

# ACORD NATIONAL

*Motto: România poate mai mult!  
Românii merită mai mult!*

## PREAMBUL

Având în vedere aspirația comună a Părților ca România să devină o țară dezvoltată, pe măsura potențialului său uman și a resurselor de care dispune,

### A. Luând în considerare prevederile:

1. statutelor proprii;
2. Constituției și legislației în vigoare;
3. Conveniei din 27 septembrie 2011 încheiată între Partile semnatare;

### B. Apreciind că:

1. dezvoltarea economică prin asigurarea unui mediu de afaceri favorabil;
2. stabilitatea macroeconomică;
3. depolitizarea structurilor economice în care statul este acționar majoritar precum și a instituțiilor deconcentrate;
4. dezvoltarea și consolidarea societății civile organizate, a societății civile românești în general, care stagnează sau chiar dă semne de regres sub acțiunea nefastă a politicilor ostile, prin enunțuri împotriva Tratatului de la Lisabona și a Agendei Europa 2020;

*sunt condiții indispensabile pentru obținerea progresului economic, profesional și social și pentru o dezvoltare durabilă.*

C. Cunoscând că organizațiile patronale și cele sindicale militează și acționează permanent pentru evitarea conflictelor sociale, țintele urmărite constând în:

1. consolidarea păcii sociale;
2. stabilizarea forței de muncă;
3. creșterea și diversificarea calificării profesionale;
4. respectarea prevederilor constituționale, convențiilor OIM, directivelor și recomandărilor Uniunii Europene și tratatelor internaționale ratificate de statul român.

### D. Pornind de la:

1. rezultatele economice nefavorabile din ultimii ani;
2. prognozele îngrijorătoare privind evoluția economică și a pieței forței de muncă pe perioadă scurtă și medie;
3. necesitatea asigurării unui trai decent populației, de care să beneficieze cu prioritate categoriile sociale vulnerabile cu venituri reduse, diminuându-se astfel actualele inegalități sociale.

### **E. Considerând că:**

1. România, în calitatea sa de Stat Membru al Uniunii Europene, trebuie să se alinieze principiilor Cartei Sociale Europene Revizuite, Carta Drepturilor Fundamentale ale Uniunii Europene, modelului social european și Convențiilor Organizației Internaționale a Muncii, în vederea obținerii unei reale și semnificative creșteri a coeziunii sociale;
2. obiectivul principal al politicii sociale și de ocupare a forței de muncă este reprezentat de promovarea unor standarde care să asigure o creștere a ocupabilității, într-o societate activă și inclusivă;
3. problema majoră a României este decalajul, în plan economic și social, care ne separă de țările dezvoltate europene și care se exprimă sintetic în indicatori precum: valoarea PIB/locuitor, nivelul salariului mediu brut, ponderea salariului minim brut în câștigul salarial mediu brut, numărul de salariați, indicii de somaj etc. ;
4. Guvernul României trebuie să promoveze și să implementeze o strategie națională de dezvoltare durabilă pe termen scurt și mediu, care să genereze o accelerare semnificativă a creșterii economice.

**F. Ținând seama** de necesitatea implementării strategiei naționale de dezvoltare durabilă care să creeze condițiile unui mediu stabil propice dezvoltării agenților economici, inițiativelor antreprenoriale private, în vederea atingerii factorilor de performanță specifici unei creșteri economice și sociale accentuate, cum ar fi, în principal:

1. combaterea corupției și a birocrăției;
2. eliminarea oricărui amestec al politicului asupra mediului în care societățile comerciale își desfășoară activitatea;
3. necesitatea implementării principiilor și legilor economiei de piață în condiții de stabilitate legislativă, prioritar în domeniile referitoare la:
  - a) reglementarea nivelului taxelor și impozitelor;
  - b) crearea unui cadru legislativ stabil, mai ales în ceea ce privește constituirea Tribunalului Muncii și a Tribunalului Comercial pentru asigurarea celerității proceselor, caracteristică fundamentală a economiei de piață;
  - c) eliminarea suprapunerilor de competențe între organismele de control.

**G. Acordând în același timp** o importanță deosebită unor aspecte majore din punct de vedere profesional, economic și social, cum sunt:

1. necesitatea asigurării unui trai decent pentru lucrători și familiile acestora prin corelarea veniturilor cu costul real al vieții și acoperirea prestațiilor de securitate socială;
2. luarea în considerare cu prioritate a factorilor de ordin economic în cadrul procesului de elaborare a strategiilor, inclusiv a cerințelor care conditionează procesul de dezvoltare economică, având ca scop creșterea productivității și competitivității ca țintă de interes real, pentru atingerea și menținerea unui nivel înalt de folosire a forței de muncă calificate;
3. necesitatea adoptării de măsuri și programe guvernamentale eficiente în vederea creșterii producției de bunuri industriale și de consum „Fabricat în România”, diversificării și profesionalizării serviciilor de interes general, creându-se condițiile promovării noii imagini a economiei românești;

4. identificarea căilor care să permită eliminarea tratamentului discriminatoriu aplicat investitorilor români, față de cei străini (societățile multinaționale, producătorii de bunuri și prestatorii de servicii cu sediul fiscal și/sau social în celelalte țări membre UE), dublată de relaxarea condițiilor de fiscalitate.
- ***In conformitate*** cu principiile egalității în drepturi, a liberului consimțământ și a consensului stabilit între Părțile semnatare,
- ***Urmare a*** negocierilor bipartite între Părțile semnatare, finalizate prin recunoașterea reciprocă a calității de Parteneri de dialog social la nivel național, al sectoarelor de activitate și al grupurilor de unități, conform legislației în vigoare și acceptul fără rezerve al Părților că sunt egale și independente,

#### **CONFEDERATIILE SINDICALE REPREZENTATIVE LA NIVEL NAȚIONAL :**

- Confederația Națională Sindicală „Cartel ALFA” – **CNS „Cartel ALFA”**;
- Blocul Național Sindical - **BNS**;
- Confederația Națională a Sindicatelor Libere din România „FRATIA” – **CNSLR „FRATIA”**;
- Confederația Sindicatelor Democratice din România - **CSDR**;
- Confederația Națională Sindicală Meridian – **CNS Meridian**

*și*

#### **CONFEDERAȚIILE PATRONALE REPREZENTATIVE LA NIVEL NAȚIONAL reunite în PATROROM :**

- Confederația Patronală din Industrie, Agricultură, Construcții și Servicii din România – **CONPIROM**,
- Patronatul Român – **PR**,
- Uniunea Generală a Industriașilor din România 1903 – **UGIR 1903**,
- Uniunea Națională a Patronatului Român – **UNPR**,

**convin următoarele:**

## **Cap. I: OBLIGATIILE PĂRȚILOR**

- 1. *Părțile stabilesc că promovarea dialogului social bipartit reprezintă o problemă de interes major și decid să contribuie la întărirea rolului acestuia prin acțiuni concrete și imediate - astfel:***
  - a. Negocierea contractelor colective în toate unitățile unde există membri ai semnatarilor prezentului Acord Național;
  - b. Procedura de stabilire a negociatorilor reprezentanți ai salariaților, în cazul inexistenței unui sindicat reprezentativ conform legislației în vigoare va constitui anexă și va face parte integrantă din prezentul document;
  - c. La nivelul fiecărui sector de activitate se va înființa o Comisie bipartită care va media eventualele conflicte ce pot apărea între structurile Părților, accentuându-se rolul acesteia de a sesiza și preîntâmpina asemenea situații.
  
- 2. *Părțile stabilesc că revenirea lor asupra deciziei de autosuspendare din orice structură de dialog economico-social tripartit se va face numai după:***
  - a. Depolitizarea funcționării CES-ului național, în condițiile expirării mandatului actualului plen, prin înlocuirea în cadrul noii structuri a CES a reprezentanților Executivului cu reprezentanți ai societății civile și introducerea regulii consensului ca unic procedeu de desemnare a reprezentanților părților în CES;
  - b. Preluarea funcției de Președinte al CES de către reprezentantul nominalizat de Partea sindicală, prin consensul confederațiilor sindicale reprezentative;
  - c. Nominalizarea reprezentanților Părții patronale în structurile tripartite naționale și internaționale în conformitate cu reprezentativitatea dobândită în condițiile legii a confederațiilor patronale naționale și în baza unicului indicator de măsură cert ce poate fi luat în considerație - numărul de contracte colective de ramură/sectoare negociate și semnate de fiecare dintre acestea în cursul anului anterior celui în care se iau deciziile de nominalizare;
  - d. Neacceptarea reprezentanților organizațiilor de IMM-uri în structura Părții patronale a CES care nu sunt constituite conform legii patronale, având în vedere lipsa calității de partener de dialog social a asociațiilor de acest tip, urmând ca organizațiile respective să fie eventual nominalizate în cadrul Părții rezervate reprezentanților societății civile organizate;
  - e. Constituirea Consiliului Național Tripartit, respectarea principiilor parității privind nominalizarea în cadrul instituțiilor tripartite și desemnarea partenerilor sociali la conferința Organizației Internaționale a Muncii pe baza criteriilor de reprezentativitate menționate la punctul „c”.
  
- 3. *Părțile vor promova un set de propuneri referitoare la modificările legislative ce se impun, cu prioritate pentru:***
  - a. modificarea Legii 62/ 2011 privind Dialogul Social;
  - b. modificarea Legii nr.53/2003 privind Codul Muncii, republicată;
  - c. îmbunătățirea sistemului legislativ privind securitatea socială;
  
- 4. *Părțile vor realiza strategii comune, inclusiv în ceea ce privește prioritizarea investițiilor publice, care să conducă la o reală dezvoltare economică armonioasă și durabilă la nivel național – cum sunt cele specifice următoarelor domenii:***

- a. Politici de ocupare, generarea de noi locuri de muncă și realizarea politicilor de menținere și conservare a actualelor locuri de muncă, cu luarea în considerare a celor mai bune practici aplicate de alte țări membre UE;
- b. Politici salariale bazate pe luarea în calcul a coeficientului reprezentând modificarea reală a raportului "nivel salarial/productivitate", avându-se în vedere că în ultimii 12 ani productivitatea a crescut de două ori mai mult decât salariile, ceea ce ar permite salariaților să poată beneficia de un venit decent, care să încurajeze în același timp și consumul.
- c. Politici fiscale, astfel încât să se obțină:
  - i. reducerea actualei fiscalități în vigoare, aplicată atât angajaților cât și angajatorilor și care descurajează orice fel de inițiativă antreprenorială a investitorilor,
  - ii. micșorarea numărului de taxe,
  - iii. scăderea impozitelor și taxelor, prioritar a actualei cote TVA care reprezintă o reală frână în creșterea consumului, respectiv a dezvoltării activităților productive,
  - iv. asigurarea stabilității Codului Fiscal pe o perioadă de minim patru ani;
- d. Politici de securitate și sănătate în domeniul muncii.

**5. *Părțile vor promova de comun acord o serie de acțiuni care să conducă la:***

- a. îmbunătățirea climatului mediului de afaceri, reducerea barierelor administrative impuse companiilor comerciale și asigurarea stabilității legislative în domeniul inițiativelor antreprenoriale și funcționării agenților economici,
- b. îmbunătățirea climatului social și eliminarea acțiunilor antisindicale;
- c. diminuarea semnificativă a evaziunii fiscale,
- d. introducerea unui sistem modern de gestiune a pieței muncii în scopul diminuării semnificative a muncii la negru, precum și implementarea unei aplicații informatice eficiente de administrare a sistemului de securitate socială,
- e. renegocierea contractelor economice privind nivelul redevențelor care revin Statului Român prin cesionarea drepturilor de exploatare a resurselor naturale naționale către terț,
- f. crearea unui mecanism de asigurare a garanțiilor de stat convertibile pentru deblocarea financiară a agenților economici,
- g. diminuarea cotelor de impozitare datorate de angajator și/sau angajat;
- h. promovarea Legii holdingului în vederea creării condițiilor legale de constituire a unor entități reprezentative, care să poată concura în condiții de egalitate cu firmele străine la licitațiile organizate în țară și în străinătate,

**6. *Părțile stabilesc să înființeze un Observator comun de monitorizare și evaluare a posibilităților reale de creștere a salariilor minim și mediu în unitățile proprii - având următoarele atribuții :***

- a. Urmărește evoluția crizei și a efectelor acesteia, precum și indicatorii economici naționali și la nivel de unitate, făcând prognoze pe termen scurt – de max. până la 3 luni, precum și evaluări asupra evoluției macroeconomice și la nivel de sector și de unitate;
- b. Va face propuneri concrete privind o strategie comună de creștere graduală a salariului minim pe economie cu min. 50% și a salariului mediu pe economie cu min. 35%.
- c. Indiferent de modul de evoluție a creșterilor salariale, Observatorul comun va lua prioritar în considerație necesitatea ca la finele termenului de aplicare a majorărilor propuse, raportul „salariu minim/salariu mediu” să atingă o valoare egală sau mai mare de 50%.

## **Cap. II: OBLIGATIILE MEMBRILOR PROPRII**

1. Federatiile patronale si sindicale membre ale părților semnatare vor constitui si vor activa Comitetele paritare sectoriale, care vor stabili:
  - a. Elaborarea Strategiilor sectoriale de dezvoltare durabilă si armonioasă pe termen mediu si lung, strategii revizuite în comun periodic.
  - b. Elaborarea de standarde ocupaționale privind calificările care vor fi validate și introduse în „Clasificarea Ocupațiilor din România – COR”.
  - c. Dezvoltarea si implementarea de programe de perfecționare profesională pentru toate categoriile de angajați.
2. Federatiile patronale si sindicale membre vor încheia, în cel mai scurt timp, negocierile Contractelor Colective sectoriale sau pe grupuri de unitati, dupa caz.
3. Negocierea altor acorduri, convenții sau înțelegeri în toate sectoarele/grupurile de unități/unitățile unde există federații reprezentative membre ale semnatarilor prezentului Acord National, cu reprezentati ai salariatilor, se va face cu participarea obligatorie a reprezentanților federațiilor reprezentative membre ale semnatarilor prezentului Acord National.

## **Cap. III: DISPOZITII FINALE**

1. Prezentul Acord se încheie pe o perioadă de 4 (patru) ani în baza legislației în vigoare, cu posibilitatea revizuirii și prelungirii sale.
2. Orice cerere de modificare a prezentului Acord va face obiectul unei negocieri. Cererea de modificare se aduce la cunoștință celeilalte Părți, în scris, cu cel puțin 30 de zile anterior datei propuse pentru începerea negocierilor.
3. Părțile se vor informa reciproc și vor întreprinde demersurile necesare pentru respectarea prevederilor legale privind consultarea organizațiilor sindicale și patronale semnatare, în toate cazurile în care se inițiază proiecte de acte normative.
4. În vederea examinării modului de realizare a prevederilor prezentului acord, președinții organizațiilor semnatare, sau reprezentanții lor se vor întâlni lunar sau ori de câte ori va fi nevoie și vor stabili măsurile comune care se impun. Orice întâlnire oficială cu reprezentanti ai institutiilor statului se va face numai în prezența reprezentanților părților semnatare și/sau prin semnarea unui punct de vedere comun semnat anterior întâlnirii.
5. Semnatarii prezentului acord își propun să mențină și să dezvolte o colaborare normală, benefică cu autoritățile statului la nivel central și local.
6. Prezentul acord ramane deschis si altor Confederatii Patronale

*Bucuresti, 17 octombrie 2011*

**PARTILE SEMNATARE:**

**CONFEDERATIILE SINDICALE REPREZENTATIVE LA NIVEL NATIONAL :**

Confederația Națională Sindicală „Cartel ALFA” – CNS „Cartel ALFA”

Bogdan HOSSU, Presedinte

Blocul Național Sindical - BNS

Dumitru COSTIN, Presedinte

Confederația Națională a Sindicatelor Libere din România „FRĂȚIA” – CNSLR „FRĂȚIA”

Ion SAMOILĂ, Presedinte

Confederația Sindicatelor Democratice din România - CSDR;

Iacob BACIU, Presedinte

Confederația Națională Sindicală Meridian – CNS Meridian

Ion POPESCU, Presedinte

**CONFEDERAȚIILE PATRONALE REPREZENTATIVE LA NIVEL NATIONAL :**

Confederația Patronală din Industrie, Agricultură, Construcții și Servicii din România –  
**CONPIROM**

Vasile TURCU, Presedinte

Patronatul Român – PR

Gheorghe NAGHIU, Presedinte

Uniunea Generală a Industriașilor din România 1903 – UGIR 1903

Marius-Eugen OPRAN, Presedinte

Uniunea Națională a Patronatului Român – UNPR

Marian-Petre MILUT, Presedinte

**Procedura de alegere**

**a negociatorilor reprezentanți ai salariaților**

- Art. 1** (1) Prezenta procedură se aplică, în vederea negocierii contractului colectiv de muncă la nivel de unitate la angajatorii la care sunt încadrați mai mult de 21 de salariați, dacă nu sunt sindicate reprezentative la nivel de unitate conform legii.
- (2) Dacă există un sindicat constituit la nivel de unitate, afiliat la o federație sindicală reprezentativă în sectorul de activitate din care face parte unitatea, negocierea se face de către reprezentanții federației sindicale, la solicitarea și în baza mandatului sindicatului, împreună cu reprezentanții aleși ai salariaților.
- (3) Dacă există un sindicat neafiliat la o federație sindicală reprezentativă în sectorul de activitate din care face parte unitatea sau nu există niciun sindicat, negocierea se face numai de către reprezentanții salariaților.
- (4) Cheltuielile necesare organizării alegerii reprezentanților salariaților sunt suportate integral de angajatori.
- (5) Angajatorul are obligația de a organiza alegerile într-o manieră care să asigure tuturor salariaților condițiile necesare pentru a putea participa la procedura la alegeri.
- Art. 2** (1) Reprezentanții salariaților sunt aleși în cadrul adunării generale a salariaților, prin vot secret, cu votul a cel puțin jumătate din numărul total al salariaților, pentru un mandat de maximum doi ani.
- (2) Numărul reprezentanților salariaților se stabilește în funcție de numărul salariaților din unitate, astfel:
- a) în unitățile care au între 21 și 49 de salariați: 3 persoane;
  - b) în unitățile care au între 50 și 99 de salariați: 3 persoane;
  - c) în unitățile care au între 100 și 249 de salariați: 4 persoane;
  - d) în unitățile care au între 250 și 999 de salariați: 4 persoane;
  - e) în unitățile care au 1000 de salariați sau mai mulți: 5 persoane.
- (3) Numărul reprezentanților salariaților prevăzut la alin. 2 se reduce corespunzător, dacă în urma alegerilor, numărul persoanelor care au obținut votul a 50% dintre salariați este mai mic.
- (4) Numărul salariaților care se ia în calcul la stabilirea numărului reprezentanților ce urmează a fi aleși este cel ce rezultă din numărul contractelor individuale de muncă aflate în executare la data de 1 a lunii în care angajatorul anunță data organizării alegerilor, indiferent dacă sunt contracte pe durată determinată sau nedeterminată, cu normă întreagă sau timp parțial, cu executare la unitate ori la domiciliu.
- (5) În cazul prevăzut la art. 1, alin.2, respectiv în cazul în care există un sindicat constituit la nivel de unitate, afiliat la o federație sindicală reprezentativă în sectorul de activitate din care face parte unitatea, astfel încât negocierea se face de către reprezentanții federației sindicale împreună cu reprezentanții aleși ai salariaților, numărul persoanelor ce urmează a fi alese de salariați se stabilește proporțional cu numărul salariaților care nu sunt membri ai sindicatului.
- (6) Mandatul reprezentanților salariaților încetează de drept la data încheierii mandatului, precum și la data la care un sindicat dobândește reprezentativitatea la nivelul unității conform legii.
- Art. 3** (1) În vederea organizării și derulării alegerilor - anunțarea scrutinului, distribuirea buletinelor de vot, numărarea voturilor, respectiv, în general, derularea tuturor activităților administrative presupuse de alegeri - se constituie o comisie de alegeri formată din 3-5 salariați.



(2) În cazul în care în unitate există un singur sindicat, membrii comisiei sunt desemnați de sindicat. Actul de desemnare a membrilor este adus la cunoștință angajatorului în scris, în termen de 10 zile de la data solicitării scrise adresate de către angajator.

(3) În cazul în care în unitate există mai multe sindicate, membrii comisiei sunt desemnați prin consensul tuturor sindicatelor. Actul de desemnare a membrilor comisiei de alegeri, semnat de toate organizațiile sindicale, va fi adus la cunoștință angajatorului, în scris, în termen de 10 zile de la data solicitării scrise adresate de către angajator.

(4) Comisia de alegeri va fi desemnată de angajator în cazul în care nu există nici un sindicat în unitate, precum și în cazul în care nu a primit în termen actul de desemnare a comisiei prevăzută la alin. 3 sau, după caz, la alin. 4.

(5) Angajatorul are obligația de a asigura membrilor comisiei numărul de ore necesar îndeplinirii sarcinilor legate de organizarea alegerilor, fără a le fi afectate drepturile salariale. Pentru orele prestate în comisia de alegeri, salariații membri ai comisiei vor fi remunerați ca și cum ar presta activitate la locul lor normal de muncă.

**Art. 4** (1) Data alegerii reprezentanților salariaților se stabilește de angajator, potrivit statutului și regulamentelor proprii și trebuie să fie adusă la cunoștință salariaților cu 15 zile înainte de data fixată pentru alegeri.

(2) Anunțul privind data organizării alegerilor trebuie să fie afișat la loc vizibil și să conțină, de asemenea, informațiile cu privire la locul și intervalul orar al scrutinului, numărul reprezentanților salariaților ce urmează a fi aleși, condițiile pe care trebuie să le îndeplinească persoanele care candidează și numărul de voturi necesar pentru validarea alegerilor, precum și modul în care salariații urmează să-și exprime votul.

(3) Odată cu afișarea anunțului privind data organizării alegerilor, va fi afișată și lista salariaților alegători.

**Art. 5** (1) Poate candida pentru a fi aleasă ca reprezentant al salariaților orice persoană care are capacitate deplină de exercițiu și care se află în executarea unui contract individual de muncă pe durată nedeterminată.

(2) Persoanele care doresc să candideze în alegeri trebuie să înregistreze la registratura generală a unității o declarație de candidatură.

(3) Dacă există persoane care doresc să candideze în echipă, declarația de candidatură depusă conform alin. 2 trebuie să conțină lista membrilor echipei și numele sub care candidează echipa, care poate fi numele unuia dintre membrii echipei sau o denumire aleasă de echipă. Declarația de candidatură trebuie semnată de toți membrii echipei.

(4) O persoană nu poate candida atât individual, cât și într-o echipă. Dacă o persoană figurează atât într-o declarație de candidatură individuală, cât și într-o declarație de candidatură în echipă, se ia în considerare doar declarația de candidatură în echipă.

(5) Declarațiile de candidatură trebuie înregistrate la registratura unității în termen de 5 zile de la data anunțării datei stabilite pentru alegeri. Termenul se calculează pe zile libere. Dacă termenul se împlinește într-o zi în care registratura unității nu lucrează, atunci se prelungește până la prima zi lucrătoare a registraturii.

(6) Propunerile formulate în alte condiții decât cele prevăzute în prezentul articol nu vor fi luate în considerare la tipărirea buletinelor de vot.

**Art. 6** (1) Buletinele de vot se tipăresc, în funcție de posibilitățile angajatorului, în regie proprie sau de o unitate specializată.

(2) Pe buletinele de vot, vor fi înscrise mai întâi numele și prenumele candidaților individuali, în ordinea alfabetică a numelor candidaților.

(3) Echipele sunt înscrise în buletinele de vot după candidații individuali, în ordinea alfabetică a numelor echipelor. Sub numele echipelor vor fi înscrise numele și prenumele membrilor echipei, în ordinea alfabetică a numelor lor, astfel încât echipele și componența lor să se distingă atât între ele, cât și de candidații individuali.

(4) Pe buletinele de vot, în dreptul numelui fiecărui candidat și al fiecărei echipe, va fi tipărită o căsuță goală, de dimensiuni suficient de mari ca să permită înscrierea lizibilă, în interiorul său, a mențiunii VOTAT.

**Art. 7 (1)** Pentru ca un candidat sau, după caz, membrii unei echipe să fie declarați reprezentanți ai salariaților, trebuie ca numărul de voturi exprimat în favoarea candidatului, respectiv al echipei, să fie egal cel puțin cu 50% din numărul salariaților unității

(2) Votul salariaților se exprimă prin înscrierea cuvântului VOTAT în căsuța goală din dreptul numelui candidatului sau echipei agreate.

(3) Salariații pot opta fie în favoarea unui număr de candidați individuali cel mult egal cu numărul maxim de reprezentanți ce urmează a fi aleși, fie în favoarea unei singure echipe.

(4) Buletinele de vot pe care nu este exprimată nici o opțiune, cele pe care s-au bifat mai mulți candidați individuali decât numărul maxim de reprezentanți ce urmează a fi aleși, cele pe care s-a bifat mai mult de o echipă, precum și cele pe care s-au bifat atât candidați individuali, cât și una sau mai multe echipe sunt nule.

**Art. 8 (1)** Comisia de alegeri distribuie buletinele de vot în ziua alegerilor, pe bază de listă de prezență.

(2) Fiecare salariat confirmă primirea unui buletin de vot prin semnarea listei de prezență.

(3) Fiecărui salariat i se distribuie un singur buletin de vot, nefiind permisă delegarea dreptului de vot.

(4) În intervalul orar stabilit pentru alegeri, salariații se prezintă la locul stabilit pentru desfășurarea alegerilor și votează. Buletinele de vot completate sunt introduse în urnele de vot.

(5) Pentru perioada în care salariații participă la alegeri, aceștia vor fi remunerați ca și cum ar presta activitate la locul lor normal de muncă.

**Art. 9 (1)** După încheierea scrutinului, comisia de alegeri procedează la deschiderea urnelor, numărarea voturilor și consemnarea rezultatelor.

(2) Rezultatele se consemnează într-un proces-verbal, încheiat în atâtea exemplare originale câți membri are comisia și unul în plus, pentru angajator. Procesul-verbal va fi semnat de toți membrii comisiei.

(3) În procesul-verbal, se vor înscrie următoarele mențiuni:

a) numărul total de salariați anunțat de angajator;

b) numărul de buletine de vot primite spre a fi distribuite;

c) numărul de buletine de vot distribuite pe bază de semnătură;

d) numărul de buletine de vot anulate;

e) numărul de voturi valabil exprimate;

f) numărul de voturi obținut de fiecare candidat individual în parte;

g) numărul de voturi obținut de fiecare echipă care a candidat;

h) numărul necesar de voturi pentru alegerea în funcția de reprezentant al salariaților;

i) numele și prenumele candidaților individuali care au întrunit numărul necesar de voturi pentru calitatea de reprezentant al salariaților sau, după caz, numele echipei care a întrunit numărul necesar de voturi pentru calitatea de reprezentant al salariaților și numele și prenumele membrilor echipei.

(4) După încheierea încheierea procesului-verbal de consemnare a rezultatelor alegerilor, președintele comisiei de alegeri va preda reprezentantului desemnat de angajator, pe bază de proces-verbal de predare-primire, un exemplar original al procesului-verbal de consemnare a rezultatului alegerilor, precum și toate buletinele de vot, îndosariate pe categorii (respectiv, nedistribuite, anulate și validate), în vederea arhivării.

(5) Angajatorul are obligația de a păstra în arhivă toate documentele referitoare la procedura de alegeri, cât și buletinele de vot, pe o perioadă de 4 ani de la data încheierii alegerilor.