

AGENȚIA NAȚIONALĂ PENTRU SPORT

Nr. 11103 din 20 / 10 / 2025

FEDERAȚIA PUBLISIND

Nr. 1359 din 20 / 10 / 2025

**CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ**  
**LA NIVELUL GRUPULUI DE UNITĂȚI - AGENȚIA NAȚIONALĂ PENTRU SPORT**

În temeiul drepturilor garantate de Constituția României, al Legii nr.367/2022 a dialogului social, cu modificările și completările ulterioare, al punctului 30 din anexa nr. 1 la HG nr.1356/2022 privind sectoarele de activitate stabilite conform Legii nr.367/2022 și al Legii nr.53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, între  
Agenția Națională pentru Sport, prin reprezentant legal, președintele Agenției Naționale pentru Sport,  
și  
Federația PUBLISIND, în baza mandatului Sindicatului Național Sport și Tineret (SNST), a intervenit următorul Contract colectiv de muncă, denumit în continuare „Contract”.

**CAPITOLUL I. Dispoziții generale**

**ART. 1**

- (1) Părțile contractante, pe deplin egale și libere în negocierea acestui Contract colectiv de muncă la nivel de grup de unități, se obligă să respecte prevederile acestuia.
- (2) La încheierea prezentului contract colectiv s-a avut în vedere legislația în vigoare.
- (3) În sensul prezentului contract, termenul patron desemnează pe cel care angajează, denumit în continuare angajator.
- (4) În sensul prezentului contract, termenul de grup de unități desemnează persoanele juridice care angajează forță de muncă și se află în subordinea Agenției Naționale pentru Sport, unități prevăzute în Anexa nr.2 la Hotărârea Guvernului nr.576/2023 privind organizarea, funcționarea și atribuțiile Agenției Naționale pentru Sport, cu modificările și completările ulterioare.
- (5) Angajatorul recunoaște libera exercitare a dreptului sindical și libertatea de opinie a fiecărui salariat, în conformitate cu legislația internă și în concordanță cu convențiile internaționale pe care România le-a ratificat.

**Art. 2**

Prevederile prezentului contract colectiv de muncă produc efecte asupra tuturor salariaților cărora li se aplică prevederile Legii nr.53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

### ART.3

(1) Prezentul contract colectiv de muncă are ca scop, în principal, stabilirea drepturilor minime garantate salariaților și a obligațiilor corelative cu privire la:

- a) încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă;
- b) condițiile de muncă și protecția muncii;
- c) timpul de muncă și timpul de odihnă;
- d) alte măsuri de protecție socială a salariaților, membri ai organizației sindicale afiliate organizației sindicale semnatare al prezentului contract colectiv de muncă,
- e) formarea și perfecționarea profesională;
- f) drepturile organizației sindicale afiliate organizației sindicale semnatare al prezentului contract colectiv de muncă;
- g) obligațiile salariaților.

### ART.4

(1) Orice cerere de modificare a prezentului contract colectiv de muncă va face obiectul unei noi negocieri sau în cazul apariției unui act normativ se va încheia un act adițional în vederea alinierii contractului colectiv de muncă la norma legală apărută.

(2) Cererea va cuprinde obiectul modificărilor și se comunică în scris celeilalte părți semnatare, respectiv se înregistrează la fiecare dintre părți.

(3) Negocierile cu privire la modificare vor putea începe după cel mult 15 zile lucrătoare de la data comunicării, dar nu mai devreme de 5 zile lucrătoare de la data solicitării acestei modificări.

(4) După depunerea cererii de modificare și pe toată perioada negocierilor, angajatorul se obligă să nu procedeze la desfaceri de contracte individuale de muncă pentru motive ce nu sunt imputabile salariaților.

### ART.5

Modificările aduse contractului colectiv de muncă produc aceleași efecte ca și contractul, de la data înregistrării.

### ART.6

Suspendarea și/sau încetarea contractului colectiv de muncă are loc în condițiile legii.

### ART.7

(1) Aplicarea prevederilor contractului colectiv de muncă se face potrivit prevederilor legale în vigoare, iar interpretarea conținutului contractului colectiv de muncă se realizează prin consens.

(2) Dacă nu se realizează consensul, părțile se pot adresa instanțelor judecătorești.

### ART.8

(1) Contractul colectiv de muncă, precum și contractele individuale de muncă nu vor putea prevedea drepturi sub limitele legale.



(2) Prevederile prezentului Contract colectiv de muncă sunt minime și obligatorii pentru angajator și angajați.

#### Art. 9

Angajatorul va afișa prezentul Contract colectiv de muncă, precum și orice alte comunicări aferente, pe site-ul oficial și pe pagina de Facebook a Agenției Naționale pentru Sport, astfel încât salariații vizați să poată lua cunoștință despre conținutul acestuia.

#### ART.10

Angajatorul și sindicatul din unitate, afiliat la organizația sindicală semnatară a prezentului Contract colectiv de muncă, au obligația de a se consulta și informa reciproc în toate situațiile care privesc relațiile de muncă, în condițiile legii.

#### ART.11

Declanșarea procedurii prevăzute la art. 10 nu constituie un impediment pentru sesizarea instanței de judecată de către persoana fizică care se consideră prejudiciată.

#### ART.12

Reprezentanții angajatorului și cei ai organizației sindicale semnatară ale prezentului Contract colectiv de muncă, la sesizarea uneia dintre părți, vor analiza la nivel de unitate modul în care sunt respectate drepturile și obligațiile salariaților.

#### ART.13

(1) Drepturile salariaților prevăzute în prezentul Contract colectiv de muncă nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi recunoscute anterior, prin negocieri sau reglementări legale.

(2) În situațiile în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul contract colectiv de muncă, intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor face parte, de drept, din contract.

#### ART.14

(1) Prezentul Contract colectiv de muncă se încheie pe o perioadă de 24 de luni.

(2) Clauzele prezentului contract pot fi modificate pe parcursul executării sale, ori de câte ori toate părțile îndreptățite să îl negocieze convin acest lucru, în condițiile Legii nr. 367/2022 privind dialogul social și ale prezentului contract colectiv de muncă.

(3) Modificările aduse contractului se consemnează într-un act adițional, care se înregistrează la autoritatea competentă, potrivit legii.

(4) Cu cel mult 60 de zile înainte de expirarea termenului pentru care a fost încheiat, părțile vor conveni asupra prelungirii sau renegocierii contractului, cu respectarea dispozițiilor Legii nr. 367/2022 privind dialogul social, cu modificările și completările ulterioare.



## CAPITOLUL II. Încheierea contractului individual de muncă

### ART.15

(1) Drepturile și obligațiile salariaților sunt prevăzute în contractul individual de muncă, potrivit prevederilor legale în vigoare.

(2) Normele de muncă se stabilesc cu respectarea prevederilor legale și a Contractului Colectiv de Muncă aplicabil.

### ART.16

(1) Încheierea contractului individual de muncă se face pe baza condițiilor stabilite de lege, cu respectarea drepturilor constituționale ale salariatului și potrivit prevederilor contractului colectiv de muncă încheiat la nivelul unității.

(2) La angajare și la stabilirea drepturilor individuale, angajatorul va asigura egalitatea de șanse și tratament pentru toți salariații, fără discriminări directe sau indirecte, bazate pe criteriile de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor decurgând din contractul colectiv de muncă.

### ART.17

(1) Contractul individual de muncă este contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită salariat, se obligă să presteze muncă pentru și sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remunerații, denumite salariu.

(2) Clauzele contractului individual de muncă nu pot conține, sub sancțiunea nulității absolute, prevederi contrare sau drepturi sub nivelul minim stabilit prin acte normative și prin prezentul contract colectiv de muncă.

(3) Contractul individual de muncă se încheie pe durată nedeterminată. Prin excepție, contractul individual de muncă se poate încheia și pe durată determinată, în condițiile expres prevăzute prin Codul muncii sau prin legi speciale.

(4) Contractul individual de muncă se va încheia potrivit legii, în scris, în baza contractului colectiv de muncă de la nivelul unității și va fi reactualizat anual, dacă este cazul.

(5) Este interzisă, sub sancțiunea nulității absolute, încheierea unui contract individual de muncă în scopul prestării unei munci sau a unei activități ilicite ori imorale.

(6) Contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română. Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului.

(7) Munca prestată în temeiul unui contract individual de muncă îi conferă salariatului vechime în muncă.

(8) Anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, angajatorul are obligația de a informa persoana care solicită angajarea ori, după caz, salariatul, cu privire la clauzele generale pe care intenționează să le înscrie în contract sau să le modifice.

(9) Persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, salariatul va fi informat cu privire la cel puțin următoarele elemente :

a) identitatea părților;



- b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri;
- c) sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului;
- d) funcția/ocupația, conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative și atribuțiile postului;
- e) riscurile specifice postului;
- f) data de la care contractul urmează să își producă efectele;
- g) în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau al unui contract de muncă temporară, durata acestora;
- h) durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul;
- i) condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia;
- j) salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum și periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul;
- k) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și ore/săptămână;
- l) indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului;
- m) durata perioadei de probă, după caz.

(10) Elementele din informarea prevăzută la alin. (10) trebuie să se regăsească și în conținutul contractului individual de muncă.

(11) Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (10) în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, într-un termen de 20 zile lucrătoare de la data încunoștințării în scris a salariatului, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege sau rezultă din contractul colectiv de muncă aplicabil.

(12) La negocierea, încheierea sau modificarea contractului individual de muncă, oricare dintre părți poate fi asistată de terți, conform propriei opțiuni, cu respectarea prevederilor alin. (12).

(13) Cu privire la informațiile furnizate salariatului anterior încheierii contractului individual de muncă, între părți poate interveni un contract de confidențialitate.

(14) În situația în care angajatorul nu își execută obligația de informare, persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, are dreptul să sesizeze, în termen de 30 de zile de la data neîndeplinirii acestei obligații, instanța judecătorească competentă și să solicite despăgubiri corespunzătoare prejudiciului pe care l-a suferit ca urmare a neexecutării de către angajator a obligației de informare.

(15) În afara clauzelor esențiale generale prevăzute la alin. (9), între părți pot fi negociate și cuprinse în contractul individual de muncă și alte clauze specifice.

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

- a) clauza cu privire la formarea profesională;
- b) clauza de confidențialitate.

(17) O persoană poate fi angajată în muncă numai în baza unui act medical, eliberat de medicul de medicina muncii, care certifică faptul că cel în cauză este apt pentru prestarea acelei munci.

(18) Nerespectarea prevederilor alin. (18) atrage nulitatea contractului individual de muncă.

(19) Informațiile cerute, sub orice formă, de către angajator persoanei care solicită angajarea, cu ocazia verificării prealabile a aptitudinilor, nu pot avea un alt scop decât

acela de a aprecia capacitatea de a ocupa postul respectiv, precum și aptitudinile profesionale.

(20) Angajatorul poate cere informații în legătură cu persoana care solicită angajarea de la foștii săi angajatori, dar numai cu privire la funcțiile îndeplinite și la durata angajării și numai cu încunoștințarea prealabilă a celui în cauză.

#### ART.18

(1) Încadrarea salariaților în cadrul unității se face numai prin concurs sau examen, după caz.

(2) În cazul în care la concursul organizat în vederea ocupării unui post vacant nu s-au prezentat mai mulți candidați, încadrarea în muncă se face prin examen.

#### ART.19

(1) Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de muncă se poate stabili o perioadă de probă de cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție și de cel mult 120 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere.

(2) Verificarea aptitudinilor profesionale la încadrarea persoanelor cu handicap se realizează exclusiv printr-o perioadă de probă de maximum 30 de zile calendaristice.

(3) Pe durata perioadei de probă, salariatul se bucură de toate drepturile și are toate obligațiile prevăzute în legislația muncii, în contractul colectiv de muncă aplicabil, în regulamentul intern, precum și în contractul individual de muncă.

(4) Pe durata executării unui contract individual de muncă nu poate fi stabilită decât o singură perioadă de probă.

(5) Prin excepție, salariatul poate fi supus la o nouă perioadă de probă în situația în care acesta debutează la același angajator într-o nouă funcție sau profesie ori urmează să presteze activitatea într-un loc de muncă cu condiții grele, vătămătoare sau periculoase.

(6) Perioada de probă constituie vechime în muncă.

(7) Perioada în care se pot face angajări succesive de probă ale mai multor persoane pentru același post este de maximum 12 luni.

#### ART.20

(1) Orice salariat are dreptul de a munci la angajatori diferiți sau la același angajator, în baza unor contracte individuale de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea.

(2) Fac excepție de la prevederile alin. (1) situațiile în care prin lege sunt prevăzute incompatibilități pentru cumulul de funcții.

#### ART.21

Orice salariat are dreptul de a cumula mai multe funcții, în baza unor contracte individuale de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea, conform art. 35 din Codul muncii.



## ART.22

Contractul individual de muncă încheiat între angajator și salariat va cuprinde obligatoriu elementele prevăzute în modelul cadru aprobat prin Ordinul ministrului muncii nr. 64/2003, cu modificările și completările ulterioare.

## CAPITOLUL III. Executarea contractului individual de muncă

### ART.23

Drepturile și obligațiile privind relațiile de muncă dintre angajator și salariat se stabilesc, potrivit legii, prin negociere și sunt stipulate în cadrul prezentului Contract colectiv de muncă și în contractele individuale de muncă.

### ART.24

Salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege și prezentul Contract colectiv de muncă. Orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la drepturile salariaților prevăzute de lege și de prezentul Contract colectiv de muncă sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate absolută.

### ART.25

(1) Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) la salarizare pentru munca depusă;
- b) la repaus zilnic și săptămânal;
- c) la concediu de odihnă anual;
- d) la egalitate de șanse și de tratament;
- e) la demnitate în muncă;
- f) la securitate și sănătate în muncă;
- g) la acces la formarea profesională;
- h) la informare și consultare;
- i) de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă;
- j) la protecție, în caz de concediere;
- k) la negociere colectivă și individuală;
- l) de a participa la acțiuni colective;
- m) de a constitui sau de a adera la un sindicat;
- m<sup>1</sup>) dreptul de a solicita trecerea pe un post vacant care îi asigură condiții de muncă mai favorabile dacă și-a încheiat perioada de probă și are o vechime de cel puțin 6 luni la același angajator;
- n) să fie informat despre orice modificare care apare în legătură cu locul muncii, felul muncii, salarizarea, timpul de muncă și timpul de odihnă;
- o) să fie informat de orice modificare a relațiilor de subordonare și colaborare la locul său de muncă;
- p) să nu se supună nici unei încercări de subordonare din partea altei persoane decât cea a șefului direct;
- q) să-și informeze șeful direct privind orice încercare de încălcare a drepturilor sale;
- r) să refuze orice alte sarcini de serviciu care nu sunt cuprinse în contractul individual de muncă și în fișa postului, dacă refuzul are legătură cu sarcini de serviciu,

justificat prin faptul că acele sarcini nu corespund pregătirii profesionale sau ariei funcției ocupate și/sau sarcinilor profesiei sale;

- s) să informeze conducerea angajatorului de orice încercare de încălcare a sarcinilor de serviciu de către șeful direct și de orice încercare de stabilire a unei relații de subordonare de către altă persoană decât șeful său direct;
- t) să solicite asistență organizației sindicale în procesul cercetării disciplinare prealabile în cazurile unor abateri disciplinare săvârșite de acesta, în legătură cu activitatea și comportamentul său la locul de muncă, în vederea sancționării suspiciunii existente asupra sa datorită exercitării drepturilor sale;
- u) să solicite asistență organizației sindicale în toate situațiile în care îi este periclitat locul de muncă, felul muncii, salariul sau alte drepturi prevăzute în contractul colectiv de muncă sau în legislația în vigoare.

(2) Salariații din cadrul instituțiilor subordonate Agenției Naționale pentru Sport, vor beneficia de prevederile ordinului președintelui Agenției Naționale pentru Sport nr.436/2023 privind aprobarea normelor și tarifelor de folosire a bazelor sportive și a unităților de cazare aflate în administrarea Agenției Naționale pentru Sport, cu modificările și completările ulterioare, publicat în Monitorul Oficial Partea I, nr. 5, din 4 ianuarie 2024, în următoarele condiții:

- a) cerere scrisă, va fi transmisă la departamentul de specialitate din cadrul Agenției Naționale pentru Sport;
- b) persoanelor angajate în cadrul instituțiilor subordonate Agenției Naționale pentru Sport, li se vor aplica tarifele de folosire a bazelor sportive și a unităților de cazare și alimentație publică prevăzute în anexa nr.2 - coloana A, a ordinului menționat mai sus;
- c) cererea va fi analizată în funcție de gradul de ocupare a bazelor sportive, a unităților sportive, a unităților de cazare și alimentație publică și va fi aprobată în limita locurilor disponibile.

(3) Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligații:

- a) de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului și de a realiza norma de muncă;
- b) de a respecta disciplina muncii;
- c) de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractul colectiv de muncă aplicabil, precum și în contractul individual de muncă;
- d) de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
- e) de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
- f) de a respecta secretul de serviciu;
- g) să nu execute nici o sarcină ce-i depășește cadrul fișei postului și competențele corespunzătoare pregătirii profesionale;
- h) să nu facă uz de calități neconforme cu postul pe care a fost angajat sau cu pregătirea dobândită;
- i) să nu stabilească relații de subordonare cu colegii de la locul său de muncă, altele decât cele cuprinse în fișa postului;



- j) în cadrul serviciului să dea dovadă de rezervă în manifestarea opiniilor politice, care nu trebuie să influențeze în niciun mod imparțialitatea lui în exercitarea atribuțiilor ce îi revin;
  - k) personalul cu funcție de conducere răspunde pentru dispozițiile pe care le dă angajaților din subordine.
  - l) să informeze șeful ierarhic superior asupra oricărei informații, chiar declarată ca fiind confidențială, care poate pune în pericol viața, sănătatea sau libertatea sa, a colegilor săi sau a beneficiarilor serviciilor de asistență socială.
- (3) Salariații se obligă, de asemenea :
- a) să dea dovadă de disciplină atât în relațiile cu cetățenii, cât și în cadrul instituției în care își desfășoară activitatea;
  - b) să fie calmi, politicoși și respectuoși pe întreaga perioadă de realizare a relației cu publicul;
  - c) să manifeste o atitudine pozitivă și răbdare în relația cu cetățeanul;
  - d) să folosească un limbaj adecvat și corect din punct de vedere gramatical;
  - e) să îndrume cetățeanul către serviciul de specialitate în vederea obținerii de informații detaliate care depășesc competențele structurii de asistență;
  - f) să întrerupă activitatea cu publicul numai în situația folosirii de către cetățean a unui limbaj trivial, a formulării de amenințări la adresa lor ori a utilizării de către cetățean a violenței verbale/fizice.

## ART. 26

(1) Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) să stabilească organizarea și funcționarea unității;
- b) să stabilească atribuțiile corespunzătoare pentru fiecare salariat, în condițiile legii;
- c) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
- d) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- e) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, în condițiile legii, ale contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern;
- f) să stabilească obiectivele de performanță individuală, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora;

(2) Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligatii:

- a) să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
- b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;
- c) să acorde salariaților toate drepturilor ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din contractele individuale de muncă;
- d) să comunice cel puțin o dată pe an salariaților situația economică și financiară a unității;
- e) să se consulte cu organizația sindicală semnatară în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele acestora;
- f) să plătească toate contribuțiile și impozitele aflate în sarcina sa, precum și să rețină și să vireze contribuțiile și impozitele datorate de salariați, în condițiile legii;

- g) să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege;
- h) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;
- i) să asigure confidențialitatea și protecția datelor cu caracter personal ale salariaților;
- j) să asigure cadrul general de respectare a dreptului la demnitate al tuturor salariaților.

#### **CAPITOLUL IV. Modificarea contractului individual de muncă**

##### **ART.27**

(1) Contractul individual de muncă poate fi modificat numai prin acordul părților.

(2) Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală a contractului individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de prezentul contract și de legislația în vigoare.

(3) Modificarea contractului individual de muncă se referă la oricare dintre următoarele elemente

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

##### **ART.28**

(1) Delegarea sau detașarea salariaților se face în condițiile stabilite de lege și de prezentul contract colectiv de muncă astfel:

- a) în situația în care un salariat, membru de sindicat, refuză detașarea dispusă, acesta are dreptul de a solicita sprijinul organizației sindicale din care face parte pentru a-l susține în fața angajatorului;
- b) pe perioada detașării, salariatul are dreptul să primească din partea angajatorului la care s-a dispus detașarea, contravaloarea tuturor cheltuielilor de transport și cazare;
- c) pe perioada detașării, salariatul păstrează calitatea de membru al sindicatului din care făcea parte înainte de detașare, cu toate drepturile și obligațiile corelate;
- d) pe perioada detașării, angajatorul la care s-a dispus detașarea va achita în contul sindicatului din care provine salariatul toate datoriile legate de cotizația acestuia, la cererea salariatului.

(2) Pe perioada delegării sau detașării, atunci când aceasta se derulează în altă localitate decât cea de domiciliu a salariatului sau în altă localitate decât sediul central al angajatorului, angajatorul va suporta cheltuielile de cazare și transport ale salariatului precum și o indemnizație de delegare/detașare, conform prevederilor legale în vigoare.

#### ART.29

Angajatorul poate modifica temporar locul și felul muncii, fără consimțământul salariatului, și în cazul unor situații de forță majoră cu titlu de sancțiune disciplinară sau ca măsură de protecție a salariatului, în cazurile și condițiile prevăzute de lege.

### CAPITOLUL V.Suspendarea contractului individual de muncă

#### ART.30

(1) Suspendarea contractului individual de muncă poate interveni de drept, prin acordul părților sau prin actul unilateral al uneia dintre părți.

(2) Suspendarea contractului individual de muncă are ca efect suspendarea prestării muncii de către salariat și a plății drepturilor de natură salarială de către angajator.

(3) În cazul suspendării contractului individual de muncă din cauza unei fapte imputabile salariatului, pe durata suspendării, acesta nu va beneficia de nici un drept care rezultă din calitatea sa de salariat.

#### ART.31

La suspendarea contractului individual de muncă, locul de muncă se păstrează, iar pe locul astfel vacantat unitatea poate angaja altă persoană cu contract individual de muncă pe durată determinată.

#### ART.32

Contractul individual de muncă se suspendă de drept în următoarele situații:

- a) concediu de maternitate;
- b) concediu pentru incapacitate temporară de muncă;
- c) carantină;
- d) exercitarea unei funcții în cadrul unei autorități executive, legislative ori judecătorești, pe toată durata mandatului;
- e) îndeplinirea unei funcții de conducere salarizate în sindicat;
- f) forță majoră;
- g) în cazul în care salariatul este arestat preventiv, în condițiile Codului de procedură penală;

h) de la data expirării perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei. Dacă în termen de 6 luni salariatul nu și-a reînnoit avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei, contractul individual de muncă încetează de drept;

- i) în alte cazuri expres prevăzute de lege.

#### ART.33

Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa salariatului, în următoarele situații:

- a) concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;
- b) concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;

- c) concediu paternal;
- d) concediu pentru formare profesională;
- e) exercitarea unor funcții electivă în cadrul organismelor profesionale și organizațiilor sindicale constituite la nivel central sau local, pe toată durata mandatului;
- f) participare la grevă;
- g) concediu de acomodare.

#### ART.34

(1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa angajatorului în următoarele situații:

- a) pe durata cercetării disciplinare prealabile, în condițiile legii;
- b) în cazul în care angajatorul a formulat plângere penală împotriva salariatului sau acesta a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești;
- c) în cazul întreruperii sau reducerii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă, în special pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;
- d) în cazul în care împotriva salariatului s-a luat, în condițiile Codului de procedură penală, măsura controlului judiciar, ori a controlului judiciar pe cauțiune, dacă în sarcina acestuia au fost stabilite obligații, care împiedică executarea contractului de muncă, precum și în cazul în care salariatul este arestat la domiciliu, iar conținutul măsurii împiedică executarea contractului de muncă;
- e) pe durata detașării;
- f) pe durata suspendării de către autoritățile competente a avizelor, autorizațiilor sau atestarilor necesare pentru exercitarea profesiilor;
- g) pe durata suspendării temporare a activității și/sau a reducerii acesteia ca urmare a decretării stării de asediu sau a stării de urgență, potrivit art.93 alin.(1) din Constituția României, republicată.

(2) În cazurile prevăzute la alin. (1), lit. a) și b), dacă se constată nevinovăția celui în cauză, salariatul își reia activitatea avută anterior și i se va plăti, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale o despăgubire egală cu salariul și celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării contractului.

#### ART.35

Contractul individual de muncă poate fi suspendat, prin acordul părților, în cazul concediilor fără plată, pentru studii, pentru interese personale sau pentru alte situații motivate.

### CAPITOLUL VI. Încetarea contractului individual de muncă

#### ART.36

Contractul individual de muncă poate înceta astfel:

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

## ART.37

(1) Contractul individual de muncă existent încetează de drept:

- a) la data decesului salariatului sau al angajatorului persoană fizică, precum și în cazul dizolvării angajatorului persoană juridică, de la data la care angajatorul și-a încetat existența conform legii;
- b) la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a punerii sub interdicție a salariatului sau a angajatorului persoană fizică;
- c) la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare sau, cu caracter excepțional, pentru salariați care optează în scris pentru continuarea executării contractului individual de muncă, în termen de 30 de zile calendaristice anterior împlinirii condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare, la vârsta de 65 de ani; la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate de gradul III, pensiei anticipate parțiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare; la data comunicării deciziei medicale asupra capacității de muncă în cazul invalidității de gradul I sau II;
- d) ca urmare a constatării nulității absolute a contractului individual de muncă, de la data la care nulitatea a fost constatată prin acordul părților sau prin hotărâre judecătorească definitivă;
- e) ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcția ocupată de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neîntemeiate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești de reintegrare;
- f) ca urmare a condamnării la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești;
- g) de la data retragerii de către autoritățile sau organismele competente a avizelor, autorizațiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei;
- h) ca urmare a interzicerii exercitării unei profesii sau a unei funcții, ca măsură de siguranță ori pedeapsă complementară, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești prin care s-a dispus interdicția;
- i) la data expirării termenului contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată;
- j) retragerea acordului părinților sau al reprezentanților legali, în cazul salariaților cu vârsta cuprinsă între 15 și 16 ani.

(2) Pentru situațiile prevăzute la alin. (1) lit. c) - j), constatarea cazului de încetare de drept a contractului individual de muncă se face în termen de 5 zile lucrătoare de la intervenirea acestuia, în scris, prin decizie a angajatorului, și se comunică persoanelor aflate în situațiile respective în termen de 5 zile lucrătoare.

(3) Angajatorul nu poate îngredi sau limita dreptul salariatei de a continua activitatea în condițiile prevăzute la alin. (1) lit. c) teza întâi.

(4) Pe baza unei cereri formulate cu 30 de zile înainte de data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare și cu aprobarea angajatorului, salariatul poate fi menținut în aceeași funcție maximum 3 ani peste vârsta standard de pensionare, cu posibilitatea prelungirii anuale a contractului individual de muncă.

#### ART.38

(1) Nerespectarea oricăreia dintre condițiile legale necesare pentru încheierea valabilă a contractului individual de muncă atrage nulitatea acestuia.

(2) Constatarea nulității contractului individual de muncă produce efecte pentru viitor.

(3) Nulitatea contractului individual de muncă poate fi acoperită prin îndeplinirea ulterioară a condițiilor impuse de lege.

(4) În situația în care o clauză este afectată de nulitate, întrucât stabilește drepturi sau obligații pentru salariați, care contravin unor norme legale imperative sau contractelor colective de muncă aplicabile, aceasta este înlocuită de drept cu dispozițiile legale sau convenționale aplicabile, salariatul având dreptul la despăgubiri.

(5) Persoana care a prestat munca în temeiul unui contract individual de muncă nu are dreptul la remunerarea acesteia, corespunzător modului de îndeplinire a atribuțiilor de serviciu.

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

(7) Dacă părțile nu se înțeleg, nulitatea se pronunță de către instanța judecătorească.

#### ART.39

(1) Concedierea reprezintă încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului.

(2) Concedierea poate fi dispusă pentru motive care țin de persoana salariatului sau pentru motive care nu țin de persoana salariatului.

#### ART.40

(1) Este interzisă concedierea salariaților:

- a) pe criterii de cetățenie, limbă, sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență la o categorie defavorizată, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală;
- b) pentru exercitarea, în condițiile legii, a dreptului la grevă și a drepturilor sindicale.

#### ART.41

(1) Constrângerea și condiționarea membrilor aleși în organele de conducere ale sindicatelor cu măsura dispunerii concedierii sau cu adoptarea de măsuri disciplinare pentru motive ce țin de exercitarea drepturilor sindicale vor constitui motivul declanșării plângerii penale împotriva angajatorului.

(2) Angajatorul poate să dispună măsuri disciplinare conform legii, împotriva celor care practică intimidarea membrilor de sindicat.

#### ART.42

(1) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:

- a) pe durata incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificat medical conform legii;
- b) pe durata suspendării activității ca urmare a instituirii carantinei;
- c) pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;

- d) pe durata concediului de maternitate;
- e) pe durata concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;
- f) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
- g) pe durata exercitării unei funcții eligibile într-un organism sindical, cu excepția situației în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate, săvârșite de către acel salariat;
- h) pe durata efectuării concediului de odihnă;
- i) pe perioada concediului fără plată, acordat în condițiile contractului colectiv de muncă aplicabil.

(2) Prevederile alin. (1) nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare sau a dizolvării angajatorului, în condițiile legii.

#### **ART.43**

Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului în următoarele situații:

- a) în cazul în care salariatul a săvârșit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern, ca sancțiune disciplinară;
- b) în cazul în care salariatul este arestat preventiv sau arestat la domiciliu pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condițiile Codului de procedură penală;
- c) în cazul în care prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat;
- d) în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat.

#### **ART.44**

(1) Concedierea pentru săvârșirea unei abateri grave sau a unor abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii poate fi dispusă numai după îndeplinirea de către angajator a cercetării disciplinare prealabile și în termenele stabilite de lege și prezentul contract colectiv de muncă.

(2) Concedierea salariatului pentru motivul prevăzut la art. 61 lit. d) poate fi dispusă numai după evaluarea prealabilă a salariatului, conform procedurii de evaluare stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau, în lipsa acestuia, prin regulamentul intern.

(3) Cercetarea disciplinară prealabilă, verificarea susținerilor în apărare și propunerea eventualelor sancțiuni, pentru orice abateri disciplinare săvârșite de salariați vor fi efectuate de o comisie de disciplină, în conformitate cu dispozițiile legale.

#### **ART.45**

(1) În cazul în care concedierea se dispune pentru motivele prevăzute la art. 61 lit. c) și d) din Codul Muncii, precum și în cazul în care contractul individual de muncă care a încetat de drept în temeiul art. 56 alin. (1) lit.e) din Codul Muncii, angajatorul are obligația de a-i propune salariatului alte locuri de muncă vacante în unitate, compatibile cu pregătirea

profesională sau, după caz, cu capacitatea de muncă stabilită de medicul de medicină a muncii.

(2) În situația în care angajatorul nu dispune de locuri de muncă vacante potrivit alin. (1), acesta are obligația de a solicita sprijinul agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă, în vederea redistribuirii salariatului, corespunzător pregătirii profesionale sau, după caz, capacității de muncă stabilite de medicul de medicină a muncii.

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

(4) În cazul în care salariatul nu își manifestă expres consimțământul în termenul prevăzut la alin. (3), precum și după notificarea cazului către agenția teritorială de ocupare a forței de muncă conform alin. (2), angajatorul poate dispune concedierea salariatului.

#### ART.46

(1) Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului reprezintă încetarea contractului individual de muncă, determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat, din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana acestuia.

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

#### ART.47

Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului poate fi individuală sau colectivă.

#### ART.48

(1) În cazul concedierii pentru motive care nu țin de persoana salariaților, angajatorul va dispune îndeplinirea tuturor măsurilor sociale și de trecere în șomaj a salariaților concediați.

(2) În termen de 45 de zile calendaristice de la data concedierii, salariatul concediat prin concediere colectivă are dreptul de a fi reangajat cu prioritate pe postul reînființat în aceeași activitate, fără examen, concurs sau perioadă de probă.

(3) În situația în care salariații care au dreptul de a fi reangajați potrivit alin. (2) nu își manifestă în scris (expres) consimțământul în termen de 5 zile lucrătoare sau refuză locul de muncă oferit, angajatorul poate face noi angajări pe locurile de muncă rămase vacante.

(4) Pentru stabilirea priorităților la concediere angajatorul va stabili criteriile de concediere.

#### ART.49

(1) În cazul în care se dispune concedierea, datorită inaptitudinilor fizice sau psihice, necorespunderii profesionale cu locul de muncă în care este încadrat sau pentru motive care nu țin de persoana salariatului, perioada de preaviz nu poate fi mai mică de 20 de zile lucrătoare.

(2) Fac excepție de la prevederile alin.(1) persoanele concediate pe motivul necorespunderii profesionale, care se află în perioada de probă.



#### ART.50

În perioada de preaviz, salariatul are dreptul la învoire pentru căutarea altui loc de muncă. Învoirile nu pot fi mai mari de 4 ore pe zi, separat sau cumulativ.

#### ART.51

(1) Decizia de concediere se comunică salariatului în scris și trebuie să conțină în mod obligatoriu:

- a) motivele care determină concedierea;
- b) durata preavizului;
- c) criteriile de stabilire a ordinii de prioritate, conform art. 69 alin.(2) lit.d) din Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare, numai în cazul concedierilor colective;
- d) lista tuturor locurilor de muncă disponibile în unitate și termenul în care salariații urmează să opteze pentru a ocupa un loc de muncă vacant, în condițiile articolului 64 din Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare.

(2) În situația în care în perioada de preaviz contractul individual de muncă este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzător.

#### ART.52

Decizia de concediere produce efecte de la data comunicării ei salariatului.

#### ART.53

Concedierea dispusă cu nerespectarea procedurii prevăzute de lege și de prezentul Contract colectiv de muncă este lovită de nulitate absolută.

#### ART.54

În caz de conflict de muncă, angajatorul nu poate invoca în fața instanței alte motive de fapt sau de drept decât cele precizate în decizia de concediere.

#### ART.55

(1) Prin demisie se înțelege actul unilateral de voință al salariatului care, printr-o notificare scrisă, comunică angajatorului încetarea contractului individual de muncă, după împlinirea unui termen de preaviz.

(2) Angajatorul este obligat să înregistreze demisia salariatului. Refuzul angajatorului de a înregistra demisia dă dreptul salariatului de a face dovada acesteia prin orice mijloc de probă.

(3) Salariatul are dreptul de a nu motiva demisia.

(4) Termenul de preaviz este cel convenit de părți în contractul individual de muncă sau, după caz, cel prevăzut în contractele de muncă aplicabile și nu poate fi mai mare de 20 zile lucrătoare pentru salariații cu funcții de execuție, respectiv nu poate fi mai mare de 45 de zile lucrătoare pentru salariații care ocupă funcții de conducere.

(5) Ocuparea locului de muncă al persoanei care a demisionat se supune aceluiași criterii ca și în cazul ocupării posturilor vacante.

(6) În situația în care în perioada de preaviz contractul individual de muncă este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzător.

(7) Contractul individual de muncă încetează la data expirării termenului de preaviz sau la data renunțării totale sau parțiale de către angajator la termenul respectiv.

(8) Salariatul poate demisiona fără preaviz dacă angajatorul nu își îndeplinește obligațiile asumate prin contractul individual de muncă.

## CAPITOLUL VII Condiții de muncă și protecția muncii

### ART.56

(1) Părțile se obligă să depună eforturile necesare pentru instituirea unui sistem adecvat, având drept scop ameliorarea continuă a condițiilor de muncă.

(2) Pentru a se asigura participarea salariaților la elaborarea și aplicarea deciziei în domeniul securității și sănătății în muncă, potrivit Legii nr. 319/2006, cu modificările și completările ulterioare, și a Hotărârii Guvernului nr. 1425/2006, cu modificările și completările ulterioare, la nivelul unităților vor fi desemnați reprezentanții lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății în muncă și se va organiza Comitetul de securitate și sănătate în muncă, constituit din:

- a) angajator sau reprezentantul său legal;
- b) reprezentanți ai angajatorului cu atribuții de securitate și sănătate în muncă; medicul de medicina muncii, sau serviciul externalizat în acest sens;
- c) reprezentanții lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății în muncă.

(3) În stabilirea măsurilor privind condițiile de muncă, părțile implicate vor ține seama de următoarele principii de bază:

- a) măsurile preconizate trebuie să vizeze asigurarea unor condiții optime în desfășurarea procesului de muncă, apărarea vieții, integrității corporale, a sănătății salariaților și, numai dacă acest lucru nu este posibil la un moment dat, să se procedeze la compensări bănești sau de oricare altă natură;
- b) măsuri pentru ameliorarea condițiilor de muncă și prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, stabilind personalul cu atribuții în domeniul protecției muncii sau, după caz, se va organiza un compartiment de protecția muncii;
- c) măsuri de instruire în domeniul protecției muncii.

### ART.57

(1) Angajatorul are obligația să asigure securitatea și sănătatea salariaților în toate aspectele legate de muncă.

(2) Dacă un angajator apelează la persoane sau servicii externe, aceasta nu îl exonerează de răspundere în acest domeniu.

(3) Măsurile privind securitatea și sănătatea în muncă nu pot să determine, în nici un caz, obligații financiare pentru salariați.

### ART.58

(1) Normele și normativele de protecție a muncii pot stabili:

- a) măsuri generale de protecție a muncii pentru prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, aplicabile tuturor angajatorilor;
- b) măsuri de protecție a muncii, specifice pentru anumite profesii sau anumite activități;

- c) măsuri de protecție specifice, aplicabile anumitor categorii de personal;
  - d) dispoziții referitoare la organizarea și funcționarea unor organisme speciale de asigurare a securității și sănătății în muncă.
- (2) Normele și normativele specifice de protecție a muncii la nivelul unității vor fi prevăzute în regulamentul intern.

#### **ART.59**

(1) În cadrul propriilor responsabilități, angajatorul va lua măsurile necesare pentru protejarea securității și sănătății salariaților, inclusiv pentru activitățile de prevenire a riscurilor profesionale, de informare și pregătire, precum și pentru punerea în aplicare a organizării protecției muncii și mijloacelor necesare acesteia.

(2) La adoptarea și punerea în aplicare a măsurilor prevăzute la alin. (1) se va ține seama de următoarele principii generale de prevenire:

- a) evitarea riscurilor;
- b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;
- c) combaterea riscurilor la sursă;
- d) adaptarea muncii la om, în special în ceea ce privește proiectarea locurilor de muncă și alegerea echipamentelor și metodelor de muncă și de producție, în vederea atenuării, cu precădere, a muncii monotone și a muncii repetitive, precum și a reducerii efectelor acestora asupra sănătății;
- e) luarea în considerare a evoluției tehnicii;
- f) înlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau cu ceea ce este mai puțin periculos;
- g) planificarea prevenirii;
- h) adoptarea măsurilor de protecție colectivă cu prioritate față de măsurile de protecție individuală;
- i) aducerea la cunoștința salariaților a instrucțiunilor corespunzătoare.

#### **ART.60**

(1) Angajatorul răspunde de organizarea activității de asigurarea sănătății și securității în muncă.

(2) În elaborarea măsurilor de securitate și sănătate în muncă, angajatorul se consultă cu organizația semnatară a prezentului contract sau, după caz, cu reprezentanții salariaților, precum și cu Comitetul de securitate și sănătate în muncă.

#### **ART.61**

Angajatorul are obligația să asigure toți salariații pentru risc de accidente de muncă și boli profesionale, în condițiile legii.

#### **ART.62**

(1) Angajatorul are obligația să organizeze instruirea angajaților săi în domeniul securității și sănătății în muncă.

(2) Instruirea se realizează periodic, prin modalități specifice stabilite de comun acord de către angajator, împreună cu comitetul de securitate și sănătate în muncă și cu organizația sindicală semnatară sau, după caz, cu reprezentanții salariaților.

(3) Instruirea prevăzută la alin.(2) se realizează obligatoriu în cazul noilor angajați, al celor care își schimbă locul de muncă sau felul muncii și al celor care își reiau activitatea după o întrerupere mai mare de 6 luni. În toate aceste cazuri instruirea se efectuează înainte de începerea efectivă a activității.

(4) Instruirea este obligatorie și în situația în care intervin modificări ale legislației în domeniu.

#### **ART.63**

(1) Locurile de muncă trebuie să fie organizate astfel încât să garanteze securitatea și sănătatea salariaților.

(2) Angajatorul trebuie să organizeze controlul permanent al stării materialelor, utilajelor și substanțelor folosite în procesul muncii, în scopul asigurării sănătății și securității salariaților.

(3) Angajatorul răspunde pentru asigurarea condițiilor de acordare a primului ajutor în caz de accidente de muncă, pentru crearea condițiilor de preîntâmpinare a incendiilor, precum și pentru evacuarea salariaților în situații speciale și în caz de pericol iminent.

#### **ART.64**

(1) Pentru asigurarea securității și sănătății în muncă, instituția abilitată prin lege poate dispune limitarea sau interzicerea utilizării cu orice titlu a substanțelor și preparatelor periculoase pentru salariați.

(2) Inspectorul de muncă poate, cu avizul medicului de medicină a muncii, să impună angajatorului să solicite organismelor competente, contra cost, analize și expertize asupra unor produse, substanțe sau preparate considerate a fi periculoase, pentru a cunoaște compoziția acestora și efectele pe care le-ar putea produce asupra organismului uman.

#### **ART.65**

Angajatorii au obligația să asigure accesul salariaților la serviciul medical de medicină a muncii.

#### **ART.66**

(1) Sarcinile de serviciu trebuie stabilite în conformitate cu cerințele postului și cu obligațiile asumate de fiecare salariat la încheierea contractului individual de muncă.

(2) În cazul unor calamități sau în cazurile de forță majoră, fiecare salariat are obligația să participe la acțiunile ce vizează înlăturarea efectelor acestora.

#### **ART.67**

(1) Controalele medicale periodice vor fi asigurate gratuit de către angajator.

(2) La nivelul unităților se pot asigura și alte prestații medico-sanitare pentru salariați.

#### **ART.68**

(1) Reducerea timpului normal de lucru se acordă obligatoriu de către angajator, în conformitate cu prevederile legislației în vigoare.

(2) În toate cazurile în care condițiile de muncă s-au modificat, determinând modificarea contractului individual de muncă, salariații vor beneficia de drepturile aferente noii clasificări începând cu data schimbării condițiilor de muncă, certificate potrivit legii.

(3) Modificarea contractului individual de muncă se face de către aceleași părți care au încheiat contractul inițial, printr-un act adițional la Contractul individual de muncă.

(4) Normele generale și cele specifice de protecție a muncii sunt considerate de părți a fi minime și obligatorii.

#### **ART.69**

(1) Contravaloarea și întreținerea echipamentului de protecție se suportă integral de către angajator.

(2) La nivel de unitate se vor stabili parametrii de microclimat necesari, urmăriți la fiecare loc de muncă în vederea luării măsurilor de protecție a muncii specifice, precum și programul de control al realizării măsurilor stabilite.

(3) În toate cazurile în care, în afara echipamentului de lucru prevăzut de lege, angajatorul cere o anumită vestimentație specială, ca echipament de lucru, contravaloarea acesteia se suportă integral de către angajator, în limita bugetului aprobat și a fondurilor destinate cu această cheltuială.

#### **ART.70**

(1) Părțile sunt de acord că nici o măsură de protecție a muncii nu este suficientă dacă nu este cunoscută, însușită și aplicată în mod conștient de către salariați.

(2) Angajatorul este obligat să asigure, pe cheltuiala sa, cadrul organizatoric pentru instruirea și testarea salariaților, cu privire la normele și instrucțiunile de protecție a muncii.

#### **ART.71**

(1) În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității la locurile de muncă, angajatorul va lua cel puțin următoarele măsuri:

a) amenajarea ergonomică a locurilor de muncă;

b) asigurarea condițiilor de mediu, umiditate, temperatură și altele, în conformitate cu prevederile legale.

(2) Neasigurarea condițiilor normale de lucru la locul de muncă exonerează de răspundere angajații din unitate, în ceea ce privește consecințele ce decurg din neîndeplinirea corespunzătoare a sarcinilor de serviciu.

(3) Angajatorul va asigura diminuarea treptată, până la eliminarea totală, a emisiilor poluante din unitate.

#### **ART.72**

(1) Angajatorul se obligă să nu refuze angajarea sau, după caz, menținerea în muncă a persoanelor cu handicap, în cazurile în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligațiilor minime de serviciu, aferente posturilor respective.

(2) În cazurile prevăzute la alin. (1) se va proceda la consultarea reprezentanților organizației sindicale semnatare a prezentului Contract colectiv de muncă.



## CAPITOLUL VIII Salarizarea și alte drepturi salariale

### ART.73

- (1) La stabilirea și la acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală.
- (2) În bugetul de venituri și cheltuieli vor fi cuprinse toate drepturile salariale prevăzute în prezentul Contract colectiv de muncă.
- (3) Salariile se plătesc înaintea oricăror alte obligații bănești ale angajatorului.
- (4) În cadrul grupului de unități, drepturile salariale se achită într-o singură tranșă, la data de 10 a fiecărei luni, pentru luna precedentă.
- (5) Angajatorul nu poate stabili salarii de bază prin contractul individual de muncă sub salariul de bază actual prevăzut de lege pentru postul pe care este încadrat salariatul.
- (6) Drepturile salariale se acordă conform legislației în vigoare.

### ART.74

- (1) Pentru locurile de muncă cu condiții grele, deosebit de periculoase și periculoase, condiții vătămătoare, condiții de încordare psihică, se va face expertizarea la locurile de muncă în vederea stabilirii sporurilor/zilelor de concediu de odihnă suplimentare, în conformitate cu prevederile legale.
- (2) Angajatorul are obligația să solicite refacerea buletinelor de determinare sau, după caz, expertizare a locurilor de muncă ori de câte ori intervin modificări în ceea ce privește tehnologia, echipamentele de muncă și amenajarea locurilor de muncă, dar nu mai târziu de data expirării acestora.

### ART. 75

- (1) Toate drepturile bănești convenite salariaților se plătesc înaintea oricăror obligații bănești ale unității.
- (2) În caz de desființare a unității, salariații au calitatea de creditori privilegiați și drepturile lor bănești constituie creanțe privilegiate, iar acestea vor fi plătite integral, înainte ca ceilalți creditori să-și revendice cota-parte.

### ART.76

Angajatorii sunt obligați să țină evidența în care se menționează salarizarea pentru activitatea desfășurată în baza contractului individual de muncă, alte drepturi de care salariații au beneficiat și cursurile de pregătire și de perfecționare profesională acreditate absolvite și să le elibereze dovezi despre acestea, la cerere.

## CAPITOLUL XI Timpul de muncă și timpul de odihnă

### ART.77

- (1) Timpul de muncă reprezintă timpul pe care salariatul îl folosește pentru îndeplinirea sarcinilor de muncă.
- (2) Pentru salariații angajați cu normă întreagă, durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână.

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

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

(5) Prin excepție, durata timpului de muncă poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, care includ și orele suplimentare, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de 4 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână.

(6) Suspendarea repausului săptămânal al salariaților se poate dispune, în situații de forță majoră, numai în scris.

#### **ART.78**

(1) Programul de lucru în cadrul săptămânii de lucru va fi stabilit prin regulamentul intern la nivelul unităților.

(2) Programul de lucru inegal poate funcționa numai dacă este specificat expres în contractul individual de muncă.

#### **ART.79**

(1) Programul de muncă și modul de repartizare a acestuia pe zile sunt aduse la cunoștința salariaților și sunt afișate la sediul angajatorului.

(2) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză.

#### **ART.80**

Angajatorul are obligația de a ține evidența orelor de muncă prestate de fiecare salariat și de a prezenta inspectorilor teritoriali de muncă.

#### **ART.81**

(1) Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal este considerată muncă suplimentară.

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

(3) Pentru efectuarea orelor de muncă suplimentare angajatorul este obligat să solicite în scris salariatului efectuarea acestora.

(4) Lipsa solicitării scrise pentru efectuarea de muncă suplimentară exonerează personalul angajat de răspundere în cazul în care nu se prezintă la muncă pentru efectuarea programului suplimentar.

#### **ART.82**

(1) Munca suplimentară se compensează cu timp liber corespunzător în următoarele 90 de zile calendaristice după efectuarea acesteia, potrivit prevederilor Codului muncii, cu modificările și completările ulterioare.

(2) Salariații au dreptul între două zile de muncă la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive.

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

#### ART.83

(1) Sunt zile nelucrătoare zilele de repaus săptămânal, zilele de sărbători legale, după cum urmează:

- a) 1 și 2 ianuarie;
- b) 6 ianuarie - Botezul Domnului - Boboteaza;
- c) 7 ianuarie - Soborul Sfântului Proroc Ioan Botezătorul;
- d) 24 ianuarie - Ziua Unirii Principatelor Române;
- e) Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paștelui;
- f) prima și a doua zi de Paști;
- g) 1 mai;
- h) 1 iunie;
- i) prima și a doua zi de Rusalii;
- j) 15 august - Adormirea Maicii Domnului;
- k) 30 noiembrie - Sfântul Apostol Andrei cel Întâi chemat, Ocrotitorul României;
- l) 1 decembrie;
- m) prima și a doua zi de Crăciun;
- n) două zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

#### ART.84

La locurile de muncă cu activitate specifică se pot stabili forme speciale de organizare a continuității activității, după caz, în ture, 12/24 ore, program fracționat, etc.

#### ART.85

(1) Proiectul regulamentului intern, întocmit de angajator se aduce la cunoștința fiecărui salariat, sub semnătură.

(2) Femeile salariate care beneficiază de reducerea timpului de lucru, potrivit legii, beneficiază de vechime integrală în muncă.

(3) Femeile care alăptează beneficiază, la cerere, de fracționarea programului de muncă și reducerea acestuia cu minimum 2 ore zilnic.

(4) Stabilirea orarelor flexibile nu poate duce la sporirea sarcinilor de serviciu și la deteriorarea condițiilor de muncă sau la diminuarea veniturilor salariale.

#### ART.86

(1) Dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat tuturor salariaților.

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

(3) Durata minimă a concediului de odihnă anual se acordă în funcție de vechimea în muncă a personalului contractual, astfel:

- a) 21 de zile lucrătoare pentru salariații care au o vechime în muncă între 0 și 10 ani;
- b) 25 de zile lucrătoare pentru salariații care au o vechime în muncă mai mare de 10 ani.

(4) Durata efectivă a concediului de odihnă anual stabilită prin prezentul Contract colectiv de muncă va fi prevăzută în contractul individual de muncă și se acordă proporțional cu activitatea prestată într-un an calendaristic.

(5) Concediul anual de odihnă poate fi fragmentat în mai multe tranșe, dar, obligatoriu, una dintre tranșe va fi de minimum 10 zile lucrătoare.

(6) În situații de forță majoră, angajatorul poate solicita întreruperea concediului de odihnă.

(7) În cazuri deosebite, la cererea argumentată a salariatului și cu acordul angajatorului, concediul anual de odihnă se poate amâna pentru anul următor, parțial sau în totalitate.

(8) Decalarea concediului de odihnă în altă perioadă decât în cea programată se face cu aprobarea angajatorului.

(9) Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă.

(10) La plecarea în concediul de odihnă, angajații au dreptul la o indemnizație de concediu care nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent convenite pentru perioada respectivă.

#### **ART.87**

(1) Concediul de odihnă poate fi întrerupt, la cererea angajatorului, pentru motive obiective, independente de voința salariatului.

(2) Angajatorul poate rechema salariatul din concediul de odihnă, în caz de forță majoră sau pentru interese urgente care impun prezența salariatului la locul de muncă. În acest caz, angajatorul are obligația de a suporta toate cheltuielile salariatului și ale familiei sale, necesare în vederea revenirii la locul de muncă, precum și eventualele prejudicii suferite de acesta ca urmare a întreruperii concediului de odihnă.

#### **ART.88**

(1) În afara concediului de odihnă, salariații care prestează muncii grele, periculoase sau vătămătoare, ori lucrează în locuri de munca în care există astfel de condiții, stabilite potrivit Legii nr. 31/1991, cu modificările și completările ulterioare, au dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu de odihnă suplimentar, cu o durată cuprinsă între 3-10 zile lucrătoare.

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

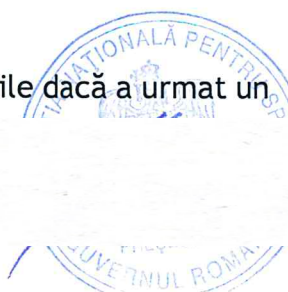
(3) Salariații nevăzători, precum și cei încadrați în grade de invaliditate, reprezentați de organizația sindicală semnatară a prezentului Contract colectiv de muncă, au dreptul la un concediu de odihnă suplimentar de 6 zile.

#### **ART.89**

(1) Salariații au dreptul, la cerere, la zile libere plătite, pentru evenimente familiale deosebite după cum urmează:

a) 5 zile lucrătoare pentru căsătoria/cununia salariatului;

b) 3 zile lucrătoare pentru nașterea/botezul unui copil, plus 10 zile dacă a urmat un curs de puericultură;



- c) 3 zile lucrătoare pentru căsătoria unui copil;
- d) 3 zile lucrătoare la decesul soțului sau al unei rude a salariatului, până la gradul IV, inclusiv.
- e) donatorii de sânge, conform legii;
- f) 5 zile lucrătoare la schimbarea locului de muncă sau a domiciliului în altă localitate.
- g) o zi lucrătoare cu ocazia zilei de naștere a salariatului, la data respectivă sau în cursul lunii prin recuperarea timpului acordat, la cerere;
- h) 2 zile pentru nașterea unui nepot;
- i) 0 zi lucrătoare pentru controlul medical anual.

(2) Conform art.143 din Codul muncii angajații vor beneficia de 1 zi liberă plătită anual, după data la care au împlinit 5 ani vechime în instituție.

#### ART.90

(1) Salariații au dreptul la concedii fără plată în următoarele situații:

- a) îngrijirea copilului bolnav în vârsta de peste 3 ani, în perioada indicată în certificatul medical; în acest drept beneficiază atât mama salariată, cât și tatăl salariat, dacă mama copilului nu beneficiază, pentru aceleași motive, de concediu fără plată;
- b) tratamentul medical efectuat în străinătate pe durata recomandată de medic, dacă cel în cauză nu are dreptul, potrivit legii, la indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă, precum și pentru însoțirea soțului sau, după caz, a soției ori a unei rude apropiate - copil, frate, soră, părinte, pe timpul cât aceștia se află la tratament în străinătate -, în ambele situații cu avizul obligatoriu al Ministerului Sănătății.
- c) Concedii fără plată pot fi acordate și pentru interese personale, altele decât cele prevăzute mai sus.

(2) Salariații au dreptul la concediu și indemnizație pentru îngrijirea unui membru de familie cu afecțiuni oncologice, în conformitate cu prevederile Legii nr. 24/2022.

### CAPITOLUL X Protecția socială a salariaților, membri ai sindicatului afiliat organizației sindicale semnatare a prezentului Contract colectiv de muncă

#### ART.91

În cazul în care organele competente au aprobat măsuri de reducere a activității ori de reorganizare cu privire la îndeplinirea condițiilor de legalitate ale acestora, angajatorul are obligația de a comunica în scris celor în cauză:

- a) durata de preaviz;
- b) dacă le oferă sau nu un alt loc de muncă ori cuprinderea într-o formă de calificare sau reorientare profesională;

#### ART.92

(1) La aplicarea efectivă a reducerii de personal, după reducerea posturilor vacante de natura celor desființate, măsurile vor afecta, în ordine:

- a) persoanele care cumulează două sau mai multe funcții, precum și cele care cumulează pensia cu salariul;

- b) persoanele care îndeplinesc condițiile de pensionare pentru limită de vârstă;
  - c) persoanele care împlinesc condițiile de pensionare anticipată și anticipată parțială;
  - d) persoanele care au fost sancționate disciplinar, în mod repetat, în ultimele 12 luni;
  - e) persoanele care au fost angajate în cadrul unității în ultimele 12 luni.
- (2) Pentru luarea măsurilor de desfacere a contractelor individuale de muncă vor fi avute în vedere următoarele criterii:
- a) dacă măsura afectează doi soți care lucrează în aceeași unitate, se desface contractul individual de muncă al salariatului cu venitul cel mai mic, dacă soții nu convin altfel;
  - b) măsura să afecteze în ultimul rând membrii familiilor monoparentale care au în îngrijire copii, precum și salariații care mai au cel mult 5 ani până la pensionarea anticipată sau anticipată parțială.
- (3) În cazul în care măsura desfacerii contractului individual de muncă ar afecta un salariat care urmează un curs de calificare, reprofilare, specializare sau de perfecționare a pregătirii profesionale, acesta având încheiat un contract cu unitatea, de prestare a activității pe o anumită perioadă de timp, administrația nu-i va putea solicita despăgubiri pentru perioada rămasă nelucrată până la împlinirea termenului.

#### ART.93

- (1) Unitatea care își reia sau își extinde activitatea într-o perioadă de 45 de zile de la luarea măsurilor de desfacere a contractului individual de muncă al categoriilor de salariați menționate mai sus are obligația să anunțe în scris despre aceasta organizația sindicală semnatară al prezentului Contract colectiv de muncă și să facă publică măsura prin mass-media, salariații având obligația prezentării pentru reîncadrare în termen de 10 zile lucrătoare de la data anunțului.
- (2) Angajatorii răspund pentru prejudicii aduse persoanelor, potrivit legii, ca urmare a nerespectării prevederilor alin. (1).
- (3) În caz de modificare a profilului unității, salariații membri ai organizației sindicale semnatare a prezentului Contract colectiv de muncă au dreptul de a rămâne la același loc de muncă, după caz, compatibil cu specificul unității.

#### ART. 94

- (1) În cazul accidentelor survenite în procesul muncii sau în legătură cu munca, angajatorul este obligat să ia următoarele măsuri:
- a) să consemneze datele cercetării accidentului de muncă într-un proces-verbal, care să prevadă cauzele, împrejurările, normele de protecție a muncii care nu au fost respectate, persoanele răspunzătoare de aceste nerespectări, sancțiunile aplicate, măsurile ce trebuie luate pentru prevenirea altor accidente și înregistrarea accidentului;
  - b) înregistrarea accidentului de muncă, făcută prin procesul-verbal, se comunică Inspectoratului teritorial de muncă.
- (2) În cazul bolilor profesionale survenite ca urmare a factorilor nocivi fizici, chimici sau biologici caracteristici locului de muncă, precum și ca urmare a suprasolicitării diferitelor organe sau sisteme în procesul de muncă, angajatorul este obligat să comunice organizației sindicale semnatare a prezentului Contract colectiv de muncă, inspectoratelor teritoriale de muncă și direcțiilor de sănătate publică județene apariția acestor boli.

(3) Persoanele care au contactat o boală profesională vor fi redistribuite în alte locuri de muncă cu avizul medicului de medicina muncii.

(4) Reprezentanții organizațiilor sindicale vor urmări respectarea prevederilor alin. (1), (2) și (3), iar în cazul nerespectării acestora vor fi sesizate organele abilitate să aplice sancțiunile prevăzute de lege.

#### ART.95

Contravaloarea deplasării salariaților cu mijloacele de transport în comun, sau personale, în interes de serviciu, este suportată integral de angajator.

#### ART.96

(1) Contractul individual de muncă nu poate fi desfăcut din motive neimputabile angajatului pe perioada efectuării concediului de creștere a copilului și nici în primul an de la reluarea activității.

(2) Salariata care întrerupe concediul legal pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 1(un) an beneficiază de reducerea programului normal de lucru cu 2 ore/zi, fără a-i afecta salariul și vechimea în muncă.

(3) Potrivit art. 15 din O.U.G. nr. 96/2003 angajatorul are obligația de a asigura angajatele gravide o dispensă pentru consultații prenatale de 16 ore/lună.

#### ART.97

Pentru asigurarea respectării demnității tuturor salariaților, prin regulamentele interne de la nivel de unitate se stabilesc prevederi exprese de prevenire și combatere a situațiilor de violență și hărțuire sexuală la locul de muncă.

### CAPITOLUL XI Formarea profesională

#### ART.98

(1) Prin termenul de formare profesională se înțelege orice procedură prin care un salariat dobândește o calificare, se specializează sau se perfecționează și pentru care obține o diplomă sau un certificat care atestă aceste situații, eliberat de instituțiile abilitate conform legislației în vigoare.

(2) Dobândirea unei specialități și/sau lărgirea domeniului de competență a personalului de specialitate se fac potrivit reglementărilor în vigoare.

(3) Activitatea de formare și perfecționare profesională cuprinde și domeniul relațiilor de muncă, management, dreptul la asociere și libertățile sindicale și patronale.

(5) Părțile convin asupra necesității și obligativității perfecționării profesionale a tuturor categoriilor de salariați, inclusiv a liderilor sindicali scoși din activitate a profesională.

(6) Formarea profesională a tuturor categoriilor de salariați va fi organizată și suportată pe cheltuiala angajatorului, în limita sumelor prevăzute în bugetul de venituri și cheltuieli cu această destinație.

#### ART. 99

(1) Formarea profesională a salariaților are următoarele obiective principale:  
a) adaptarea salariatului la cerințele postului sau ale locului de muncă;  
b) obținerea unei calificări profesionale;



- c) actualizarea cunoștințelor și deprinderilor specifice postului și locului de muncă și perfecționarea pregătirii profesionale pentru ocupația de bază;
  - d) reconversia profesională determinată de restructurări socio-economice;
  - e) dobândirea unor cunoștințe avansate, a unor metode și procedee moderne, necesare pentru realizarea activităților profesionale;
  - f) prevenirea riscului șomajului;
  - g) promovarea în muncă și dezvoltarea carierei profesionale.
- (2) Formarea profesională și evaluarea cunoștințelor se fac pe baza standardelor ocupaționale.

#### ART.100

Formarea profesională a salariaților se poate realiza prin următoarele forme:

- a) participarea la cursuri organizate de către angajator sau de către furnizorii de servicii de formare profesională din țară sau din străinătate;
- b) stagii de adaptare profesională la cerințele postului și ale locului de muncă;
- c) stagii de practică și specializare în țară și străinătate;
- d) ucenicie organizată la locul de muncă;
- e) formare individualizată;
- f) alte forme de pregătire convenite între angajator și salariat.

#### ART.101

- (1) Planul de formare profesională elaborat anual de către angajatorul persoană juridică, care are mai mult de 20 de salariați va fi adus la cunoștința salariaților.
- (2) Planul de formare profesională va fi elaborat astfel încât prin diversele forme de pregătire să poată trece toți salariații, în condițiile legii.
- (3) Programarea individuală se face de către angajator cu consultarea salariatului în cauză, cu aprobarea șefului său direct.
- (4) Participarea la cursuri de formare profesională, cu scoaterea din producție, la cererea salariatului poate fi inclusă în planul de formare profesională numai cu aprobarea angajatorului.
- (5) Nu constituie forme de perfecționare profesională și nu pot fi finanțate din bugetul de stat sau din bugetul local studiile universitare sau studiile de doctorat.

#### ART.102

- (1) Salariații nou angajați în unitate, la solicitarea șefului direct pot participa la stagii de adaptare profesională.
- (2) Participă la cursuri de adaptare profesională toți salariații aflați la prima angajare, salariații care au lucrat în altă unitate cu alt specific și salariații care s-au reangajat în unitate după o perioadă de cel puțin 5 ani de întrerupere.
- (3) Stagiile de adaptare profesională se organizează de către angajator.



## CAPITOLUL XII Drepturile sindicatului afiliat organizației sindicale semnatare ale prezentului Contract colectiv de muncă

### ART.103

- (1) Părțile contractante recunosc pentru fiecare dintre ele și pentru salariați libertatea de opinie.
- (2) Reprezentanții organizației sindicale semnatare a prezentului Contract colectiv de muncă pot participa, în conformitate cu prevederile Legii nr. 367/2022 a dialogului social, la ședințe organizate de către Agenția Națională pentru Sport și unitățile din subordine, numai la solicitarea conducătorului unității.
- (3) Anunțarea ședințelor menționate la alin. (2) se face în scris, înainte cu minimum 72 de ore.
- (4) La cererea expresă a membrilor organizației sindicale semnatare a prezentului Contract colectiv de muncă, aceștia pot fi asistați de reprezentanții federațiilor și confederațiilor în susținerea unor drepturi și cereri, la toate nivelurile.

### ART.104

Activitatea liderilor organizației sindicale afiliată la organizația sindicală semnată a prezentului Contract colectiv de muncă este asimilată ca vechime în muncă.

### ART.105

- (1) Încasarea cotizației se face prin statele de plată, în baza acordului salariaților, membri ai organizației sindicale afiliată la organizația sindicală semnată a prezentului Contract colectiv de muncă.
- (2) Reținerea cotizației, virarea acesteia în conturile organizației sindicale afiliată la organizația sindicală semnată a prezentului Contract colectiv de muncă revine în sarcina angajatorului.

### ART.106

Angajatorul recunoaște drepturile salariaților reprezentați de organizația sindicală semnată a prezentului contract colectiv de muncă de a susține și de a participa neîngrădit la acțiuni sindicale, potrivit prevederilor legale, în această perioadă obligându-se să nu procedeze la angajări temporare în locul celor aflați în grevă.

## CAPITOLUL XIII Dispoziții finale

### ART.107

- (1) Părțile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă asigură aplicarea acestuia la toate nivelurile.
- (2) Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică de drept salariaților reprezentați de organizația sindicală semnată a acestui contract și produce efecte pentru toți salariații, potrivit legii.
- (3) Aplicarea prevederilor contractului colectiv de muncă încheiat este obligatorie. Nerespectarea clauzelor atrage răspunderea, potrivit legii

(4) Părțile vor susține de comun acord drepturile prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă pentru care sunt prevăzute reglementări legale suplimentare.

(5) Dispozițiile prezentului Contract colectiv de muncă se aplică de la data înregistrării la autoritatea competentă, pentru o perioadă de 24 de luni, perioadă ce poate fi prelungită o singură dată, cu cel mult 12 luni, conform art. 108 din Legea nr. 367/2022 a dialogului social, cu modificările și completările ulterioare.

**Agencia Națională pentru Sport**  
**PREȘEDINTE**

**Federația PUBLISIND**  
**VICEPREȘEDINTE**

#M1

ANEXA 2

**INSTITUȚIILE**  
care funcționează în subordinea Agenției Naționale pentru Sport

Denumirea instituției	Sursa de finanțare
I. Direcțiile județene de sport, respectiv Direcția pentru Sport a Municipiului București	Cu finanțare din venituri proprii și subvenții de la bugetul de stat
II. Cluburi sportive	Cu finanțare din venituri proprii și subvenții de la bugetul de stat
1. Clubul Sportiv "Unirea" Alba Iulia	
2. Clubul Sportiv Municipiul Arad	
3. Clubul Sportiv Municipiul Pitești	
4. Clubul Sportiv "Muscel" Câmpulung	
5. Sport Club Municipal Bacău	
6. Clubul Sportiv Municipal Onești	
7. Clubul Sportiv "Crișul" Oradea	
8. Clubul Sportiv Municipal Bistrița	
9. Clubul Sportiv Botoșani	
10. Clubul Sportiv Municipal Brașov	
11. Clubul Sportiv Municipal Brăila	
12. Clubul Sportiv Municipal Buzău	
13. Clubul Sportiv Municipal Reșița	
14. Clubul Sportiv Municipal Călărași	
15. Clubul Sportiv Municipal Cluj-Napoca	
16. Clubul Sportiv "Farul" Constanța	
17. Clubul Sportiv Municipal Sfântu Gheorghe	
18. Clubul Sportiv Târgoviște	
19. Clubul Sportiv Municipal Craiova	
20. Clubul Sportiv Municipal "Dunărea" Galați	
21. Clubul Sportiv Municipal Giurgiu	
22. Clubul Sportiv "Pandurii" Târgu Jiu	
23. Sport Club Miercurea-Ciuc	
24. Clubul Sportiv Municipal Iași	
25. Clubul Sportiv Municipal Baia Mare	
26. Clubul Sportiv "Mureșul" Târgu Mureș	
27. Clubul Sportiv "Ceahlăul" Piatra-Neamț	
28. Clubul Athletic Roman	
29. Clubul Sportiv "Petrolul" Ploiești	
30. Clubul Sportiv Orășenesc Sinaia	
31. Clubul Sportiv Satu Mare	
32. Clubul Sportiv Municipal Zalău	
33. Clubul Sportiv Municipal Sibiu	
34. Clubul Sportiv Municipal Suceava	
35. Clubul Sporturilor Tehnico-Aplicative Suceava	

FORMA ORIGINALUL

36. Clubul Sportiv "Teleorman" Alexandria	
37. Clubul Sportiv Municipal Timișoara	
38. Clubul Sportiv Municipal "Danubiu" Tulcea	
39. Clubul Sportiv "Viitorul" Vaslui	
40. Clubul Sportiv "Chimia" Râmnicu Vâlcea	
41. Clubul Sportiv "Unirea" Focșani	
42. Clubul Sportiv "Olimpia" București	
43. Clubul Sportiv Școlar "Triumf" București	
44. Clubul Central de Șah București	
45. Clubul Sporturilor Tehnico-Applicative București	
46. Clubul Sportiv Municipal Drobeta-Turnu Severin	
47. Clubul Sporturilor de Iarnă Vatra Dornei	
48. Sport Club Municipal Deva	
III. Complexurile sportive naționale	Cu finanțare din venituri proprii și subvenții de la bugetul de stat
1. Complexul Sportiv Național "Lia Manoliu" București	
2. Complexul Sportiv Național "Elisabeta Lipă" Snagov	
3. Complexul Sportiv Național "Nicolae Navasart" Snagov	
4. Complexul Sportiv Național Poiana Brașov	
5. Complexul Sportiv Național Bascov-Budeasa	
6. Complexul Sportiv Național Piatra Arsă	
7. Complexul Sportiv Național "Sala Polivalentă" București	
8. Complexul Sportiv Național Izvoru Mureșului	
9. Complexul Sportiv Național "Lascăr Pană" Baia Mare	
10. Complexul Sportiv Național "Arcul de Triumf" București	
IV. Centrul Național de Formare și Perfecționare a Antrenorilor	Cu finanțare din venituri proprii și subvenții de la bugetul de stat
V. Institutul Național de Cercetare pentru Sport	

#B

-----

