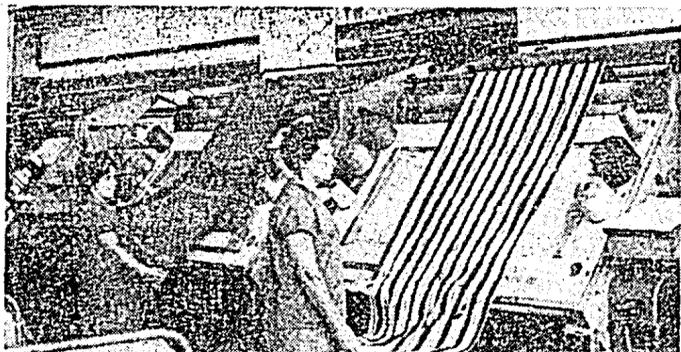
La ora cind apar aceste rânduri nu mai e o nouă că apă caldă e din nou prezentă în apartamentele din municipiul Arad. Nou e însă faptul că reparațiile din acest an au fost făcute cu trei zile înainte de termenul planificat și au durat cu 13 zile mai puțin decât în anii anteriori.

Succesul se datorează colectivului de muncă al Centralei electrice de termoficare în cadrul căruia în întrecerea pentru scurtarea termenului reparațiilor și pentru lucrări de calitate superioară s-au evidențiat formalite conduse de Aurel Bold, Constantin Lupu și Savu Tornea și colectivul întreprinderii județene editare.

FABRICA DE CEASORNICI: Încă 500 peste prevederi

Continuând cu multă însușire întrecerea socialistă colectivului Fabricii de ceasornice a înscris în graficul realizărilor o nouă cifră — 500. Este numărul de ceasornice realizat peste prevederile planului, până acum, în luna iunie. Cu acest numărul celor produse peste prevederi în acest an se ridică la mai bine de 5300. De altfel trebuie să menționăm că acest harnic și talentat colectiv, cu această migală cu care produce ceasornicele se străduiește continuu să-și realizeze ritmic și angajamentele asumate în întrecere. În 7 luni angajamentul anual luat la producția mară, a fost îndeplinit în proporție de 70 la sută creștându-se astfel condițiile pentru depășirea lui substanțială.

Situația de a ocoli pieței ceasornice de calitate tot mai bună și realizate cu un consum cit mai redus de metal se concretizează în cinci modele noi create în acest an.



Uzinele textile „30 Decembrie”. Ochiul ager al lucrătorilor de la rampele de control sesizează orice neajuns.

Adunările generale ale oamenilor muncii — dezbateri fructuoase cu utilitate efectivă

În zilele următoare vor avea loc în toate unitățile economice, adunări generale ale oamenilor muncii care vor examina și dezbate darea de seamă pe bază de bilanț, asupra activității unității și a organului de conducere colectivă, pentru realizarea planului, a angajamentelor și a prevederilor din contractul colectiv de muncă pe semestrul I 1972. Totodată vor fi analizate programul de măsuri pentru îndeplinirea și depășirea sarcinilor de plan și a angajamentelor asumate pe semestrul II și pe întregul an 1972 și asigurarea condițiilor necesare pentru realizarea și depășirea planului pe anul 1973.

Importanța deosebită a actualelor adunări generale ale oamenilor muncii constă în aceea că ele au loc la puțin timp după Conferința Națională a partidului, care a trasat întregului popor un program de lucru concret, cunoscut acum tuturor, care stabilește, prin documentele aprobate și soluțiile pentru a imprimă un curs și mai dinamic dezvoltării economico-sociale, progresului multilateral al țării. În consecință, adunările generale ale oamenilor muncii vor dezbate sarcinile ce le revin din Raportul prezentat de secretarul general al partidului, tovarășul Nicolae Ceaușescu, la Conferință, cu privire la realizarea planului cincinal 1971—1975 înainte de termen și perfecționarea continuă a activității de conducere și planificarea a întregii vieți economico-sociale în țara noastră.

În zilele următoare vor avea loc în toate unitățile economice, adunări generale ale oamenilor muncii care vor examina și dezbate darea de seamă pe bază de bilanț, asupra activității unității și a organului de conducere colectivă, pentru realizarea planului, a angajamentelor și a prevederilor din contractul colectiv de muncă pe semestrul I 1972. Totodată vor fi analizate programul de măsuri pentru îndeplinirea și depășirea sarcinilor de plan și a angajamentelor asumate pe semestrul II și pe întregul an 1972 și asigurarea condițiilor necesare pentru realizarea și depășirea planului pe anul 1973.

tehnicofuncțional al produselor, diversificarea producției de tunuri de consum. Ansamblul preocupărilor pentru realizarea planului trebuie să se reflecte în respectarea riguroasă a obligațiilor asumate prin contractele de livrări la intern și export precum și a sarcinilor de cooperare și colaborare în producție. De asemenea, trebuie avut în vedere creșterea producției destinate exportului și valorificarea mai bună a mărfurilor românești pe piețele externe, reducerea efortului valutar prin diminuarea importurilor extinderea acțiunilor de autototare. Intocuirea materialelor din import cu materii prime din țară.

În planurile de măsuri vor fi incluse și prevederi pentru continua îmbunătățire a condițiilor de muncă și de viață ale oamenilor muncii, pentru pregătirea forței de muncă și ridicarea nivelului profesional a tuturor categoriilor de salariați.

În unitățile de construcții accentul va fi pus pe realizarea ritmică a lucrărilor de construcții-montaj, scurtarea duratei de execuție, de punere în funcțiune a obiectivelor de investiții înainte de termenle planificate, economisirea de materiale, creșterea gradului de mecanizare, utilizarea rațională a forței de muncă, întărirea ordinii pe șantiere.

În unitățile de transporturi și telecomunicații se va lasa pe întărirea disciplinei în muncă, mărirea gradului de siguranță a circulației, utilizarea rațională a capacității mijloacelor de transport, extinderea mecanizării la operațiile de încărcare-descărcare, îmbunătățirea prestațiilor de poștă și telecomunicații.

Principii generale privind relațiile de muncă

ART. 1. În Republica Socialistă România, desfructuarea pentru todeauna a exploatații și aspirării omului de către om, dezvoltarea impetuoaasă a forțelor de producție și generalizarea relațiilor de producție socialiste, aflate într-un proces continuu de perfecționare, așază muncă — principial factor de progres și civilizație — pe cea mai înaltă treaptă a valorilor sociale.

Oamenii muncii în calitate de producători ai valorilor materiale și spirituale și în același timp de proprietari ai mijloacelor, de producție, ai întregii avuții naționale au dreptul și obligația de a desfructua o muncă utilă pentru societate, bunăstarea și interesele fiecăruia fiind legate organic de bunăstarea și dezvoltarea societății în ansamblu.

ART. 2. Tuturor cetățenilor Republicii Socialiste România, fără nici o îngrădire sau deosebire de naționalitate, rasă, sex sau religie, le este garantat dreptul la muncă, prin posibilitatea de a desfructua o activitate în domeniul economic, tehnicoștiințific, social sau cultural, potrivit aptitudinilor, pregătirii profesionale și aspirațiilor fiecăruia, în funcție de nevoile întregii societăți.

ART. 3. În Republica Socialistă România, formarea, repartizarea și utilizarea depinșă și rațională a resurselor umane se realizează în concordanță cu obiectivele planului de dezvoltare economică-socială a țării, cu cerințele sporirii, necentențele a eficienței economice și sociale a muncii, cu necesitatea dezvoltării armonioase și echilibrată a tuturor judelelor țării.

ART. 4. Pe măsura dezvoltării bazei economice a socialismului, a introducerii în producție a rezulta-

Principii generale privind relațiile de muncă

ART. 8. Prin încadrarea într-o unitate socialistă, fiecare persoană dobândește calitatea de membru al colectivului de muncă din acea unitate, cu toate drepturile și obligațiile ce decurg din această calitate.

Fiecare membru al colectivului de muncă participă la conducerea unității respective și poartă răspunderea față de societate, alți individual, cît și împreună cu ceilalți membri ai colectivului, pentru buna gospodărire și dezvoltare a părții din avuția națională încredințată, fiind dator să-și consacre întreaga capacitate, pricepera și puterea de muncă scopului ca unitatea în care lucrează să-și desfășoare activitatea cu maximum de eficiență.

ART. 9. Tuturor oamenilor muncii din Republica Socialistă România le este garantat dreptul de a participa efectiv la conducerea vieții politice, economice și sociale.

Ca expresie a adâncirii democrației socialiste, activitatea tuturor unităților se bazează pe principiul muncii și conducerii colective.

Participarea la conducerea unităților a persoanelor încadrate în muncă se asigură direct sau prin reprezentanți lor în adunările generale. În comitetele și consiliile oamenilor muncii sau în alte organe de conducere colectivă ale unităților.

Adunarea Generală a oamenilor muncii constituie forma superioară a conducerii colective, prin care oamenii muncii participă în mod organizat la conducerea activității economico-sociale, la dezbaterile și soluționarea problemelor legate de îndeplinirea planurilor de producție, la exercitarea controlului asupra activității organelor de conducere.

Fiecare membru al colectivului de muncă are dreptul de a participa în mod direct la dezbaterile și rezolvarea problemelor privind organizarea și conducerea unității în care lucrează și să-și desfășoare activitatea.

La încadrarea, selecționarea și

promovarea cadrelor, colectivul de muncă are dreptul să-și spună părerea, astfel încît să fie repartizat omul potrivit la locul potrivit.

ART. 10. Dezvoltarea planificată a economiei naționale — întemeiată pe un înalt nivel de organizare socială a muncii — face necesar ca relațiile de muncă să fie așezate pe principii însușirii liber consimțite și aplicării cu consecvență a normelor disciplinei socialiste a muncii. Respectarea cu strictețe a ordinii și disciplinei la locul de muncă constituie o obligație de bază a fiecărui membru al colectivului de lucru din întreprinderea și instituții, din toate unitățile socialiste.

Colectivul de muncă, conștient că orice act de indiscipline dăunează rezultatelor muncii, profulor sale interese, este îndepărtat, și în același timp dator, să ia atitudine fermă față de orice abatere, iar la nevoie să ceară sancționarea și chiar îndepărtarea din rândurile colectivului a aceluia care încalcă ordinea și disciplina și nu și realizează sarcinile ce le-au fost stabilite.

ART. 11. Pentru muncă prestată, cei ce muncesc primesc ca remunerație o parte din venitul național destinat consumului, potrivit principiului socialist de repartitie după cantitatea, calitatea și importanța socială a muncii, în spiritul normelor etice și echității socialiste.

Pe lângă veniturile directe, obținute pe calea remunerației, oamenii muncii beneficiază de avantajele și înlesnirile asigurate prin fondurile sociale destinate dezvoltării învățămîntului și culturii, ocrotirii sănătății, prin acordarea de ajutoare pentru copii, precum și prin alte acțiuni cu caracter social-cultural.

Ridicarea bunăstării materiale și spirituale a celor ce muncesc se realizează pe măsura dezvoltării bazei tehnico-materiale a socialismului, a introducerii în producție a tehnicii noi, a creșterii productivității muncii sociale și a veniturii naționale.

ART. 12. În Republica Socialistă România oamenii muncii le este garantat dreptul la odihnă și repaus pentru refacerea forței de muncă, pentru desfructuarea pregătirii profesionale și lărgirea orizontului cultural, condiții de muncă prin măsuri de securitate și igienă a muncii, care să excludă posibilitatea primejdiilor viciilor și sănătății, ajutoare materiale în caz de incapacitate temporară de muncă și pensii realizarea efectivă a tuturor drepturilor referitoare la muncă, înscrisă în Constituție.

ART. 13. Perfecționarea pregătirii profesionale, politico-ideologice și de cultură generală constituie pentru fiecare om al muncii un drept și o îndatorire permanentă, de îndeplinire a căreia depind rezultatele în producție, încadrarea la locuri de muncă corespunzătoare, promovarea în funcții superioare.

În țara noastră, continua perfecționare a pregătirii profesionale constituie o latură esențială a politicii Partidului Comunist Român de edificare a socialismului și comunismului, fiind o condiție fundamentală pentru asigurarea participării active și competente a oamenilor muncii la propășirea națiunii socialiste.

În acest scop, prin sistemul național de perfecționare a pregătirii profesionale sînt create cîș și forme adecvate pentru toți cei ce muncesc în vederea împlinirii și îmbogățirii sistemului a cunoștințelor, în pas cu noile cuceriri ale științei și tehnicii.

ART. 14. În Republica Socialistă România, femeii li se asigură largi posibilități de afirmare în condiții de deplină egalitate socială cu bărbatul, beneficiind la muncă egal cu acesta de o retribuție egală de

PARTEA I

Principii generale ale relațiilor de muncă. Drepturile și îndatoririle oamenilor muncii

CAPITOLUL I

Principii generale privind relațiile de muncă

ART. 1. În Republica Socialistă România, desfructuarea pentru todeauna a exploatații și aspirării omului de către om, dezvoltarea impetuoaasă a forțelor de producție și generalizarea relațiilor de producție socialiste, aflate într-un proces continuu de perfecționare, așază muncă — principial factor de progres și civilizație — pe cea mai înaltă treaptă a valorilor sociale.

Oamenii muncii în calitate de producători ai valorilor materiale și spirituale și în același timp de proprietari ai mijloacelor, de producție, ai întregii avuții naționale au dreptul și obligația de a desfructua o muncă utilă pentru societate, bunăstarea și interesele fiecăruia fiind legate organic de bunăstarea și dezvoltarea societății în ansamblu.

ART. 2. Tuturor cetățenilor Republicii Socialiste România, fără nici o îngrădire sau deosebire de naționalitate, rasă, sex sau religie, le este garantat dreptul la muncă, prin posibilitatea de a desfructua o activitate în domeniul economic, tehnicoștiințific, social sau cultural, potrivit aptitudinilor, pregătirii profesionale și aspirațiilor fiecăruia, în funcție de nevoile întregii societăți.

ART. 3. În Republica Socialistă România, formarea, repartizarea și utilizarea depinșă și rațională a resurselor umane se realizează în concordanță cu obiectivele planului de dezvoltare economică-socială a țării, cu cerințele sporirii, necentențele a eficienței economice și sociale a muncii, cu necesitatea dezvoltării armonioase și echilibrată a tuturor judelelor țării.

ART. 4. Pe măsura dezvoltării bazei economice a socialismului, a introducerii în producție a rezulta-

(Cont. în pag. a II-a)

(Cont. în pag. a IV-a)

CODUL MUNCII

(Urmează din pag. 1 și 2)

lucra în unitate o anumită perioadă stabilită prin lege.

ART. 69. Pentru persoanele care fiind încadrate în muncă, sînt chemate să-și satisfacă serviciul militar, contractul de muncă se menține, iar această perioadă constituie vechime neîntreruptă în aceeași unitate; cel în cauză are obligația să revină la locul de muncă în termen de 30 de zile de la satisfacerea serviciului militar.

În cazul satisfacerii serviciului militar de către o persoană cu care s-a încheiat actul adițional prevăzut la art. 68, care se află în perioada stabilită prin acest act, durata serviciului militar nu intră în calculul timpului prevăzut în actul adițional. De asemenea, această durată nu intră în calculul perioadei de stagiu în muncă prevăzută pentru absolvenții repetițiilor în producție, care au obținut efectuarea unui astfel de stagiu.

ART. 70. La încadrarea în funcție a conducătorilor de unități și a altor cadre de conducere — stabilite de ministere, celelalte organe centrale și comitetele executive ale consiliilor populare județene și al municipiului București — se încheie un contract-angajament. Contractul-angajament, în afară de clauzele prevăzute la art. 64, cuprinde: angajamentul și răspunderea acestora de a păstra, apăra și valorifica la un nivel superior bunurile încadrate, de a restitui — la termenele și în condițiile legale — valoarea mijloacelor materiale pe care statul le-a pus la dispoziția colectivului de muncă pe care-l conduce; de a presta, atunci cînd va fi cazul, fondurile materiale și bănești de care răspund; de a lua măsurile necesare pentru buna gospodărire a unității, pentru introducerea tehnicii noi și a tehnologiilor avansate și creșterea eficienței economice a întregii activități.

ART. 71. La încadrarea în funcție a persoanelor prevăzute la art. 70, se va procedea la predarea și preluarea cu proces-verbal a fondurilor materiale și bănești de care armeană să răspundă; predarea-preluarea se face în prezența unei comisii speciale constituite de către organul terahic superior și din care face parte și delegatul acestui organ.

ART. 72. Promovarea persoanelor încadrate în muncă în funcții sau categorii superioare se face în raport cu nevoile unității, ținîndu-se seama de condițiile prevăzute pentru ocuparea postului, de calificările obținute, precum și de rezultatele obținute în realizarea sarcinilor. Promovarea se face pe bază de probă practică, examen sau concurs, conform prevederilor legale.

La promovarea în funcții se ține, totodată, seama de pregătirea politică și de aptitudinile organizatorice și de conducere ale celor ce urmează a fi încadrate în asemenea funcții, precum și de aprecierile și recomandările colectivului de muncă în care și-au desfășurat activitatea.

CAPITOLUL II Remunerarea muncii

ART. 78. În Republica Socialistă România, pe măsura dezvoltării bazelor tehnico-materiale a socialismului, a creșterii veniturilor naționale, se asigură ridicarea continuă a nivelului de trai al celor ce muncesc, al întregului popor.

Prin sistemul de remunerare stabilit prin lege, se realizează îmbinarea armonioasă a intereselor personale ale fiecăruia cu interesele întregii societăți, obținerea unor venituri în raport cu contribuția consemnată pe care fiecare om al muncii o aduce la activitatea economică și social-culturală.

ART. 79. La stabilirea remunerării persoanelor încadrate în muncă, se are în vedere raționala repartitie a veniturii naționale, realizarea unui raport optim între fondul național de dezvoltare economico-socială și fondul de consum, în vederea progresului neîntrerupt al economiei naționale, ca o condiție esențială a ridicării continue a nivelului de viață al poporului.

Remunerarea se face după cantitatea, calitatea și importanța societății a muncii, asigurîndu-se la muncă egală remunerare egală. În vederea asigurării rolului stimulant al salariului, la stabilirea remunerării se ține seama de complexitatea muncii, răspunderea și gradul de solicitare pe care acestea le implică, nivelul de pregătire profesională și vechimea cerută pentru îndeplinirea acesteia munci, de asemenea, cu urmărirea asigurării unor proporții corespunzătoare între salariile mari și cele mici ale persoanelor încadrate în muncă, potrivit stadiului de dezvoltare a economiei naționale și principiului echității socialiste.

Fiecare persoană încadrată în muncă are dreptul la un singur salariu, chiar dacă îndeplinește mai multe funcții.

ART. 80. Prin lege se stabilește, în acord cu dezvoltarea planificată a economiei, salariul minim pe economie, avîndu-se în vedere nivelul productivității muncii, al veniturii naționale, urmărindu-se satisfacerea nevoilor mereu crescînde ale o-

ART. 73. Într-o unitate, pe o parte, și colectivul de oameni al muncii, pe de altă parte, se încheie un contract colectiv de muncă, menit să contribuie la organizarea superioară a muncii, la întărirea disciplinelor și mobilizarea tuturor eforturilor pentru îndeplinirea planului, la îmbunătățirea continuă a condițiilor de muncă și de viață din unitate.

Prin contractul colectiv se stabilesc măsurile pe care colectivele oamenilor muncii și conducerea unității se angajează să le ia în scopul utilizării mai bune a capacității de producție, al creșterii productivității muncii, reducerii consumurilor specifice și a prețului de cost, precum și pentru obținerea de economii și beneficii peste nivelul planificat, îmbunătățirea calității produselor, creșterea eficienței activității economice.

ART. 74. Contractul colectiv de muncă stabilește, în condițiile prevăzute de lege, formele de remunerare, de stimulare materială pentru economiile realizate în cursul anului, modul de utilizare a fondurilor ce rămîn la dispoziția unității ca rezultat al depășirii sarcinilor de plan, pentru executarea unor investiții sociale: locuințe, vestiare, băi, creșe, cîmine, dispensare și altele similare; realizarea unor obiective de protecție a muncii, culturale și sportive.

Proiectul de contract colectiv de muncă dezbătut și aprobat de adunarea generală a oamenilor muncii se semnează din partea unității, pe baza împuternicirilor organului de conducere colectivă, de către conducătorul ei, iar din partea colectivului de oameni al muncii, de către președintele comitetului sindicalului.

ART. 75. Contractul colectiv de muncă se încheie anual. Prevederile din contractul colectiv de muncă se aplică tuturor persoanelor încadrate în muncă din unitate.

Ministerele și celelalte organe centrale și, după caz, centralele pot încheia cu unionile sindicalelor pe ramură contracte colective de muncă pe o durată de până la 5 ani, care să cuprindă principalele măsuri în vederea realizării prevederilor de plan, a aplicării legislației muncii, a îmbunătățirii condițiilor de muncă și de viață în unitățile din sectoarele respective, precum și măsurile necesare în vederea realizării prevederilor contractelor colective din unități.

ART. 76. Nelndeplinirea obligatiilor asumate prin contractul colectiv de muncă, pentru cel care se fac vinovăți de aceasta, indiferent de funcția sau postului în care a fost încadrat, o încalcă și sarcinilor de serviciu care atrage, după caz, răspunderea disciplinară materială sau penală.

ART. 77. Ministerele, celelalte organe centrale și comitetele executive ale consiliilor populare județene și al municipiului București, împreună cu organele sindicale corespunzătoare controlează legalitatea prevederilor contractului colectiv de muncă și modul în care acestea sînt aduse la îndeplinire.

ART. 78. Ministerele, celelalte organe centrale și comitetele executive ale consiliilor populare județene și al municipiului București, împreună cu organele sindicale corespunzătoare controlează legalitatea prevederilor contractului colectiv de muncă și modul în care acestea sînt aduse la îndeplinire.

menilor muncii și membrilor lor de familie.

ART. 81. Salariul tarifar de încadrare se acordă în raport cu gradul de îndeplinire a sarcinilor de muncă, astfel încît să constituie un stimulent pentru cel care își îndeplinește în bune condiții sarcinile. Cel care obține rezultate deosebite în muncă sau posibilitatea să realizeze venituri mai mari, iar cel care nu și îndeplinește obligațiile de muncă urmează să suporte în mod direct consecințele acestui nelndepliniri.

Nelndeplinirea integrală a sarcinilor atrage potrivit legii diminuarea corespunzătoare a salariului. Dacă ulterior sarcinile de muncă au fost realizate suma reținută din salariu se restituie în cazurile și condițiile prevăzute de lege.

ART. 82. În cazuri excepționale, cînd, din motive tehnice sau din alte motive, procesul de producție a fost întrerupt, persoanele încadrate în muncă vor fi retribuite cu 75 la sută din salariul tarifar de încadrare aferent timpului respectiv, cu condiția ca încetarea lucrului să se fi produs fără vina lor și dacă în tot acest timp au rămas la dispoziția unității.

ART. 83. Pe durata delegării, detașării sau trecerii temporare la o altă muncă decît cea prevăzută în contractul de muncă, cel în cauză își păstrează funcția și salariul avute anterior delegării sau detașării.

Cînd detașarea se face la o muncă pentru care este stabilit un salariu mai mare, persoana detașată are dreptul la acest salariu în condițiile prevăzute de lege.

Persoana delegată sau detașată în altă localitate, precum și oarecărui activitate se desfășoară în cadrul unor deplasări periodice sau permanente are dreptul la plata cheltuielilor de transport și de cazare, precum și la o indemnizație stabilită prin lege.

prestată nu poate face obiectul unor rețineri decît în cazurile și condițiile prevăzute de lege.

ART. 85. În scopul asigurării stabilității cadrelor, persoanele încadrate în muncă beneficiază de sporuri la salariu în raport cu vechimea neîntreruptă în aceeași unitate.

ART. 86. Persoanele care și desfășoară activitatea în locuri de muncă cu condiții vîdmătoare sau periculoase beneficiază de sporuri la salariu potrivit prevederilor legale. Conducerea unităților sînt obligate să ia măsuri pentru înlăturarea cauzelor care determină asemenea situații, să asigure condiții normale de muncă și să ia măsuri pentru prevenirea și înlăturarea accidentelor și îmbolnăvirii profesionale.

ART. 87. În scopul creșterii inițiativei și a eforturilor pentru sporirea eficienței economice a producției, ținînd seama de rezultatele bune obținute în muncă, cu deosebire la realizarea indicatorilor calitativi, la promovarea progresului tehnic și la aplicarea inovațiilor, pentru realizarea de economii de materiale și de forță de muncă, se acordă gratificații anuale sau, după caz, premii în cursul anului.

ART. 88. În vederea organizării științifice a producției și a muncii, utilizării raționale a personalului și timpului de muncă, este necesară precizarea atribuțiilor și obligatiilor pentru fiecare loc de muncă; conducerea unităților socialiste au obligația să stabilească norme de muncă fundamentale științifice, să determine sarcinile concrete ce revin fiecărei persoane încadrate în muncă.

Realizarea remunerării după cantitatea și calitatea muncii este strîns legată de normarea muncii, care contribuie la punerea ei mai deplină în valoare a înzestrării tehnice a unității, la descoperirea rezervelor de creștere a productivității muncii și de reducere a prețului de cost.

ART. 89. Norma de muncă exprimă cantitatea de muncă necesară pentru efectuarea operațiilor sau lucrărilor

de către o persoană cu calificare corespunzătoare, care lucrează cu intensitate normală, în condițiile unor procese tehnologice și de muncă de terminate. Ea cuprinde timpul productiv, timpul pentru întreruperile impuse de desfășurarea procesului tehnologic stabilit și de organizarea rațională a muncii, timpul pentru odihnă în cadrul programului de muncă.

Normarea muncii se aplică — potrivit cu specificul activității desfășurate în unitățile economice, social-culturale și ale administrației de stat — la toate categoriile de personal: muncitori, tehnicieni, ingineri, economiști, cadre de altă specialitate și lucrători din activitatea administrativă, alt pentru cei remunerați în acord, cît și pentru cei remunerați în regie.

Normele 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, stere de atribuții sau sub alte forme corespunzătoare specificului fiecărei munci.

ART. 90. Normele de muncă unificate se elaborează de către ministere și celelalte organe centrale, comitetele executive ale consiliilor populare județene și al municipiului București, iar normele de muncă locale, de către fiecare unitate socialistă de stat pentru nevoile proprii. În toate cazurile cu acordul organelor sindicale corespunzătoare.

Ca urmare a introducerii progresului tehnic, a perfecționării pregătirii profesionale a cadrelor și aplicării de măsuri tehnice și organizatorice care duc la modificarea cantității de muncă necesare pentru efectuarea lucrărilor, concomitent cu creșterea productivității muncii, normele de muncă se vor modifica în mod corespunzător, în vederea asigurării unei concordanțe depline cu noile condiții create.

ART. 91. Conducerea unităților și compartimentelor de muncă au datoria să aducă la cunoștința personalului în timp util atribuțiile ce revin fiecăruia, normele de muncă stabilite, să efectueze instruirea necesară în vederea cunoașterii și însușirii acestora, să asigure condițiile tehnico-organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor.

CAPITOLUL III

Disciplina socialistă a muncii. Răspunderea disciplinară și răspunderea materială

ART. 92. Noile relații socialiste de muncă și procesul de înfăptuire a obiectivelor societății socialiste multilaterale dezvoltate impun, în toate stările de activitate și pentru fiecare membru al colectivului de muncă, necesitatea respectării cu strictețe a disciplinei, îndeplinirea exemplară a sarcinilor de serviciu.

ART. 93. Persoanele încadrate în muncă au datoria de a realiza întocmit și la timp obligațiile ce le revin. La locurile lor de muncă pentru îndeplinirea obiectivelor planurilor de producție, de organizare și îmbunătățire a muncii. Ele au îndatorirea de a acționa în mod conștient și responsabil pentru sporirea eficienței și îmbunătățirea calității produselor, pentru realizarea obligatiilor care decurg din contractele colective și individuale de muncă, regulamentele de organizare și funcționare ale unităților, regulamentele de ordine interioară, a dispozițiilor primite din partea conducătorilor de unități și a setilor terahicilor.

ART. 94. Organele de conducere ale unităților socialiste au datoria de a lua măsurile necesare pentru organizarea la un nivel corespunzător a producției și a muncii, să prevină a-baterile de la ordine și disciplina muncii socialiste, să acționeze împotriva oricărei lăpsă de răspundere, a neglijenței și a risipei, a oricăror fapte care aduc pagubele avutului obștesc, a atitudinilor înapoiate față de muncă și proprietatea socialistă.

Organele de conducere colectivă ale unităților socialiste, împreună cu comitetele sindicalelor, vor elabora regulamente de ordine interioară în care vor stabili îndatoririle care trebuie respectate de către persoanele încadrate în muncă și măsurile ce se impun în vederea asigurării disciplinei socialiste a muncii.

În sectoarele în care natura activității o impune — transporturi feroviare, aeriene, poștă și telecomunicații, energie electrică și altele — vor fi elaborate statute disciplinare, care să stabilească regulile de disciplină și răspunderele potrivit specificului sectoarelor de activitate respective.

ART. 95. Pentru îndeplinirea la timp și în bune condiții a sarcinilor ce le revin, precum și pentru realizări deosebite în îndeplinirea angajamentelor individuale și colective, persoanele încadrate în muncă pot primi, potrivit dispozițiilor legale, următoarele recompense:

- a) acordarea de trepte sau grații la salariul tarifar cu reducerea vechimii minime prevăzute de lege;
- b) gratificații, premii și alte recompense materiale;
- c) ordine, medalii, titluri de onoare și titluri distinctive;
- d) înscrierea în cartea de onoare pe tabloul de onoare, evidențierii în muncă, mulțumire verbală sau în scris.

ART. 96. Încălcarea cu vinovăție de către cel încadrat în muncă — indiferent de funcția sau postul pe care îl ocupă — a obligatiilor sale inclusiv a normelor de comportare, constituie abatere disciplinară, care se sancționează, după caz, potrivit legii; cu: mustrare, avertisment, re-

tragerea de gradul ori trepte de salariare sau reducerea salariului, ori reducerea indemnizației de conducere, retrogradarea în funcție sau în categorie, iar pentru abateri grave, desfacerea disciplinară a contractului de muncă.

În cazul încălcării normelor privind ordinea și disciplina pe locul de muncă, colectivul compartimentului din care face parte persoana vinovată va să ia în dezbate abateră săvîrșită și să ceară conducerea unității aplicarea de sancțiuni disciplinare, inclusiv desfacerea contractului de muncă.

ART. 97. Sancțiunea disciplinară se stabilește de organul de conducere colectivă sau, după caz, de conducătorului unității sau compartimentului de muncă și se aplică, cu cîlle de atac corespunzătoare, în condițiile legale.

ART. 98. Apărarea valorilor materiale și spirituale ale societății socialiste reprezintă o îndatorire fundamentală a tuturor oamenilor muncii. Persoanele încadrate în muncă răspund pentru pagubele aduse avutului obștesc din vina și în legătură cu munca lor.

Ele nu răspund de pierderile inerente procesului de producție care se încadrează în limitele prevăzute de lege, de pagubele provocate datorită unor cauze neprevăzute și care nu puteau fi înlăturate, ori în alte asemenea cazuri în care pagubele au fost provocate din cauza normală a serviciului sau forței majore.

ART. 99. În stabilirea răspunderii materiale, paguba ce trebuie reparată nu cuprinde foloasele nerealizate de unitate ca urmare a faptei săvîrșite de cel încadrat în muncă. Cînd pagubele au fost cauzate unității printr-o faptă ce constituie infracțiune, răspunderea se stabilește potrivit legii penale. În acest caz în cuantumul pagubelor se cuprind și foloasele nerealizate.

ART. 100. Persoanele încadrate în muncă sînt obligate să cunoască prevederile legale referitoare la muncă, funcționarea instalațiilor, folosirea uneltelor, materialelor prime, materialelor și totodată să aplice cu rigurozitate aceste regulamente.

În cazul în care persoanele încadrate în muncă provoacă rețineri din vina lor, răspund, potrivit legii, de paguba astfel cauzată.

Dacă producerea reținerilor este repetată, cel în cauză va fi trecut în un loc de muncă de o categorie inferioară; dacă și în noul loc de muncă continuă să provoace rețineri, se va putea desface contractul, ca fiind necorespunzător în muncă.

ART. 101. Cînd paguba a fost cauzată de mai multe persoane, răspunderea fiecăreia se stabilește ținîndu-se seama de măsura în care a contribuit la provocarea ei.

Dacă măsura în care fiecare a contribuit la provocarea pagubei nu este determinată, răspunderea fiecăreia dintre persoane se stabilește proporțional cu salariul și tarifar de încadrare net, de la data constatării pagubei și, dacă este cazul, și în funcție de timpul lucrat

de la ultima învențierie a bunurilor.

ART. 102. Persoana care a încadrat o sumă nedatorată este obligată să restituie acea sumă; dacă a primit bunul ce nu i se datorau și care nu mai pot fi restituite în natură sau l-au fost prestate servicii la care nu era îndreptățită, ea este obligată să plătească contravaloarea lor, calculată în condițiile legale.

ART. 103. Obligarea la plata despaguburilor sau a contravaloarei bunurilor, precum și la restituirea sumelor încasate fără drept se face prin decizie de împutare, emisă de conducătorul unității; cînd plata sau restituirea urmează a se face de conducătorul unității sau de alte persoane încadrate în muncă de organul ierarhic superior, singure sau împreună cu alte persoane, decizia de împutare se emite în condițiile legale de către acest organ.

Decizia de împutare va fi motivată. Ea se comunică, în termen de 15 zile, de la emitere, celui obligat la plată sau restituire și constituie titlul executor din momentul comunicării.

Pentru acoperirea pagubelor aduse unității, precum și pentru restituirea sumelor sau plata contravaloarei bunurilor ce nu mai pot fi restituite în natură ori a serviciilor nedatorate, cel în cauză poate să își în angajament de plată în scris, care constituie titlul executor.

ART. 104. Răspunderea materială pentru paguba cauzată unității poate fi stabilită numai în cazurile în care aceasta a fost constatată în cel mult 3 ani de la data producerii ei, iar în cazul restituirii sumelor sau a contravaloarei bunurilor ori serviciilor nedatorate, în cel mult 1 an de la data primirii sumelor sau bunurilor ori de rînd a beneficiilor de servicii nedatorate.

Termenul de emitere a deciziei de împutare este de cel mult 60 de zile de la data cînd cel în drept să emită decizia a luat cunoștință de producerea pagubei. După expirarea acestui termen, prejudiciul se împută celui vinovat de neluarea măsurilor de împutare.

ART. 105. Suma stabilită pentru

ART. 108. Durata timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămînă și 8 ore pe zi.

În cazul stabilirii pentru o anumită zi lucrătoare din săptămînă a unei durate mai mici de 8 ore, timpul de muncă în celelalte zile poate fi mai mare, fără a depăși 9 ore pe zi.

ART. 109. Pînă la înlăturarea cauzelor care determină condiții de muncă vîdmătoare, grele sau periculoase, la unele locuri de muncă durata timpului de muncă pentru persoanele care lucrează în astfel de condiții se reduce sub 8 ore pe zi, fără ca aceasta să ducă la o scădere a remunerării.

Locurile de muncă cu condiții vîdmătoare, grele sau periculoase și durata redusă a timpului de muncă stabilit pentru fiecare din ele se determină prin hotărîre a Consiliului de Ministri. În acest scop, ministerele, celelalte organe centrale și comitetele executive ale consiliilor populare județene și al municipiului București vor face propuneri corespunzătoare cu avizul Ministerului Muncii, Ministerului Sănătății și al Uniunii Generale a Sindicatelor.

ART. 110. Pentru persoanele al căror program de lucru se desfășoară în timpul nopții, durata timpului de muncă este mai mică cu o oră decît durata muncii prestată în timpul zilei, fără ca aceasta să ducă la o scădere a remunerării.

În unitățile în care procesul de muncă este neîntrerupt sau unde condițiile specifice ale muncii o impun, programul de lucru din timpul nopții poate fi egal cu cel din timpul zilei. Munca prestată în timpul nopții, în cadrul unui asemenea program, se plătește cu un spor de 15 la sută din salariul tarifar de încadrare, pentru orele lucrate în timpul nopții, dacă aceste ore reprezintă cel puțin jumătate din programul normal de lucru. În mod excepțional, Consiliul de Ministri poate aproba la unele unități majorarea pînă la 25 la sută din salariul tarifar a sporului pentru munca în timpul nopții.

ART. 111. Se consideră muncă în timpul nopții aceea care se prestează în intervalul cuprins între orele 22-6, cu posibilitatea abaterii în cazuri justificate, cu o oră în minus sau în plus față de aceste limite.

ART. 112. În construcții, în industria forestieră, în agricultură, în alte activități cu condiții specifice, precum și în sectoare în care munca are un caracter sezonier, durata zilei de muncă poate fi mai mare, în condițiile și limitele stabilite prin hotărîre a Consiliului de Ministri, de comun acord cu Uniunea Generală a Sindicatelor, urmînd ca în medie să nu depășească lunar, trimestrial, semestrial sau anual, după caz, durata normală a zilei de muncă.

ART. 113. În cursul programului de lucru se poate acordă, în condițiile stabilite prin regulamentul de ordine interioară al unității, o pauză de timp masă de cel mult 15 de minute, care nu se include în durata timpului de muncă în unitățile în care nu se poate întrerupe lucrul, se va da posibilitatea ca masa să fie luată în timpul serviciului.

ART. 114. Prestarea muncii peste durata normală stabilită potrivit articolelor precedente poate fi cerută în următoarele cazuri:

- a) pentru preînlăturarea sau înlăturarea efectelor calamităților sau altor cazuri de forță majoră, pre-

acoperirea daunelor se ține în ra-tionale din salariu, precum și din orice alte surse ce se cuvin persoanei în cauză din partea unității la care aceasta lucrează, în condițiile legale.

Ratele nu pot fi mai mari de o treime din salariul tarifar net lunar, fără a putea depăși, împreună cu celelalte rețineri pe care le-ar avea cel în cauză, jumătate din acest salariu.

Dacă contractul de muncă se desface înainte ca persoana în cauză să fi despagubit unitatea, iar aceasta se încadrează la altă unitate, executarea se va face de către noua unitate, potrivit alineatului precedent, pe baza transmisiei titlului executoriu de către unitatea care a fost pagubită.

În situația în care cel în cauză nu s-a încadrat în muncă într-o altă unitate, urmărirea se va face asupra oricărui bunuri ale sale, în afară de bunurile exceptate prin lege, de la urmărirea.

Urmărirea pentru acoperirea pagubelor se poate întreprinde și împotriva altei persoane decît cea care a provocat direct paguba, în cazurile prevăzute de lege.

ART. 106. Persoana care consideră că împutarea sau reținerea a fost făcută fără temei sau cu încălcarea legii, precum și cea care după ce a semnat un angajament de plată constată că în realitate nu datoră decât parțial sau total suma preluată de unitate se poate adresa organului juridicțional competent. Acesta, la cererea persoanei în cauză, ținînd seama de împrejurări, poate hotărî suspendarea executării pînă la soluționarea litigiului.

ART. 107. Unitatea este obligată, în condițiile legale, să despagubească persoana încadrată în muncă, în situația în care aceasta a suferit, din culpa unității, un prejudiciu în timpul îndeplinirii îndatoririlor de muncă sau în legătură cu serviciul.

Unitatea care a plătit despagubirea este obligată să recupereze sumele plătite de la persoana vinovată de producerea prejudiciului, în condițiile articolelor 96 și următoare.

ART. 108. Durata timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămînă și 8 ore pe zi.

b) pentru înlăturarea efectelor unor situații neprevăzute, care ar da o bună funcționare a serviciilor de aprovizionare cu apă și energie electrică, de canalizare, a serviciilor postale și de telecomunicații, a căilor și mijloacelor de transport în comun, a instalațiilor de distribuție a combustibilului;

c) pentru repararea dispozitivelor sau instalațiilor, în cazul în care defecțiunea acestora provoacă încheierea lucrului pentru mai multe persoane;

d) pentru prevenirea sau înlăturarea unor situații care ar putea provoca degradarea sau distrugerea materiilor prime, materialelor ori produselor.

Munca peste durata normală în situațiile prevăzute în alineatul precedent se prestează pe baza dispoziției conducerii unității, dată cu acordul comitetului sindicalului.

ART. 115. Munca peste durata normală poate să fie prestată și în alte situații deosebite, în legătură cu interesele producției și ale muncii. În acest caz, munca peste durata normală poate fi prestată pînă la 120 ore pe an, pentru o persoană pe baza aprobării prealabile a centralelor, ministerelor și celorlalte organe centrale, comitetelor executive ale consiliilor populare județene sau al municipiului București, cu acordul unionilor sindicalelor de ramură. Prin hotărîre a Consiliului de Ministri, cu acordul Uniunii Generale a Sindicatelor, la propunerea organelor prevăzute în alineatul precedent sînt cînd în urma consultării colectivului de muncă, se va putea aproba pentru unele unități, în cazul în care toată deosebită, efectuarea de ore suplimentare peste plafonul de 120 ore anual.

ART. 116. Orele în care o persoană prestează muncă peste durata normală a timpului de lucru sînt ore suplimentare, care se plătesc cu spor sau se compensează cu timp liber corespunzător, în următoarele 30 de zile, dacă cel în cauză este de acord.

Sporul pentru orele suplimentare va fi de:

- a) 50 la sută din salariul tarifar de încadrare pentru primul două ore de depășire a duratei normale a zilei de lucru;
- b) 100 la sută din salariul tarifar de încadrare pentru orele ce depășesc primele două ore și pentru munca prestată în zilele de repaus săptămînal, zilele de sîrbătoare le-

gali și în celelalte zile în care, potrivit dispozițiilor legale, nu se lucrează.

ART. 117. Nu se retribuează suplimentar munca prestată peste programul de lucru de către persoanele cu funcții de conducere, precum și de către cele a căror activitate — datorită specificului muncii — nu se poate încadra în programul normal de lucru; aceste persoane beneficiază de o salarizare stabilită în raport cu răspunderea și obligatiile ce le revin, precum și, după caz, de indemnizații de conducere și concedii suplimentare.

ART. 118. Pentru orele prestate peste programul de lucru de către persoanele care lucrează în tură continuă, turnus sau alte forme de organizare a timpului de lucru și în ore de gardă pe unitate de către personalul medico-sanitar se vor stabili modalități diferențiate de plăți prin hotărîre a Consiliului de Ministri cu acordul Uniunii Generale a Sindicatelor.

ART. 119. Orele prestate de persoanele încadrate în muncă peste programul de lucru, cu scopul asigurării serviciului pe unitate — cu excepția celor care îndeplinesc funcții de conducere — se compensează cu timp liber corespunzător în următoarele 60 de zile.

ART. 120. Persoana încadrată în muncă are dreptul, în fiecare săptămînă, la un repaus de cel puțin 24 ore consecutive.

Repausul săptămînal se acordă, de regulă, duminică. În cazurile în care procesul de producție nu permite întreruperea activității sau specificul serviciului impune desfășurarea muncii și în ziua de duminică, conducerea unității, cu acordul comitetului sindicalului, stabilește o altă zi din săptămînă, ca zi de repaus, cu condiția ca cel puțin o dată în 2 luni fiecărei persoane să i se asigure ziua de repaus săptămînal duminică.

Zilele de sîrbătoare legale și celelalte zile în care nu se lucrează se stabilesc prin hotărîre a Consiliului de Ministri.

ART. 121. Persoanele încadrate în muncă au dreptul în condițiile legale — în fiecare an calendaristic la un concediu de odihnă plătit, de vechime de lucru în muncă.

În afara concediului acordat în raport cu vechimea în muncă, cel care lucrează în locuri de muncă cu condiții vîdmătoare, grele sau periculoase beneficiază de concedii suplimentare, în condi

CODUL MUNCII

(Urmare din pag. e III-a)

g) persoana încadrată în muncă se pensionează pentru limită de vârstă ori pentru invaliditate de gradul I sau II.

h) Cel menținut sau reînscris în muncă după pensionarea sa pentru limită de vârstă nu mai este necesar unității.

ART. 127. Contractul de muncă va fi desființat din inițiativa unității pentru următoarele motive:

a) persoana încadrată în muncă a săvârșit o abatere de la normele de disciplină, sancționată, potrivit legii, prin desfacerea disciplinară a contractului de muncă;

b) cel în cauză este atestat mai mult de 2 luni;

c) persoana încadrată în muncă este condamnată definitiv pentru o infracțiune în legătură cu munca sau dacă condamnarea o face necorespunzătoare funcției pe care o deține.

d) instanța penală a pronunțat în instanța de executare a pedepsei, temporar sau definitiv.

ART. 128. În cazurile de desfacere a contractului de muncă pentru motivele prevăzute în art. 127, lit. a-d, unitatea va acorda persoanei al cărui contract de muncă a fost desființat un preaviz de 15 zile lucrătoare. În perioada preavizului, prevăzută în acest articol, precum și în art. 132, a doua paragraf, persoana este obligată să continue activitatea potrivit programului de lucru.

ART. 129. La desfacerea, din inițiativa unității, a contractului de muncă și în cazul în care comitetul sindical sau al altor organe sindicale, va fi consultat și organul sindical superior, iar în cazul celor aleși în organul de conducere colectivă al unității sau în comisia de judecată se va lua și aprobarea organului care le are.

La desfacerea, din inițiativa unității, a contractului de muncă al persoanei încadrate în muncă, ca urmare a hotărârii organului de conducere colectivă al unității, este necesară aprobarea acestui organ.

În cazul persoanelor încadrate în muncă de organul terahic superior, desfacerea contractului de muncă se face de acel organ.

ART. 130. În cazul în care contractul de muncă urmează să înceteze din inițiativa unității pentru motivele prevăzute în art. 127, lit. a-c, e și f, aceasta este obligată să ofere persoanelor în cauză trecerea în altă muncă, solicitând în acest scop

sprâjinul organului terahic superior și al organelor de reparare în muncă sau, după caz, să ia măsuri pentru recalificarea acestor persoane.

Unitățile au obligația de a asigura trecerea pe locuri de muncă corespunzătoare a celor pensionați pentru invaliditate de gradul III, în cazul imposibilității menținerii lor în continuare în munca avută până la pensionare. De asemenea unitățile au obligația să repună în munca celor care au fost întrerupt activitatea ca urmare a pensionării pentru invaliditate.

ART. 131. Desfacerea contractului de muncă, în toate situațiile, se stabilește prin dispoziția scrisă a conducerii unității, cu arătarea motivelor, a prevederilor legale pe care se întemeiază, a termenelor, precum și a organelor la care măsura luată s-a poartat.

Dispoziția de desfacere a contractului de muncă se comunică în scris, de către unitate. Ea își produce efectele de la data comunicării.

ART. 132. Desfacerea contractului de muncă din inițiativa persoanei încadrate în muncă se face cu un preaviz de 15 zile lucrătoare.

ART. 133. În caz de anulare a desființării contractului de muncă, unitatea este obligată să reînscrisă în funcția avută pe cel cărui li s-a desființat, în mod nejustificat, contractul și să-i plătească, pe timpul cât a fost lipsit de salariu din această cauză, o despăgubire pe baza salariului său mediu.

Dacă persoana în cauză s-a încadrat între timp într-o funcție cu o retribuție inferioară sau a realizat alte câștiguri mai mici, despăgubirea prevăzută în alineatul precedent va consta, pentru perioada respectivă, în diferența dintre câștigul mediu realizat anterior desființării contractului de muncă și cel realizat între timp.

Persoana vinovată pentru luarea măsurii desființării contractului de muncă, precum și persoana vinovată pentru neexecutarea hotărârii de reintegrare, răspund față de unitate pentru despăgubirea, suportate de unitate din aceste cauze.

ART. 134. Timpul cît o persoană a desființat activitatea pe baza unui contract de muncă constituie vechime în muncă. De asemenea, constituie vechime în muncă și alte perioade de timp, prevăzute de lege.

Condițiile în care o persoană încadrată are vechime neîntreruptă în muncă, vechime neîntreruptă în aceeași unitate, vechime în funcție, meserie sau profesie sînt stabilite de lege, iar dovada se face cu carnetul de muncă.

d) concedii și indemnizații acordate în caz de incapacitate temporară de muncă determinată de boală sau accident; pentru refacerea și întărirea sănătății, în caz de întrerucere de către organele medicale, ca măsură preventivă a accesului la locul de muncă, deces în familie, precum și în alte cazuri prevăzute de lege;

e) înlesniri în caz de trimitere la odihnă și tratament în stațiuni balneoclimaterice;

f) pensii pentru limită de vârstă;

g) pensii în caz de pierdere a capacității de muncă;

h) pensii pentru urmași;

ART. 143. Contractul persoanei încadrate în muncă nu poate fi desființat din inițiativa unității în timpul incapacității temporare de muncă în caz primește ajutoare de asigurări sociale. În caz de gravitate, în timpul concediului de maternitate și în perioada de alăptare, în perioada cît îngrijeste copilul bolnav, în vîrstă de pînă la 3 ani, precum și în timpul cît soțul satisface serviciul militar.

CAPITOLUL VII

Munca femeilor și tinerilor

ART. 144. În Republica Socialistă România se dă o înaltă prețuire muncii femeii, asigurându-i-se dreptul de a ocupa orice funcții sau loc de muncă.

În raport cu pregătirea și capacitățile ei, creîndu-i-se totodată condițiile pentru dezvoltarea multilaterală a personalității sale. În remunerarea muncii pe care o prestează se aplică principiul la muncă egală cu bărbatul, o retribuție egală.

Femeile încadrate în muncă se bucură de măsuri speciale de ocrotire a sănătății și de condiții necesare îngrijirii și educării copiilor.

ART. 145. Femeile gravide și cele care alăptează nu vor putea fi repartizate la lucruri de muncă cu condiții vădit periculoase, grele sau periculoase, ori contraindicate medical și nu vor putea fi chemate la ore suplimentare.

Femeile gravide care lucrează la muncă grele vor fi repartizate la alte munci mai ușoare, fără ca prin aceasta să li se scadă salariul.

ART. 150. Munca femeilor în timpul nopții, în unitățile industriale, este admisă numai în următoarele cazuri:

a) pentru femeile care dețin funcții de conducere sau funcții cu caracter tehnic care implică o răspundere deosebită;

b) pentru femeile care lucrează în servicii de sănătate și igienă;

c) în cazuri de forță majoră, dacă se produce o întrerupere în funcționarea dispozitivelor și instalațiilor, cînd defecțiunile acestora provoacă încetarea lucrului, precum și în cazul cînd munca este necesară pentru salvarea de la o pierdere inevitabilă a materialelor primare, a materialelor ori produselor;

d) în alte situații deosebite în unele ramuri de producție stabilite prin hotărîrea Consiliului de Miniștri cu acordul Uniunii Generale a Sindicatelor.

ART. 151. Femeile gravide, începînd din luna a șasea, și cele care alăptează nu vor fi repartizate la muncă de noapte.

ART. 152. Femeile au dreptul la concediu de maternitate plătit, care se compune dintr-un concediu prenatal de 52 de zile și un concediu postnatal de 60 de zile.

Dacă nașterea se produce înainte de expirarea concediului prenatal, concediul postnatal se prelungește cu numărul zilelor de concediu prenatal neefectuat.

ART. 153. Unitățile sînt obligate să acorde femeilor în cursul programului de lucru pauze pentru alimentație și îngrijirea copilului, de o jumătate de oră, la intervale de cel mult 3 ore. La aceste pauze se adaugă și timpul necesar deplasării dus și întorsului la locul unde se găsește copilul.

Timpul acordat pentru alăptare, inclusiv deplasările, nu poate depăși 2 ore zilnic. Pauzele se acordă pînă la împlinirea de către copil a vârstei de 9 luni, putîndu-se prelungi pînă la 12 luni în cazul copiilor prematuri, distrofici și celor care pun probleme deosebite de îngrijire, pe baza recomandărilor medicale.

La cererea mamei, pauzele pentru alimentație și îngrijirea copilului vor fi înlocuite cu reducerea programului normal de lucru cu 2 ore zilnic. Femeile și căror program de lucru este, potrivit dispozițiilor legale, de 7 ore sau mai mic vor beneficia de reducerea acestuia cu o oră.

Pauzele și reducerea programului de lucru acordate în scopul alimentației și îngrijirii copilului se includ în timpul de muncă și nu au consecințe.

CAPITOLUL VIII

Sindicatelor

ART. 161. În Republica Socialistă România sindicatelor sînt organizatii profesionale care se constituie ca urmare a dreptului de asociere prevăzut de Constituție și funcționează pe baza statutelor proprii ale Uniunii Generale a Sindicatelor, ale uniunilor pe ramuri de activitate și ale organizațiilor sindicale din unități.

ART. 162. Sindicatelor mobilizează masele pentru îndeplinirea progra-

milor muncii, participînd nemijlociat la elaborarea și îndeplinirea politicii partidului în domeniul asigurării condițiilor de muncă și ridicării continue a bunăstării celor ce muncesc. Ele participă direct — pe toate treptele — la conducerea vieții economice și sociale, reprezentîndu-și în cadrul partidei din comitetele și consiliile oamenilor muncii, din organele de conducere colectivă ale ministerelor și celorlalte instituții centrale, precum și din guvernul Republicii Socialiste România.

ART. 163. Prin întreaga lor activitate, sindicatele contribuie la dezvoltarea conștiinței socialiste a celor ce muncesc în spiritul concepției materialiste despre lume și societate, la cultivarea trăsăturilor morale corespunzătoare principiilor eticii și echității socialiste și comuniste, ele răspund de organizarea activității culturale-artistice și sportive din unități, folosînd în acest scop baza materială proprie și mijloacele de care dispun unitățile sociale, se preocupă de buna organizare și folosire judicioasă a timpului liber al oamenilor muncii, colaborînd strîns cu celelalte organizații obștești și cu organele de specialitate.

ART. 164. Sindicatele participă nemijlocit împreună cu organele de stat la elaborarea și aplicarea tuturor reglementărilor privind drepturile și obligațiile persoanelor încadrate în muncă, precum și a celor de asigurări sociale, persoanele încadrate în muncă beneficiază dintr-un fond constituit pe baza contribuției lor, pe principiul mutualității, de o pensie suplimentară, ale cărei condiții de acordare se stabilesc prin lege.

ART. 146. Cuanumul contribuției unităților pentru asigurările sociale se stabilește prin lege. Neplata cotizațiilor de asigurări sociale de către unitate nu lipsesc persoanele încadrate în muncă de ajutoarele materiale ce li se cuvin.

ART. 147. Deosebit de pensia de asigurări sociale, persoanele încadrate în muncă beneficiază dintr-un fond constituit pe baza contribuției lor, pe principiul mutualității, de o pensie suplimentară, ale cărei condiții de acordare se stabilesc prin lege.

menilor muncii, participînd nemijlociat la elaborarea și îndeplinirea politicii partidului în domeniul asigurării condițiilor de muncă și ridicării continue a bunăstării celor ce muncesc. Ele participă direct — pe toate treptele — la conducerea vieții economice și sociale, reprezentîndu-și în cadrul partidei din comitetele și consiliile oamenilor muncii, din organele de conducere colectivă ale ministerelor și celorlalte instituții centrale, precum și din guvernul Republicii Socialiste România.

ART. 165. Impreună cu comitetele și consiliile oamenilor muncii, sindicatele asigură buna pregătire și desființare a oamenilor muncii, urmînd crearea condițiilor care să permită participării la aceste adunări și analizarea modului de realizare a planului, să facă propuneri pentru îmbunătățirea activității, a condițiilor de muncă și de vîrstă ale personalului încadrat în muncă, acționează pentru îndeplinirea hotărârilor adoptate și soluționarea propunerilor făcute în adunările generale.

ART. 166. Organizațiile sindicale se pronunță asupra desființării contractului de muncă, apărî în fața organelor juridice din orice fel și în fața organelor de stat și obștești drepturile membrilor lor ce decurg din legislația muncii.

ART. 167. Conducerea unităților sînt obligate să sprijine activitatea sindicatelor, asigurînd condițiile materiale pentru buna desfășurare a acestora. Ele au totodată datoria să examineze și să rezolve propunerile organelor sindicale menite să contribuie la îmbunătățirea activității unităților și condițiilor de muncă și de vîrstă ale oamenilor muncii.

ART. 168. Stricte respectare a legilor constituie o obligație constituțională pentru toate unitățile socialiste și persoanele încadrate în muncă, pentru toți cetățenii. Colectivele de oameni ai muncii din unitățile socialiste aduc o importantă contribuție la întărirea legalității socialiste, păstrarea și apărarea avutului obștești, combaterea oricăror manifestări de încălcare a disciplinei, a normelor de etică și a regulilor de conviețuire socială.

Analizarea în adunările generale a abaterilor care aduc atingere avutului obștești ori care contravin regulilor referitoare la păstrarea ordinii și disciplinei în muncă, stabilirea responsabilităților și luarea cu fermitate a măsurilor ce se impun în fiecare caz, precum și dezbaterile de către colectivele legi ale oamenilor muncii și exprimarea părerii acestora în legătură cu faptele de încălcare a legii ce formează obiectul unor procese, constituie forme eficiente de participare a maselor la asigurarea respectării legilor și educarea socială a celor ce muncesc.

ART. 169. Realizarea drepturilor ce li se cuvin pe baza activității desfășurate este asigurată persoanelor încadrate în muncă prin garanții juridice corespunzătoare.

Ele pot contesta sancțiunile disciplinare pe care le socotesc aplicate fără temel sau cu încălcarea legii și orice măsuri pe care le consideră nelegale, cerînd restabilirea drepturilor încălcate. Orice nespectare a drepturilor persoanelor încadrate în muncă atrage răspunderea persoanelor vinovate.

Litigiile dintre persoanele încadrate în muncă și unități, în legătură cu încheierea, executarea și încetarea contractului de muncă, sînt litigiile de muncă și se soluționează de către comisiile de judecată, instanțele judecătorești sau alte organe prevăzute de lege.

Elle pot contesta sancțiunile disciplinare pe care le socotesc aplicate fără temel sau cu încălcarea legii și orice măsuri pe care le consideră nelegale, cerînd restabilirea drepturilor încălcate. Orice nespectare a drepturilor persoanelor încadrate în muncă atrage răspunderea persoanelor vinovate.

Litigiile dintre persoanele încadrate în muncă și unități, în legătură cu încheierea, executarea și încetarea contractului de muncă, sînt litigiile de muncă și se soluționează de către comisiile de judecată, instanțele judecătorești sau alte organe prevăzute de lege.

ART. 170. Realizarea drepturilor ce li se cuvin pe baza activității desfășurate este asigurată persoanelor încadrate în muncă prin garanții juridice corespunzătoare.

Elle pot contesta sancțiunile disciplinare pe care le socotesc aplicate fără temel sau cu încălcarea legii și orice măsuri pe care le consideră nelegale, cerînd restabilirea drepturilor încălcate. Orice nespectare a drepturilor persoanelor încadrate în muncă atrage răspunderea persoanelor vinovate.

Litigiile dintre persoanele încadrate în muncă și unități, în legătură cu încheierea, executarea și încetarea contractului de muncă, sînt litigiile de muncă și se soluționează de către comisiile de judecată, instanțele judecătorești sau alte organe prevăzute de lege.

Elle pot contesta sancțiunile disciplinare pe care le socotesc aplicate fără temel sau cu încălcarea legii și orice măsuri pe care le consideră nelegale, cerînd restabilirea drepturilor încălcate. Orice nespectare a drepturilor persoanelor încadrate în muncă atrage răspunderea persoanelor vinovate.

Litigiile dintre persoanele încadrate în muncă și unități, în legătură cu încheierea, executarea și încetarea contractului de muncă, sînt litigiile de muncă și se soluționează de către comisiile de judecată, instanțele judecătorești sau alte organe prevăzute de lege.

Elle pot contesta sancțiunile disciplinare pe care le socotesc aplicate fără temel sau cu încălcarea legii și orice măsuri pe care le consideră nelegale, cerînd restabilirea drepturilor încălcate. Orice nespectare a drepturilor persoanelor încadrate în muncă atrage răspunderea persoanelor vinovate.

Litigiile dintre persoanele încadrate în muncă și unități, în legătură cu încheierea, executarea și încetarea contractului de muncă, sînt litigiile de muncă și se soluționează de către comisiile de judecată, instanțele judecătorești sau alte organe prevăzute de lege.

Elle pot contesta sancțiunile disciplinare pe care le socotesc aplicate fără temel sau cu încălcarea legii și orice măsuri pe care le consideră nelegale, cerînd restabilirea drepturilor încălcate. Orice nespectare a drepturilor persoanelor încadrate în muncă atrage răspunderea persoanelor vinovate.

Litigiile dintre persoanele încadrate în muncă și unități, în legătură cu încheierea, executarea și încetarea contractului de muncă, sînt litigiile de muncă și se soluționează de către comisiile de judecată, instanțele judecătorești sau alte organe prevăzute de lege.

Elle pot contesta sancțiunile disciplinare pe care le socotesc aplicate fără temel sau cu încălcarea legii și orice măsuri pe care le consideră nelegale, cerînd restabilirea drepturilor încălcate. Orice nespectare a drepturilor persoanelor încadrate în muncă atrage răspunderea persoanelor vinovate.

Litigiile dintre persoanele încadrate în muncă și unități, în legătură cu încheierea, executarea și încetarea contractului de muncă, sînt litigiile de muncă și se soluționează de către comisiile de judecată, instanțele judecătorești sau alte organe prevăzute de lege.

Elle pot contesta sancțiunile disciplinare pe care le socotesc aplicate fără temel sau cu încălcarea legii și orice măsuri pe care le consideră nelegale, cerînd restabilirea drepturilor încălcate. Orice nespectare a drepturilor persoanelor încadrate în muncă atrage răspunderea persoanelor vinovate.

Litigiile dintre persoanele încadrate în muncă și unități, în legătură cu încheierea, executarea și încetarea contractului de muncă, sînt litigiile de muncă și se soluționează de către comisiile de judecată, instanțele judecătorești sau alte organe prevăzute de lege.

Elle pot contesta sancțiunile disciplinare pe care le socotesc aplicate fără temel sau cu încălcarea legii și orice măsuri pe care le consideră nelegale, cerînd restabilirea drepturilor încălcate. Orice nespectare a drepturilor persoanelor încadrate în muncă atrage răspunderea persoanelor vinovate.

Litigiile dintre persoanele încadrate în muncă și unități, în legătură cu încheierea, executarea și încetarea contractului de muncă, sînt litigiile de muncă și se soluționează de către comisiile de judecată, instanțele judecătorești sau alte organe prevăzute de lege.

Elle pot contesta sancțiunile disciplinare pe care le socotesc aplicate fără temel sau cu încălcarea legii și orice măsuri pe care le consideră nelegale, cerînd restabilirea drepturilor încălcate. Orice nespectare a drepturilor persoanelor încadrate în muncă atrage răspunderea persoanelor vinovate.

privind protecția muncii, se preocupă de aplicarea corectă a sistemului de remunerare, urmînd respectarea programului de lucru și a timpului de odihnă, a celorlalte măsuri stabilite de legislația muncii.

ART. 171. Sînt de competența instanțelor judecătorești:

a) litigiile în legătură cu încheierea și executarea contractului de muncă;

b) litigiile privind pretenții referitoare la drepturile în legătură cu desființarea contractului sau reintegrarea în muncă în cazul cînd nu se contestă temeinicia și legalitatea acestor măsuri;

c) orice alte litigiile de muncă ce nu sînt date printr-o dispoziție expresă a codului de față sau din altă lege în competența instanțelor judecătorești ori a altor organe.

Organizarea și funcționarea comisiilor de judecată, procedura în fața acestor organe, căile de atac împotriva hotărârilor pronunțate, precum și modul de executare a acestora, se stabilesc prin lege.

ART. 172. Sînt de competența instanțelor judecătorești:

a) litigiile în legătură cu încheierea și executarea contractului de muncă al căror obiect are o anumită valoare stabilită prin lege;

b) contestațiile împotriva desființării contractului de muncă și litigiile privind reintegrarea în muncă, cu excepția celor referitoare la persoanele cu funcții de conducere.

ART. 173. Sînt de competența organului administrativ terahic superior sau organului de conducere colectivă, potrivit legii:

a) contestațiile împotriva sancțiunilor disciplinare care prin codul de

precedente, precum și membrii lor de familie beneficiază de drepturile de asigurări sociale organizate de stat sau după caz de organizațiile cooperative și celelalte organizații obștești în cadrul cărora își desfășoară activitatea.

ART. 181. Se recomandă organizațiilor cooperative și obștești ca, în măsura în care nu există prevederi în lege, să reglementeze relațiile de muncă privind pe membrii lor, corespunzător principiilor cuprinse în prezentul cod.

ART. 182. Drepturile și obligațiile militanților sînt prevăzute prin acte normative speciale.

ART. 183. Prevederile prezentului cod al muncii nu se aplică raporturilor în care prestarea unei munci se face pe baza unui contract de drept civil.

ART. 184. Dispozițiile prezentului

cod se întregesc cu celelalte dispoziții ale legislației muncii și, în măsura în care nu sînt incompatibile cu specificul raporturilor de muncă, cu dispozițiile legislației civile.

ART. 185. Prin unități, ca părți în raporturile de muncă cu persoanele încadrate în baza unui contract de muncă, se înțeleg unitățile socialiste de stat, organizațiile cooperative și celelalte organizații obștești.

ART. 186. Prin persoane cu funcții de conducere în sensul prezentului cod se înțeleg șefii compartimentelor de muncă și ai unităților, precum și asimilații lor, prevăzuți în nomenclatoarele de funcții ale unităților socialiste.

ART. 187. Prezentul cod al muncii intră în vigoare pe data de 1 iunie 1972, în măsura în care nu este derogat prin Legea nr. 3 din 8 iunie 1970.

CAPITOLUL IX

Jurisdicția muncii. Controlul aplicării legislației muncii

ART. 165. Impreună cu comitetele și consiliile oamenilor muncii, sindicatele asigură buna pregătire și desființare a oamenilor muncii, urmînd crearea condițiilor care să permită participării la aceste adunări și analizarea modului de realizare a planului, să facă propuneri pentru îmbunătățirea activității, a condițiilor de muncă și de vîrstă ale personalului încadrat în muncă, acționează pentru îndeplinirea hotărârilor adoptate și soluționarea propunerilor făcute în adunările generale.

ART. 166. Organizațiile sindicale se pronunță asupra desființării contractului de muncă, apărî în fața organelor juridice din orice fel și în fața organelor de stat și obștești drepturile membrilor lor ce decurg din legislația muncii.

ART. 167. Conducerea unităților sînt obligate să sprijine activitatea sindicatelor, asigurînd condițiile materiale pentru buna desfășurare a acestora. Ele au totodată datoria să examineze și să rezolve propunerile organelor sindicale menite să contribuie la îmbunătățirea activității unităților și condițiilor de muncă și de vîrstă ale oamenilor muncii.

ART. 168. Stricte respectare a legilor constituie o obligație constituțională pentru toate unitățile socialiste și persoanele încadrate în muncă, pentru toți cetățenii. Colectivele de oameni ai muncii din unitățile socialiste aduc o importantă contribuție la întărirea legalității socialiste, păstrarea și apărarea avutului obștești, combaterea oricăror manifestări de încălcare a disciplinei, a normelor de etică și a regulilor de conviețuire socială.

Analizarea în adunările generale a abaterilor care aduc atingere avutului obștești ori care contravin regulilor referitoare la păstrarea ordinii și disciplinei în muncă, stabilirea responsabilităților și luarea cu fermitate a măsurilor ce se impun în fiecare caz, precum și dezbaterile de către colectivele legi ale oamenilor muncii și exprimarea părerii acestora în legătură cu faptele de încălcare a legii ce formează obiectul unor procese, constituie forme eficiente de participare a maselor la asigurarea respectării legilor și educarea socială a celor ce muncesc.

ART. 169. Realizarea drepturilor ce li se cuvin pe baza activității desfășurate este asigurată persoanelor încadrate în muncă prin garanții juridice corespunzătoare.

Elle pot contesta sancțiunile disciplinare pe care le socotesc aplicate fără temel sau cu încălcarea legii și orice măsuri pe care le consideră nelegale, cerînd restabilirea drepturilor încălcate. Orice nespectare a drepturilor persoanelor încadrate în muncă atrage răspunderea persoanelor vinovate.

Litigiile dintre persoanele încadrate în muncă și unități, în legătură cu încheierea, executarea și încetarea contractului de muncă, sînt litigiile de muncă și se soluționează de către comisiile de judecată, instanțele judecătorești sau alte organe prevăzute de lege.

Elle pot contesta sancțiunile disciplinare pe care le socotesc aplicate fără temel sau cu încălcarea legii și orice măsuri pe care le consideră nelegale, cerînd restabilirea drepturilor încălcate. Orice nespectare a drepturilor persoanelor încadrate în muncă atrage răspunderea persoanelor vinovate.

Litigiile dintre persoanele încadrate în muncă și unități, în legătură cu încheierea, executarea și încetarea contractului de muncă, sînt litigiile de muncă și se soluționează de către comisiile de judecată, instanțele judecătorești sau alte organe prevăzute de lege.

Elle pot contesta sancțiunile disciplinare pe care le socotesc aplicate fără temel sau cu încălcarea legii și orice măsuri pe care le consideră nelegale, cerînd restabilirea drepturilor încălcate. Orice nespectare a drepturilor persoanelor încadrate în muncă atrage răspunderea persoanelor vinovate.

Litigiile dintre persoanele încadrate în muncă și unități, în legătură cu încheierea, executarea și încetarea contractului de muncă, sînt litigiile de muncă și se soluționează de către comisiile de judecată, instanțele judecătorești sau alte organe prevăzute de lege.

Elle pot contesta sancțiunile disciplinare pe care le socotesc aplicate fără temel sau cu încălcarea legii și orice măsuri pe care le consideră nelegale, cerînd restabilirea drepturilor încălcate. Orice nespectare a drepturilor persoanelor încadrate în muncă atrage răspunderea persoanelor vinovate.

Litigiile dintre persoanele încadrate în muncă și unități, în legătură cu încheierea, executarea și încetarea contractului de muncă, sînt litigiile de muncă și se soluționează de către comisiile de judecată, instanțele judecătorești sau alte organe prevăzute de lege.

Elle pot contesta sancțiunile disciplinare pe care le socotesc aplicate fără temel sau cu încălcarea legii și orice măsuri pe care le consideră nelegale, cerînd restabilirea drepturilor încălcate. Orice nespectare a drepturilor persoanelor încadrate în muncă atrage răspunderea persoanelor vinovate.

Litigiile dintre persoanele încadrate în muncă și unități, în legătură cu încheierea, executarea și încetarea contractului de muncă, sînt litigiile de muncă și se soluționează de către comisiile de judecată, instanțele judecătorești sau alte organe prevăzute de lege.

Elle pot contesta sancțiunile disciplinare pe care le socotesc aplicate fără temel sau cu încălcarea legii și orice măsuri pe care le consideră nelegale, cerînd restabilirea drepturilor încălcate. Orice nespectare a drepturilor persoanelor încadrate în muncă atrage răspunderea persoanelor vinovate.

Litigiile dintre persoanele încadrate în muncă și unități, în legătură cu încheierea, executarea și încetarea contractului de muncă, sînt litigiile de muncă și se soluționează de către comisiile de judecată, instanțele judecătorești sau alte organe prevăzute de lege.

Elle pot contesta sancțiunile