

M.M.S.S. - D.D.S.	
Nr.	857
Data	13.05.2024

**CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ NEGOCIAT LA
NIVELUL SECTORULUI DE NEGOCIERE COLECTIVĂ
„40. ACTIVITĂȚI BANCARE”**

24 APRILIE 2024

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ NEGOCIAT LA NIVELUL SECTORULUI DE NEGOCIERE COLECTIVĂ
„40. ACTIVITĂȚI BANCARE”

CUPRINS

CAPITOLUL 1 DISPOZIȚII GENERALE	2
CAPITOLUL 2 CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ	4
Încheierea Contractului Individual de Muncă	4
Executarea contractului individual de muncă	6
Modificarea contractului individual de muncă	8
Suspendarea contractului individual de muncă	9
Încetarea contractului individual de muncă	9
Măsuri disciplinare și răspundere patrimonială	10
Egalitatea de șanse, nediscriminarea și interzicerea hărțuirii	11
CAPITOLUL 3 TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ	12
Timpul de muncă	12
Reducerea timpului de muncă	12
Timpul de odihnă	13
Concedii fără plată	14
Zile libere plătite, pentru evenimente deosebite	14
Programul de lucru, pauza de masă și repausul zilnic	15
Programul flexibil și timpul inegal de lucru	15
Telemunca	15
CAPITOLUL 4 SĂNĂTATE ȘI SECURITATE ÎN MUNCĂ	16
CAPITOLUL 5 SALARIZARE, BENEFICII ȘI ALTE FACILITĂȚI	17
Salarizare	17
Beneficii și alte facilități	17
CAPITOLUL 6 PREGĂTIREA PROFESIONALĂ ȘI PREGĂTIREA PROFESIONALĂ CONTINUĂ	18
Pregătirea profesională (pentru dezvoltare)	18
Pregătirea profesionala continuă (de specializare)	19
CAPITOLUL 7 EVALUAREA PERFORMANȚELOR	20
CAPITOLUL 8 NECORESPUNDEREA PROFESIONALĂ	20
CAPITOLUL 9 DIALOGUL SOCIAL	21
La nivelul sectorului de negociere colectivă	21
La nivelul companiilor	22
CAPITOLUL 10 PREVEDERI FINALE	23

**CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ NEGOCIAT LA NIVELUL SECTORULUI DE NEGOCIERE COLECTIVĂ
„40. ACTIVITĂȚI BANCARE”**

ÎNTRE PĂRȚILE CONTRACTANTE:

CONSILIUL PATRONATELOR BANCARE DIN ROMÂNIA, organizație patronală înființată și funcționând în conformitate cu Legea dialogului social, înregistrată la Judecătoria Sector 1 București în baza Deciziei nr. 6201/2014, reprezentativă la nivelul sectorului de negociere colectivă "40. Activități bancare" conform Sentinței Tribunalului București nr. 575/17.05.2023, cu sediul în World Trade Center, Piața Montreal nr. 10, parter, sector 1, București, denumită în continuare „**CPBR**”

și

FEDERAȚIA SINDICATELOR DIN INDUSTRIA FINANCIARĂ, federație sindicală care a dobândit personalitate juridică în baza Sentinței Civile nr. 12/FED/2023 pronunțată de Tribunalul Municipiului București la data de 27.09.2023, reprezentativă la nivelul sectorului de negociere colectivă "40. Activități bancare" conform Sentinței Tribunalului București nr. 1/FED/2024, denumită în continuare „**FSIF**”,

și

FEDERAȚIA SINDICATELOR DIN ASIGURĂRI ȘI BĂNCI, federație sindicală care a dobândit personalitate juridică în baza Sentinței Civile nr. 11 pronunțată de Tribunalul Municipiului București la data de 14.05.2002, reprezentativă la nivelul sectorului de negociere colectivă "40. Activități bancare" conform Sentinței Tribunalului București nr. 11/FED/2024, denumită în continuare „**FSAB**”

a intervenit următorul Contract colectiv de muncă la nivel de sector de activitate, denumit în continuare „Contract” sau „Contract Colectiv de Muncă”.

**CAPITOLUL 1
DISPOZIȚII GENERALE**

Art. 1

Părțile contractante recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în negocierea Contractului Colectiv de Muncă la nivelul sectorului și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia, având la bază următoarele principii, fără ca enumerarea să fie limitativă:

- a) Principiul Libertății alegerii locului de muncă, părțile prezentului Contract înțeleg acest principiu în sensul în care orice persoană este liberă să accepte sau să refuze ocuparea unui post sau exercitarea unei profesii sau meserii, exceptând cazurile în care legea prevede altfel;
- b) Principiul Egalității de tratament;
- c) Principiul Libertății de asociere și de exercitare a dreptului sindical;
- d) Principiul Consensualității și Bunei credințe;
- e) Principiul Nediscriminării.

Art. 2

- (1) Prevederile prezentului Contract Colectiv de Muncă se aplică în unitățile din cadrul sectorului de negociere colectivă "40. Activități bancare" definit potrivit legii, conform înregistrării de către autoritatea publică competentă.
- (2) În contextul obligațiilor legale ce decurg din prevederile art. 100 alin. (5¹) din Legea nr. 367/2022 privind dialogul social, partenerii de dialog social au luat act de faptul că la nivelul sectorului de negociere colectivă „40. Activități bancare” NU EXISTĂ entități ce intră în categoria întreprinderilor mici și mijlocii definite în conformitate cu Legea nr. 346/2004 privind stimularea înființării și dezvoltării întreprinderilor mici și mijlocii, cu modificările și completările ulterioare. Astfel, partenerii de dialog social au luat act de faptul că prezentului Contract Colectiv de Muncă îi sunt aplicabile prevederile art. 100 alin. (5²) din Legea nr. 367/2022 privind dialogul social.

Art. 3

- (1) Prezentul Contract se încheie pe o durată de 2 ani.
- (2) Prezentul Contract Colectiv de Muncă asigură garanții minime pentru încheierea contractelor colective de muncă la nivel de unități, precum și a contractelor individuale de muncă.
- (3) În cazul expirării contractelor colective de muncă de la nivelul unităților, până la încheierea unui nou contract, Angajații vor beneficia de drepturile prevăzute în prezentul Contract Colectiv de Muncă la nivel de sector.

Art. 4

- (1) Contractul Colectiv de Muncă la nivel de sector cuprinde drepturi și obligații cu privire la stabilirea condițiilor generale de muncă.
- (2) În ceea ce privește condițiile specifice de muncă, drepturile și obligațiile Angajaților și Angajatorilor se vor stabili prin contractele colective de muncă încheiate la nivel de unități, reglementările/politicile interne și/sau contractele individuale de muncă încheiate la nivel de unități.

Art. 5

- (1) Orice cerere de modificare a prezentului Contract va face obiectul unei negocieri.
- (2) Cererea de modificare se comunică în scris celeilalte părți, iar în cazul în care părțile agreează declanșarea negocierilor conform cererii de modificare, aceste negocieri vor putea fi demarate cel mai devreme în 2 zile lucrătoare și cel mai târziu în 15 zile lucrătoare de la data primirii unei astfel de cereri.
- (3) Modificările aduse prezentului Contract produc efecte de la data înregistrării actului modificator sau de la orice dată agreeată de către părți.

Art. 6

În vederea menținerii unui climat de bună înțelegere, de colaborare și de respect între părțile Contractului dar și între membrii acestora, părțile convin să-și pună la dispoziție date, documente și informații rezonabil necesare derulării negocierilor și în strânsă legătură cu acestea, în spiritul legii, transparenței și dialogului necesar încheierii unui Contract Colectiv de Muncă la nivel de sector.

Art. 7

Suspendarea și încetarea prezentului Contract au loc potrivit legii.

Art. 8

- (1) Interpretarea clauzelor prezentului Contract se face prin consens.
- (2) Dacă nu se realizează consensul, clauzele se interpretează conform regulilor de drept civil, iar dacă și după aceasta există îndoială, se interpretează în înțelesul mai favorabil Angajaților.

Art. 9

Părțile semnatare ale Contractului se obligă să aducă la cunoștința membrilor lor prezentul Contract Colectiv de Muncă la nivel de sector, astfel încât Angajații să ia cunoștință de conținutul său.

Art. 10

Drepturile Angajaților, prevăzute în prezentul Contract Colectiv de Muncă, nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi colective sau individuale care au fost recunoscute anterior prin negociere la nivel de unitate sau individual.

Art. 11

(1) Părțile semnatare ale Contractului recunosc faptul că prevederile legii sunt minimale și obligatorii, Angajații și Angajatorii obligându-se să le aplice și să le respecte întocmai.

(2) Părțile semnatare ale Contractului înțeleg faptul că Angajații au dreptul oricând să invoce și să beneficieze de prevederile legale în vigoare chiar dacă ele nu sunt amintite în acest Contract.

(3) În cazul în care unele articole din legislația în vigoare la data negocierii și semnării Contractului Colectiv de Muncă, în baza cărora au fost negociate anumite clauze din prezentul Contract, vor fi declarate neconstituționale, părțile semnatare se obligă să negocieze înlocuirea acestora cu noi prevederi aliniate la cerințele constituționale.

(4) În cazul în care legislația aplicabilă, în vigoare la data semnării prezentului Contract, suferă modificări cu impact direct asupra unui/mai multor articole din prezentul Contract, până la expirarea Contractului se vor aplica prevederile mai favorabile Angajaților, dacă legea nu prevede expres altfel.

CAPITOLUL 2 CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art. 12

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

(2) **Angajatul** este persoana fizică, parte a unui contract individual de muncă, care prestează muncă pentru și sub autoritatea unui angajator și beneficiază de drepturile prevăzute de lege, precum și de prevederile contractelor sau acordurilor colective de muncă aplicabile.

(3) **Angajatorul** este persoana fizică sau juridică de drept privat care administrează și utilizează capital în scopul obținerii de profit în condiții de concurență și care angajează, potrivit legii, forță de muncă pe bază de contract individual de muncă.

Încheierea Contractului Individual de Muncă

Art. 13

Încheierea contractului individual de muncă se face pe baza condițiilor stabilite de lege și, după caz, de contractul colectiv de muncă de la nivelul unității, cu respectarea drepturilor fundamentale ale cetățeanului și numai pe criteriul aptitudinilor și competenței profesionale.

Art. 14

(1) Contractul individual de muncă al Angajatului va conține obligatoriu clauzele esențiale prevăzute în Codul Muncii, fără ca părțile să se limiteze la acestea. Dintre clauzele esențiale, conform legii, enumerăm următoarele:

- a) locul de muncă;
- b) funcția, ocupația;
- c) data de la care contractul de muncă în regim de activitate flexibilă și timp inegal de lucru începe să-și producă efectele;
- d) perioada contractului (determinată/nedeterminată);
- e) durata muncii pe ore/zi și ore/săptămână;
- f) durata concediului de odihnă;
- g) durata și condițiile perioadei de probă;
- h) alte aspecte privind salariul și beneficiile.

(2) În contractele individuale de muncă încheiate de fiecare unitate cu Angajații săi, Angajatul și Angajatorul pot conveni să fie introduse alte clauze precum cele de neconcurență, confidențialitate, mobilitate și formare profesională, după caz, în condițiile stabilite de Codul Muncii.

(3) Prestațiile suplimentare și indemnizațiile în bani sau în natură, corespunzătoare, după caz, clauzelor specifice prevăzute la alin. (2), vor fi negociate în contractele individuale de muncă în condițiile stabilite de Codul Muncii.

(4) Clauza cu privire la formarea profesională este cuprinsă în actul adițional la contractul individual de muncă semnat între Angajat și Angajator având ca obiect reglementarea drepturilor și obligațiilor părților în legătură cu urmarea unui curs de formare profesională și va avea în vedere reglementarea cel puțin a următoarelor aspecte:

- a) numărul de ore de pregătire pe platforma de e-learning sau în sala de curs;
- b) partea care suportă costurile respectivului curs și în ce proporție, după caz;
- c) eventualele sancțiuni derivând din nerespectarea contractului individual de muncă cu privire la clauza de formare profesională.

(5) Clauza de neconcurență este prevăzută într-un contract individual de muncă și va avea în vedere reglementarea cel puțin a următoarelor aspecte:

- a) descrierea activităților care vor fi interzise Angajatului după încetarea contractului;
- b) perioada pentru care își produce efectele;
- c) terții în favoarea cărora se interzice prestarea activității;
- d) aria geografică de aplicare a clauzei.

(6) Clauza de naveta/relocare reprezintă clauza prin care Angajatul și Angajatorul decid reglementarea cel puțin a aspectelor menționate la art. 15 din prezentul Contract Colectiv de Muncă.

(7) Clauza de confidențialitate va fi cuprinsă în reglementările interne aplicabile la nivelul unităților, care vor conține, în mod corespunzător, prevederi clare cu privire la aplicabilitatea acestei obligații de confidențialitate.

Art. 15

(1) Angajatorul poate, în măsura în care consideră fezabil și necesar pentru desfășurarea activității sale, să acorde unele înlesniri în cazul în care Angajatul își desfășoară activitatea în altă localitate decât cea de domiciliu/reședință.

(2) La nivelul fiecărui Angajator se pot negocia condițiile acordării acestor înlesniri în următoarele două cazuri:

- a) navetă – situația în care, la inițiativa Angajatorului, un Angajat își desfășoară activitatea în altă localitate decât cea de domiciliu/reședință și în acest scop se deplasează, de regulă zilnic, din localitatea de domiciliu/reședință în localitatea unde se află locul de muncă.

- b) relocare – situația în care un Angajat își schimbă, la inițiativa Angajatorului, locul de muncă în altă localitate decât cea de domiciliu/reședință, la o distanță care nu permite efectuarea navetei și decide să își mute și domiciliul în localitatea în care se află locul de muncă.
- (3) În cazul în care Angajatorul decide să acorde facilitatea navetei, la nivelul acestuia vor fi negociate și stabilite următoarele condiții de acordare:
- a) quantumul sumelor suportate de către Angajator pentru efectuarea navetei și periodicitatea acordării;
 - b) distanțele minime/maxime pentru care se acordă această facilitate;
 - c) cum se concretizează solicitarea adresată de Angajator Angajatului, prin care se determină efectuarea navetei;
 - d) perioada de timp pe care se acordă această facilitate;
 - e) condițiile în care această facilitate poate fi retrasă/prelungită;
 - f) alte prevederi pe care părțile le considera necesare având în vedere specificul activității/condițiile locale/etc.
- (4) În cazul în care Angajatorul decide să acorde facilitatea relocării, la nivelul acestuia vor fi negociate și stabilite următoarele condiții de acordare:
- a) distanța minimă peste care poate fi acordată această facilitate;
 - b) cum se concretizează solicitarea adresată de Angajator Angajatului și care determină relocarea;
 - c) care sunt condițiile de acordare a relocării (exemplu: mutarea efectivă a domiciliului/reședinței, lipsa unui imobil pe care să îl aibă în proprietate Angajatul, anterior, în localitatea de relocare);
 - d) care sunt cheltuielile pe care Angajatorul le poate suporta/deconta (exemplu: transport/manipulare bunuri, transport persoane);
 - e) dacă se acordă și care este quantumul ajutorului financiar, exceptând decontarea cheltuielilor.

Executarea contractului individual de muncă

Art. 16

(1) Drepturile și obligațiile privind relațiile de muncă dintre Angajator și Angajat sunt cele prevăzute în lege, în contractele colective de muncă, în contractele individuale de muncă și/sau în regulamentele interne de la nivelul unităților.

(2) Angajații nu pot renunța la drepturile prevăzute de lege și de asemenea la niciun alt drept, peste cele prevăzute în lege, obținute în urma negocierilor colective la orice nivel, pe durata aplicării unui astfel de contract colectiv.

(3) Actele adiționale întocmite de către Angajator și nesemnate de către Angajați nu pot fi opuse acestora din urmă pentru justificarea diminuării drepturilor prevăzute de lege sau obținute în urma negocierilor colective la orice nivel.

Art. 17

(1) Luând în considerare rolul și obligațiile Angajatorilor din sectorul de negociere colectivă "40. Activități Bancare" ce derivă din legislația internă sau europeană aplicabilă, precum și responsabilitățile acestora față de clienți și societate, părțile semnatare ale prezentului Contract agreează faptul că, în inițierea și desfășurarea relațiilor de muncă, Angajatorul și Angajatul au drepturi și obligații conform alineatelor de mai jos.

(2) Pe lângă cele expres prevăzute de lege, **Angajatorul are următoarele drepturi generale:**

- a) dreptul de a decide asupra ocupării posturilor existente la nivelul unității, cu persoanele cele mai potrivite și de a elabora/implementa politici/reglementări interne în acest sens. Angajatorul va acorda prioritate recrutării interne în măsura în care consideră că există resurse cu competențele necesare pentru o anumită poziție;

- b) dreptul de a verifica și evalua aptitudinile, competența profesională și reputația viitorilor angajați și de a elabora/implementa politici/reglementări interne în acest sens;
- c) dreptul de a stabili strategia/politica de remunerare la nivelul unității, cu respectarea prevederilor legale și prudențiale aplicabile;
- d) dreptul de a stabili criteriile de eligibilitate pentru acordarea oricăror beneficii/facilități la nivel de unitate, un astfel de criteriu putând fi, de exemplu, cel al existenței/gravității unei sancțiuni disciplinare.

(3) Pe lângă cele expres prevăzute de lege, **Angajatorul are următoarele obligații generale:**

- a) obligația de a implementa, la nivel de unitate, politici/reglementări interne relevante referitoare la recrutare, prin care să se reglementeze inclusiv existența unor canale de comunicare internă cu privire la pozițiile vacante și modul în care se face comunicarea cu privire la posturile vacante;
- b) obligația de a informa/consulta sindicatul asupra strategiei/politicii de remunerare aplicabile la nivelul unității respective;
- c) obligația promovării și întreținerii unei culturi organizaționale a integrității și eticii profesionale care să sprijine respectarea de către Angajați a obligațiilor acestora;
- d) obligația de a aduce la cunoștința Angajaților, prin orice mijloc de comunicare existent la nivel de unitate și/sau postare pe o pagină de intranet, orice politici/reglementări interne astfel încât să fie disponibile la orice moment.

(4) Pe lângă cele expres prevăzute de lege, **Angajatul are următoarele obligații generale**, pe întreaga durată a unui contract individual de muncă în cadrul unui Angajator din sectorul de negociere colectivă „40. Activități bancare”:

- a) obligația de a exercita activitatea cu bună-credință și responsabilitate;
- b) obligația de a îndeplini atribuțiile cu profesionalism, eficiență, corectitudine și conștiinciozitate;
- c) obligația de a respecta legislația în vigoare și politicile/reglementările interne existente la nivelul unității;
- d) obligația de a păstra confidențialitatea asupra tuturor datelor și informațiilor cu caracter confidențial, cu care intră în contact în exercitarea atribuțiilor;
- e) obligația de a avea un comportament integru în timpul programului de lucru și de a evita conflictele de interese (astfel cum sunt definite la nivelul fiecărei unități);
- f) obligația de a aduce la cunoștința Angajatorului orice situație de conflict/potențial conflict de interese sau alte situații de natură a îi afecta probitatea și integritatea profesională (de exemplu: condamnări penale, sancțiuni impuse de autorități de reglementare în domeniu, revocări/expirări ale autorizațiilor/acreditărilor necesare desfășurării activității etc);
- g) obligația de a avea un comportament decent, respectuos și echilibrat, astfel încât colaborarea cu ceilalți angajați și cu clienții să fie facilă și pro activă;
- h) obligația de a avea, la orice moment, o bună reputație și probitate morală și profesională;
- i) obligația să dispună (și să se asigure de menținerea și îmbunătățirea constantă) de cunoștințe, aptitudini și experiență adecvate activității desfășurate;
- j) obligația să desfășoare activitatea în conformitate cu regulile unei practici bancare prudente și sănătoase;
- k) obligația să desfășoare activitatea de o manieră care să nu pună în pericol drepturile și interesele clienților și ale Angajatorului.

(5) Pe lângă cele expres prevăzute de lege, **Angajatul are următoarele drepturi:**

- a) să beneficieze de salariu pentru munca depusă, să negocieze salariul pe bază conform reglementărilor adoptate în Bancă, cu respectarea drepturilor fundamentale ale cetățeanului;

- b) să fie informat, în conformitate cu prevederile legale, cu privire la clauzele pe care banca intenționează să le modifice în contractul individual de muncă;
- c) să beneficieze de măsuri de sănătate și securitate în muncă conform dispozițiilor legale în vigoare;
- d) să efectueze, în fiecare an calendaristic, un concediu de odihnă plătit, acordat conform prevederilor contractului colectiv de muncă aplicabil;
- e) să beneficieze de alte concedii fără plată pentru situațiile și în condițiile contractului colectiv de muncă aplicabil;
- f) să beneficieze de ajutoare, recompense bănești și prestații de asigurări sociale potrivit contractului colectiv de muncă aplicabil;
- g) să aibă acces la formarea profesională conform prevederilor contractului colectiv de muncă aplicabil.

Art. 18

(1) Angajații au dreptul să fie asistați de către reprezentanții sindicatului din care fac parte în legătură cu executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractului individual de muncă, după caz, iar în situația în care un Angajat a ales să își exercite acest drept, Angajatorul se obligă să pună la dispoziția unor astfel de reprezentanți toate datele și informațiile relevante și necesare care vizează Angajatul asistat.

(2) În toate situațiile prevăzute la alin. (1), persoana care va asista Angajatul va încheia un contract de confidențialitate cu Angajatorul.

(3) Părțile se obligă să nominalizeze/mandateze persoane care să nu se afle în situația de conflict de interese, în scopul reprezentării/asistării Angajatorului/Angajatului.

Modificarea contractului individual de muncă

Art. 19

(1) Angajatorul poate modifica temporar locul muncii și felul muncii, fără consimțământul Angajatului în următoarele situații:

- a) în situațiile și condițiile expres prevăzute de lege;
- b) în cazul unor situații de forță majoră;
- c) ca urmare a unei măsuri de protecție a Angajatului, în cazul în care acesta nu își mai poate executa activitatea corespunzătoare locului de muncă ocupat, fiind declarat inapt fizic sau psihic ori apt condiționat, iar Angajatorul nu are posibilitatea, în mod obiectiv și rezonabil, să adapteze locul/felul muncii la condițiile/recomandările medicale;
- d) pe durata unei cercetări disciplinare, în cazul în care Angajatorul consideră că păstrarea Angajatului la locul de muncă poate prejudicia cercetarea disciplinară sau relațiile cu ceilalți Angajați sau cu clienții/furnizorii Angajatorului.

(2) În toate situațiile prevăzute la alin. (1) de mai sus, superiorul ierarhic va lua toate măsurile necesare pentru a asigura și pentru a respecta toate condițiile prevăzute de lege și de contractele colective de muncă având în vedere următoarele obligații minimale:

- a) întocmirea unei decizii care să cuprindă sarcinile, atribuțiile și responsabilitățile Angajatului pentru noul post;
- b) perioada de timp în care Angajatul va ocupa postul respectiv;
- c) retribuirea;
- d) măsurile privind sănătatea și securitatea la noul loc de muncă.

(3) Delegarea salariaților are loc potrivit legii, contractului colectiv sau individual de muncă, după caz, salariații având dreptul la plata cheltuielilor de transport și cazare, precum și la o indemnizație zilnică de delegare, în conformitate cu prevederile contractului colectiv de muncă la nivel de unitate.

(4) Detașarea salariaților are loc potrivit legii, contractului colectiv sau individual de muncă, după caz, salariații având dreptul la o indemnizație de detașare în conformitate cu prevederile contractului colectiv de muncă la nivelul unității.

Suspendarea contractului individual de muncă

Art. 20

Suspendarea contractului individual de muncă are loc potrivit legii sau a contractelor colective sau individuale de muncă de la nivelul unității, după caz.

Încetarea contractului individual de muncă

Art. 21

(1) Încetarea contractului individual de muncă poate avea loc în cazurile și în condițiile limitativ prevăzute de lege. Unul din cazurile de încetare a contractului individual de muncă este concedierea, care reprezintă încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului care poate fi dispusă pentru motive care țin de persoana Angajatului sau pentru motive care nu țin de persoana Angajatului.

(2) Concedierea pentru motive care țin de persoana Angajatului este aplicată în situațiile prevăzute de lege, astfel:

- a) nicio concediere pentru motive disciplinare nu poate fi aplicată de către Angajator fără o cercetare disciplinară prealabilă;
- b) pe parcursul cercetării disciplinare prealabile, Angajatul are dreptul să fie asistat, la cererea sa, de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este.

(3) Concediere pentru motive care nu țin de persoana Angajatului reprezintă încetarea contractului individual de muncă al Angajatului determinată de desființarea efectivă a postului având o cauză reală și serioasă. La nivel de unitate, în urma consultării dintre Angajator și Sindicat, vor fi stabilite, dacă nu au fost deja negociate prin contractul colectiv de muncă aplicabil, următoarele aspecte privitoare la concedierile colective:

- a) ordinea de departajare a Angajaților vizați de concediere, având în vedere aspecte precum rezultatul evaluării, gradul de îndeplinire a obiectivelor de performanță pentru perioada anterioară, problemele sociale cu care se confruntă Angajații vizați, nivelul de pregătire și competență pentru postul respectiv, vechimea în unitate etc;
- b) condițiile de ocupare a unor posturi libere de la nivelul unității corespunzătoare nivelului de pregătire al Angajaților vizați de concediere;
- c) situația Angajaților care cumulează două sau mai multe funcții, cei care cumulează pensia cu salariul;
- d) acordarea de salarii compensatorii în cazul concedierii.

(4) Părțile prezentului Contract stabilesc faptul că prin probleme sociale, în sensul alin. (3) de mai sus, se pot înțelege situații precum:

- a) Angajatul este singurul întreținător al familiei;
- b) Angajatul are în întreținere membri ai familiei fără venituri sau cu venituri situate sub un anumit prag determinat la nivel de unitate, în cadrul consultărilor menționate la alin. (3) de mai sus;
- c) ambii soți sunt vizați de concediere, caz în care se va încerca menținerea aceluia cu salariul de bază cel mai mare dintre cei doi;
- d) venitul familiei, urmare a concedierii Angajatului, ar scădea sub un anumit prag, determinat la nivel de unitate în cadrul consultărilor menționate la alin. (3) de mai sus.

(5) În măsura în care criteriul social va fi aplicat ca și criteriu de departajare a Angajaților vizați de concediere, situațiile enumerate la alin. (4) de mai sus vor fi avute în vedere de către Angajatori în ordinea mai sus enunțată la alin. (4), acordându-se prioritate Angajaților care întrunesc cele mai multe din condițiile indicate mai sus.

(6) Părțile convin să acorde salarii compensatorii în cazul concedierii pentru motive care nu țin de persoana Angajatului, potrivit vechimii în companie, conform următoarei grile minimale aplicabile:

- a) 1-3 ani vechime: 1 salariu de bază brut lunar;
- b) 3-5 ani vechime: 2 salarii de bază brute lunare;
- c) 5-10 ani vechime: 3 salarii de bază brute lunare;
- d) 10-15 ani vechime: 5 salarii de bază brute lunare;
- e) peste 15 ani vechime: 6 salarii de bază brute lunare.

(7) Părțile convin că nu beneficiază de plata salariilor compensatorii stabilite potrivit alin. 6 de mai sus, Angajații care sunt vizați de concediere potrivit prevederilor art. 65 și 66 din Codul Muncii și au refuzat o ofertă de ocupare a unui alt post aflat în aceeași localitate, post corespunzător pregătirii profesionale și la același nivel salarial cu cel aferent postului desființat.

(8) Prin excepție de la lege, Sindicatul are dreptul de a propune Angajatorului măsuri în vederea evitării concedierilor ori diminuării numărului salariaților concediați în termen de 20 de zile calendaristice de la data primirii notificării cuprinzând informațiile relevante pentru consultarea cu Sindicatul conform prevederilor Codului Muncii.

(9) La nivel de unitate, Angajatorul și Sindicatul sau reprezentanții salariaților, după caz, vor depune diligențe, ca ori de câte ori este posibil și oportun/necesar, să organizeze întâlniri de informare și/sau consultare cu privire la implementarea unor proiecte importante ale Angajatorului care pot genera pierderea locurilor de muncă.

(10) Întâlnirile de informare/consultare prevăzute la alineatul precedent se vor desfășura sub condiția păstrării confidențialității pe termenul stabilit la nivel de unitate.

Măsuri disciplinare și răspundere patrimonială

Art. 22

Angajatorul are obligația de a elabora și implementa la nivel intern o procedură de cercetare disciplinară.

Art. 23

(1) Pe parcursul cercetării disciplinare referitoare la constatarea săvârșirii unei abateri disciplinare flagrante din partea Angajatului sau până la clarificarea unei asemenea situații, Angajatorul poate dispune ca angajatul să nu se mai prezinte la locul de muncă sau să execute doar anumite sarcini din sfera fișei postului care nu sunt în conexiune cu fapta săvârșită.

(2) Pe toată perioada prevăzută de alin. (1), Angajatul în cauză va beneficia de plata drepturilor salariale și de toate celelalte drepturi prevăzute în contractul individual de muncă.

Art. 24

(1) Nicio sancțiune, cu excepția avertismentului scris, nu poate fi dispusă fără efectuarea unei cercetări disciplinare.

(2) În cursul cercetării disciplinare, Angajatul are dreptul să fie asistat, la cererea sa, de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este. Prevederile art. 18 alin. (3) sunt aplicabile și în această situație.

Egalitatea de șanse, nediscriminarea și interzicerea hărțuirii

Art. 25

Părțile semnatare ale prezentului Contract Colectiv de Muncă se angajează să promoveze și să integreze în acțiunile pe care le întreprind, principiile egalității de șanse și tratament între femei și bărbați și principiul nediscriminării.

Art. 26

Angajatorii vor implementa un cadru intern pentru a asigura egalitatea de șanse și de tratament și pentru a descuraja orice forme de hărțuire din cadrul relațiilor de muncă, inclusiv în ceea ce privește accesul la muncă, la formare și promovare profesională, în conformitate cu dreptul național și practicile naționale, iar angajații, la rândul lor, au responsabilitatea de a se asigura că nu se produc acte de hărțuire la locul de muncă.

Art. 27

Hărțuirea la locul de muncă constă în orice tip de comportament care urmărește să conducă la un prejudiciu fizic, psihologic, sexual sau economic asupra unui Angajat, conform criteriilor indicate de legislația aplicabilă. La momentul semnării prezentului Contract Colectiv de Muncă la nivel sectorial cele mai importante acte normative cu privire la hărțuire sunt următoarele: Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, Legea nr. 53/2003 privind Codul Muncii, Ordonanța de Guvern nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, Hotărârea de Guvern nr. 970/2022 pentru aprobarea Metodologiei privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă.

Art. 28

Sunt considerate conduite sau comportamente care constituie forme ale hărțuirii la locul de muncă acele acte/fapte care prezintă un caracter constant/repetitiv și care urmăresc, au ca rezultat sau sunt susceptibile să conducă la un prejudiciu fizic, psihologic, sexual sau economic asupra unui Angajat. În sensul celor de mai sus, menționăm cu titlu exemplificativ: intimidarea prin limbaj sau folosind gesturi, amenințarea de orice fel; împiedicarea salariatului, în mod voit și nejustificat, de a participa la activitățile comune ale unității organizatorice; răspândirea cu rea-credință sau cu scopul de a-i produce un prejudiciu de orice natură, de informații false cu privire la un alt Angajat.

Art. 29

Angajatorii vor depune toate diligențele la nivel de unitate pentru a descuraja orice demersuri cu impact negativ asupra Angajaților implicați (fie ca potențială victimă, fie ca martor) în investigația de hărțuire, respectiv demersuri care ar descuraja un angajat de la raportarea unor posibile încălcări ale unor drepturi legate de discriminare sau de hărțuire.

Art. 30

Angajatul ce a sesizat că ar fi fost supus la acte de hărțuire/discriminare poate fi asistat, la cererea acestuia, de un reprezentat sindical sau un reprezentant al salariaților, după caz, pe parcursul procedurii de soluționare a plângerii/sesizării.

CAPITOLUL 3 TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ

Timpul de muncă

Art. 31

- (1) În cazul Angajaților cu normă întreagă, durata normală a timpului de lucru este de 8 ore pe zi și de 40 ore pe săptămână.
- (2) Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii este, de regulă, de 8 ore pe zi timp de 5 zile, cu 48 ore consecutive de repaus, de regulă, sâmbăta și duminica.
- (3) Timpul de muncă include perioadele de timp alocate operațiunilor de deschidere și închidere a unităților.
- (4) În unitățile în care programul de lucru se desfășoară și sâmbăta și/sau duminica, Angajații vor beneficia de repaus săptămânal, de regulă, în cursul săptămânii imediat următoare și de un spor la salariu pentru aceste zile lucrate conform negocierilor purtate la nivelul fiecărui Angajator, de minim 15% din salariul brut de bază.

Art. 32

- (1) Munca prestată în afara duratei normale a timpului de lucru săptămânal, astfel cum este aceasta definită conform Codului Muncii, este considerată muncă suplimentară și va fi tratată potrivit prevederilor legale cu privire la munca suplimentară.
- (2) În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul prevăzut de lege sau de contractele colective de muncă încheiate la nivel de unitate, Angajatul va beneficia de un spor la salariu de 75% din salariul brut de bază, corespunzător duratei muncii suplimentare efectuate.
- (3) Unitățile au obligația de a ține evidența orelor de muncă suplimentare pentru fiecare Angajat, orice astfel de înregistrare trebuind să aibă la bază solicitarea Angajatorului și acordul Angajatului.

Reducerea timpului de muncă

Art. 33

În baza recomandării medicului de familie, Angajata gravidă care nu poate îndeplini durata normală a timpului de lucru din motive de sănătate, a sa sau a fătului său, are dreptul la reducerea cu o pătrime a duratei normale a timpului de lucru, cu acordarea integrala a veniturilor salariale.

Art. 34

Angajatorul va acorda Angajatei gravide ore libere plătite pentru consultații prenatale în cazul în care consultațiile se pot efectua numai în timpul programului de lucru, fără diminuarea drepturilor salariale. Angajata în cauză este obligată să prezinte adeverința medicală privind efectuarea controalelor pentru care a beneficiat de dispensă.

Art. 35

- (1) Angajatele care alăptează au dreptul, pe durata timpului de lucru, la două pauze pentru alăptare de câte o oră fiecare, până la împlinirea vârstei de un an a copilului. În aceste pauze se include și timpul necesar deplasării dus-întors de la locul în care se găsește copilul.
- (2) La cererea Angajatei, pauzele pentru alăptare vor fi înlocuite cu reducerea duratei normale a timpului de lucru.
- (3) În situațiile mai sus menționate la alin. (1) și (2) veniturile salariale ale Angajatei în cauză nu vor fi diminuate.

Timpul de odihnă

Art. 36

(1) Zilele de sărbători legale în care nu se lucrează sunt cele stabilite prin lege.

(2) La data semnării prezentului Contract Colectiv de Muncă, zilele de sărbători legale sunt cele de mai jos, acestea putând suferi modificări conform legislației în vigoare:

- a) 1 și 2 ianuarie;
- b) 6 ianuarie - Botezul Domnului - Boboteaza;
- c) 7 ianuarie - Soborul Sfântului Proroc Ioan Botezătorul;
- d) 24 ianuarie;
- e) Vinerea Mare;
- f) prima și a doua zi de Paște;
- g) 1 mai;
- h) 1 iunie;
- i) Prima și a doua zi de Rusalii;
- j) 15 august - Adormirea Maicii Domnului;
- k) 30 noiembrie - Sf. Andrei;
- l) 1 decembrie;
- m) 25 și 26 decembrie;
- n) 2 zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

(3) În cazul în care activitatea nu poate fi întreruptă în zilele de sărbătoare legală, la nivel de unitate se stabilesc alte zile pentru compensare. În măsura în care nu a intervenit compensarea cu alte zile/ore libere, Angajatul va beneficia de un spor la salariu de 100% din salariul de bază corespunzător muncii prestate în timpul normal de lucru.

Art. 37

(1) Angajații au dreptul la un concediu anual de odihnă în raport cu vechimea în cadrul unității:

- a) 0-5 ani vechime în unitate – 21 de zile lucrătoare;
- b) peste 5 ani vechime în unitate – 22 de zile lucrătoare.

(2) La nivelul fiecărui Angajator se va stabili numărul de zile de concediu aplicabile în funcție de vechimea relevantă a Angajatului.

Art. 38

Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an. Prin excepție, efectuarea concediului de odihnă în anul următor este permisă numai în cazurile expres prevăzute de lege, de reglementările interne și, după caz, de contractul colectiv de muncă de la nivelul unității.

Art. 39

(1) Deși efectuarea concediului de odihnă reprezintă în același timp un drept cât și o obligație legală pentru Angajat, există totuși cazuri în care Angajații nu își efectuează, parțial sau integral, concediul de odihnă în cursul unui an. În acest sens, vor fi considerate aspecte precum:

- a) obligația legală a Angajatorului de a acorda concediul de odihnă fiecărui Angajat;
- b) preocuparea Angajatorilor pentru asigurarea unui echilibru între viața personală și cea profesională;

- c) necesitatea ca fiecare Angajat să aibă o perioadă de repaus pentru relaxare, perioadă ce poate contribui inclusiv la sporirea performanțelor la locul de muncă și creșterea gradului de satisfacție personală.

(2) În aplicarea celor mai sus menționate la alin. (1), Angajatorul are dreptul de a stabili, prin politicile/reglementările interne aplicabile, cazurile în care va putea solicita Angajatului efectuarea în mod obligatoriu a concediului de odihnă. Fără a prejudicia cele de mai sus, acest drept poate fi exercitat de Angajator în toate cazurile în care:

- a) Angajatul nu și-a efectuat integral concediul de odihnă în anul în curs;
- b) Angajatul nu și-a respectat programările efectuate;
- c) în cazul în care programarea concediilor nu poate fi efectuată în așa fel încât să se asigure prezența unui număr suficient de salariați pe toată durata anului.

Art. 40

Pe durata concediului de odihnă, Angajații vor primi o indemnizație calculată conform prevederilor legale, la care se vor adăuga și alte drepturi convenite în contractul colectiv de muncă aplicabil la nivel de unitate.

Concedii fără plată

Art. 41

(1) Angajații au dreptul la concedii fără plată de maxim 30 de zile lucrătoare pe an pentru rezolvarea următoarelor situații:

- a) pentru pregătirea și susținerea examenului de bacalaureat, precum și pentru susținerea examenului de admitere în învățământul superior;
- b) pentru susținerea examenelor de absolvire, de licență, de masterat și doctorat sau promovare în anul următor, după caz.

(2) Pentru rezolvarea unor situații personale temeinic justificate, altele decât cele indicate la alin. (1) de mai sus, Angajații au dreptul la concedii fără plată de maxim 5 zile lucrătoare pe an.

(3) În cazul în care intervin anumite situații personale justificate pentru a căror rezolvare s-ar impune un concediu fără plată (i) pentru un termen mai lung decât cel indicat la alin. (2) de mai sus sau (ii) pe un termen care ar duce la depășirea, în cursul unui an, a numărului de zile de concediu fără plată indicate la alin. (2) de mai sus, Angajații pot beneficia de un astfel de concediu fără plată doar cu acordul Angajatorului.

(4) Prin excepție de la prevederile alineatelor anterioare, în cazul efectuării unui tratament medical în străinătate, Angajații au dreptul la concedii fără plată pe durata recomandată de medic.

(5) În afara concediului legal plătit pentru îngrijirea copiilor în vârstă de până la doi ani, respectiv 3 ani, în cazul copilului cu handicap, Angajata mamă, cu aprobarea Angajatorului, poate beneficia de încă un an de concediu fără plată. Orice astfel de solicitare trebuie transmisă Angajatorului în maxim 12 luni de la data încetării concediului legal plătit pentru îngrijirea copiilor.

(6) În cazul decesului mamei, tatăl copilului, la cererea sa, poate beneficia de concediu fără plată conform alin. (5) de mai sus.

(7) Pe toata perioada concediului fără plată, Angajații vor avea contractul individual de muncă suspendat.

Zile libere plătite, pentru evenimente deosebite

Art. 42

Angajații au dreptul la zile libere plătite pentru evenimente deosebite în familie sau alte situații, după cum urmează:

- a) căsătoria Angajatului – 3 zile;
- b) nașterea unui copil – 10 zile, respectiv 15 zile dacă tatăl a urmat un curs de puericultură;

- c) decesul soțului (soției), copilului, părinților, socrilor, bunicii, fraților sau surorilor – 3 zile.

Programul de lucru, pauza de masă și repausul zilnic

Art. 43

(1) Programul de lucru al Angajaților cu normă întreagă este, în lipsa altor convenții sau reglementări, de 8 ore/zi, timp de 5 zile pe săptămână conform politicilor/reglementărilor interne existente la nivel de unitate.

(2) Timpul de muncă include perioadele de timp alocate operațiunilor de deschidere și închidere a unităților.

Art. 44

(1) Angajații au dreptul la o pauză de masă zilnică conform politicilor/reglementărilor existente la nivel de unitate și, după caz, contractului colectiv de muncă la nivel de unitate.

(2) Angajatorul se obligă să le asigure salariaților condițiile necesare pentru ca aceștia să beneficieze în mod concret de pauza de masă stabilită pe parcursul programului de lucru, în condițiile contractului colectiv de muncă încheiat la nivelul fiecărei unități.

Art. 45

După fiecare zi de muncă, Angajații au dreptul la un repaus zilnic care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive cu excepțiile prevăzute de lege.

Programul flexibil și timpul inegal de lucru

Art. 46

(1) Părțile convin că Angajatorii pot aplica programe individualizate de muncă în ceea ce privește timpul de lucru și orele de sosire și de plecare ale Angajaților pentru anumite activități sau profesii, în funcție de specificul și de nevoile Angajatorului și/sau de opțiunile Angajatului.

(2) Asemenea tipuri de programe vor putea fi stabilite prin contractul individual de muncă și/sau, după caz, prin contractul colectiv de muncă și politicile/reglementările interne.

(3) Contractele individuale de muncă ale Angajaților în privința cărora se aplică un astfel de program de lucru vor conține explicit cel puțin următoarele clauze specifice:

- a) data de la care contractul de muncă în regim de activitate flexibilă și/sau timp inegal de lucru începe să-și producă efectele;
- b) perioada în care se aplică un astfel de program, după caz;
- c) durata muncii pe ore/zi și/sau ore pe săptămână, după caz.

Telemunca

Art. 47

(1) Activitatea de telemuncă se bazează pe acordul de voință al părților și se va desfășura potrivit legii, contractului colectiv de muncă sau reglementărilor interne, după caz.

(2) Refuzul salariatului de a consimți la prestarea activității în regim de telemuncă nu poate constitui motiv de modificare unilaterală a contractului individual de muncă și nu poate constitui motiv de sancționare disciplinară a acestuia.

Art. 48

În vederea îndeplinirii atribuțiilor ce le revin, telesalariații vor respecta programul de lucru stabilit la nivelul unității în conformitate cu prevederile contractului individual de muncă, regulamentului intern și/sau contractului colectiv de muncă aplicabil, în condițiile legii.

Art. 49

(1) Angajatorul are dreptul să verifice activitatea la locul de muncă al telesalariatului numai în timpul programului de lucru stabilit de către părți.

(2) Orice vizită sau sarcină transmise de către Angajator după programul de lucru, cu termen de executare în aceeași zi, este considerat timp suplimentar de muncă și va fi tratat potrivit legii.

(3) Sindicatul, al cărui membru este telesalariatul, are dreptul de a verifica condițiile de muncă ale acestuia, numai în timpul programului de lucru, cu acceptul salariatului.

Art. 50

Condițiile în care Angajatorul suportă, dacă este cazul, cheltuielile aferente activității în regim de telemuncă se stabilesc la nivelul fiecărei unități.

Art. 51

Cel puțin o dată pe lună, Angajatorul va asigura telesalariatului posibilitatea de a se întâlni cu colegii și cu șefii săi ierarhici, în timpul programului de lucru al unității.

Art. 52

Telesalariatul care ocupă o funcție în organul de conducere al Sindicatului se bucură de toate drepturile prevăzute de lege și de contractul colectiv de muncă de la nivelul unității.

Art.53

Angajatorul își rezervă dreptul de a rechema telesalariatul pentru a desfășura activitatea la sediul unității, ori de câte ori situația o impune potrivit regulilor pe care fiecare Angajator le stabilește.

CAPITOLUL 4 SĂNĂTATE ȘI SECURITATE ÎN MUNCĂ

Art. 54

Toate contractele colective de muncă la nivel de unitate sau politicile/reglementările interne, după caz, vor conține obligatoriu un capitol destinat sănătății și securității în muncă, în cuprinsul căruia se vor avea în vedere cel puțin următoarele:

- a) componența, modul de organizare și funcționare a Comitetului de Sănătate și Securitate în Muncă („CSSM”);
- b) condițiile care trebuie îndeplinite de către membrii CSSM;
- c) procedura de lucru și adoptare decizii;
- d) dreptul Sindicatelor de a verifica modul de aplicare și de respectare a deciziilor și procedurilor cu privire la sănătatea și securitatea în muncă a Angajaților.

Art. 55

Părțile semnatare ale prezentului Contract recunosc faptul că sănătatea Angajaților este vitală pentru dezvoltarea lor în carieră și, totodată, pentru rezultatele economice și bunul mers al Angajatorilor. În acest

sens, la nivel de unitate, Angajatorii și Sindicatul se angajează să colaboreze pentru gestionarea stresului și climatului la locul de muncă pentru a preveni/combate riscurile psihosociale și stresul de la locul de muncă, inclusiv prin implementarea, la nivel de unitate, de politici/reglementări în acest domeniu.

CAPITOLUL 5 SALARIZARE, BENEFICII ȘI ALTE FACILITĂȚI

Salarizare

Art. 56

(1) Fiecare Angajat are dreptul la un salariu în bani convenit la încheierea contractului individual de muncă.

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

Art. 57

Formele de salarizare care se pot aplica la nivelul unității sunt cele prevăzute în contractul individual de muncă și/sau contractul colectiv de muncă la nivel de unitate, după caz.

Art. 58

(1) Salariul minim brut lunar la nivelul sectorului de negociere colectivă pentru un program întreg de lucru de 8 ore/zi, este:

- a) începând cu data de 1 a lunii următoare intrării în vigoare a Contractului și până la data de 1 Mai 2025 - 4.100 lei;
- b) începând cu data de 1 Mai 2025 - 4.500 lei.

(2) Pentru evitarea oricărui dubiu, prin salariu minim brut lunar menționat la alin. (1) de mai sus, părțile înțeleg valoarea lunară cumulată, dacă este cazul, a salariului de bază brut lunar menționat în contractul individual de muncă și a compensației lunare plătită de către Angajator, voluntar, ca urmare a intrării în vigoare a Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 79/2017 cu privire la trecerea contribuțiilor de la Angajator la Angajat.

(3) Partea sindicală, ca reprezentantă a sindicatelor afiliate celor două Federații Sindicale, este de acord ca salariul minim brut lunar, astfel cum a fost negociat la nivelul sectorului, să fie preluat în fiecare unitate în care se aplică prezentul Contract Colectiv de Muncă. Partea sindicală ca reprezentantă a sindicatelor afiliate celor două Federații Sindicale, este de acord ca salariul minim brut lunar menționat la art. 58 alin.

(1) este fixat la valorile mai sus indicate pe durata prezentului Contract, urmând ca în perioada menționată să fie preluat ca atare la nivelul fiecărei unități, fără nicio modificare, ori de câte ori intervine o negociere, fie:

- a) în vederea încheierii unui contract colectiv de muncă sau
- b) în vederea încheierii unui act adițional la contractul colectiv de muncă.

Art. 59

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

(2) În cazul pluralității de creditori ai Angajatului va fi respectată ordinea prevăzută în lege.

Art. 60

(1) La cererea organizației sindicale și cu acordul Angajatului membru de sindicat, Angajatorii vor reține pe statele de plată cotizația de sindicat pe care o vor vira Sindicatului.

(2) Cotizația plătită de membrii de sindicat este deductibilă potrivit prevederilor Codului Fiscal.

Beneficii și alte facilități

Art. 61

(1) În afara drepturilor expres prevăzute de lege, la nivelul fiecărui Angajator pot fi acordate/negociate, în condițiile și limitele bugetare stabilite la nivelul fiecărei unități, în funcție de politica proprie de remunerare, una sau mai multe facilități/beneficii suplimentare pentru angajați cum ar fi:

- a) tichete/prime de vacanță;
- b) tichete de masă;
- c) prime/cadouri de sărbători sau pentru anumite evenimente;
- d) pachete de servicii medicale;
- e) cotă parte de participare la Pilonul III de pensie etc.

(2) Angajatorii recunosc importanța stabilității în muncă a Angajaților și pot stabili măsuri de încurajare a acestora prin intermediul contractului colectiv de muncă la nivel de unitate, reglementări interne sau contractul individual de muncă, după caz.

Art. 62

(1) La nivel de unitate, Angajatorul va acorda, din fondul social constituit conform Codului Fiscal și într-un quantum determinat printr-o politică/reglementare internă și/sau contract colectiv de muncă la nivel de unitate, după caz, un ajutor financiar pentru evenimente deosebite, respectiv în cazul:

- a) nașterii/adopției unui copil;
- b) decesului Angajatului;
- c) decesului unui membru al familiei Angajatului (soț/soție, copil sau părinte).

(2) Angajații cărora urmează să le înceteze contractul individual de muncă pe motiv de pensionare conform art. 56 alin. (1) lit. c) din Codul Muncii, au dreptul să beneficieze de o primă de pensionare conform politicii/reglementării interne și/sau contractului colectiv de muncă la nivel de unitate, după caz, într-un quantum ce nu poate fi mai mic de un salariu brut lunar individual.

CAPITOLUL 6

PREGĂTIREA PROFESIONALĂ ȘI PREGĂTIREA PROFESIONALĂ CONTINUĂ

Art. 63

Părțile semnatare al prezentului Contract Colectiv de Muncă sunt de acord că pregătirea profesională (pentru dezvoltare) urmată de pregătirea profesională continuă (de specializare) constituie o prioritate atât pentru dezvoltarea Angajatorilor cât și pentru dezvoltarea Angajaților în vederea creșterii performanțelor și promovării în carieră.

Pregătirea profesională (pentru dezvoltare)

Art. 64

(1) Prin pregătire profesională (pentru dezvoltare) părțile înțeleg un proces de instruire pe parcursul căruia participanții dobândesc noi cunoștințe teoretice și/sau practice, care nu sunt în strânsă legătură cu specificul postului ocupat de către Angajat.

(2) Angajații vor prezenta Angajatorului o dovadă a urmării unui astfel de curs.

Art. 65

(1) Participarea la astfel de programe de formare profesională poate avea loc la inițiativa Angajatorului sau la inițiativa Angajatului.

(2) În cazul în care participarea la programele de formare profesională (pentru dezvoltare) este inițiată de către Angajator, toate cheltuielile ocazionate de această participare vor fi suportate de către acesta.

(3) În cazul în care participarea la programele de formare profesională (pentru dezvoltare) este inițiată de către Angajat, cheltuielile ocazionate de această participare fie vor fi suportate integral de către Angajat fie, în condițiile prevăzute la alin. (4), suportate împreună de către Angajat și Angajator astfel:

- a) 50% de către Angajator,
- b) 50% de către Angajat.

(4) Angajatorul va suporta cheltuielile prevăzute mai sus la alin. (3) numai dacă se îndeplinesc cumulativ următoarele condiții:

- a) Angajatorul consideră că forma/programul de pregătire solicitat(ă) de Angajat are legătură cu profilul activităților din cadrul unității respective;
- b) există buget disponibil la nivelul Angajatorului pentru astfel de forme/programe de pregătire.

Art. 66

Pe perioada participării la programele de formare profesională (pentru dezvoltare) pentru care Angajatorul va suporta total sau parțial costurile, Angajatul va beneficia de toate drepturile salariale deținute.

Art. 67

În situațiile prevăzute la art. 65 politicile/reglementările interne și/sau contractul colectiv de muncă de la nivelul unității, după caz, vor prevedea cel puțin obligațiile contractuale ale Angajatului în raport cu Angajatorul care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională.

Pregătirea profesională continuă (de specializare)

Art. 68

Prin pregătire profesională continuă (de specializare) părțile semnatare ale prezentului Contract Colectiv de Muncă înțeleg procesul de pregătire având ca obiectiv perfecționarea activității profesionale pentru postul ocupat și dobândirea de cunoștințe specifice, care reprezintă un proces continuu în vederea actualizării cunoștințelor și deprinderilor specifice postului și locului de muncă.

Art. 69

O dată la doi ani, Angajatorii au obligația să asigure participarea Angajaților la cel puțin un curs de pregătire profesională continuă (de specializare).

Art. 70

Cheltuielile cu pregătirea profesională continuă (de specializare) vor fi suportate de către Angajator.

Art. 71

(1) Pregătirea profesională continuă (de specializare) se va efectua, în principal, în baza planului de formare profesională care va fi elaborat anual cu informarea/consultarea Sindicatului.

(2) Planul de formare profesională menționat la alin. (1) va conține cel puțin următoarele aspecte:

- a) unitățile organizaționale/zonile de activitate din care provin Angajații care urmează a participa la cursuri;
- b) numărul estimat de ore destinat pregătirii fiecărui Angajat ce va urma astfel de programe, cu o indicație procentuală a raportului dintre orele de pregătire de pe platforma e-learning și orele de pregătire în sala de curs;
- c) tipologiile de cursuri/programe de pregătire profesională care urmează a fi făcute.

(3) De regulă, programele/cursurile de pregătire profesională continuă (de specializare) se vor efectua în timpul programului de lucru.

(4) În cazul în care programele/cursurile de pregătire profesională continuă (de specializare) sunt organizate în afara programului de lucru, se va putea acorda o indemnizație conform politicilor/reglementărilor interne stabilite la nivelul fiecărei unități.

Art. 72

Părțile semnatare ale prezentului Contract Colectiv de Muncă stabilesc faptul că situația pieței muncii la nivelul sectorului de negociere colectivă este o preocupare importantă în agenda lor comună și, în acest sens, își asumă angajamentul de a se întâlni de cel puțin două ori pe an pentru a discuta și identifica programe necesare și utile pentru Angajați, inclusiv programe de reconversie și de recalificare profesională, astfel încât să prevină situațiile în care Angajații apelează la piața forței de muncă din afara sectorului de negociere colectivă.

CAPITOLUL 7 EVALUAREA PERFORMANȚELOR

Art. 73

(1) Performanța profesională a tuturor Angajaților este evaluată printr-un proces sistematic intern, periodic, prin care se analizează gradul de îndeplinire a obiectivelor și modul de manifestare a competențelor (de exemplu: comportamentul profesional) în executarea sarcinilor de serviciu.

(2) Procesul de evaluare este întemeiat pe principiile nediscriminării, obiectivității și transparenței și se desfășoară potrivit politicilor/reglementărilor interne.

Art. 74

Angajatorii, la nivel de unitate, au obligația de a implementa politici/reglementări interne referitoare la procesul de evaluare care să conțină cel puțin următoarele elemente:

- a) termenul efectuării evaluării;
- b) calificativele;
- c) modul în care rezultatul evaluării influențează sau este luat în considerare în acordarea de stimulente, bonusuri și/sau promovări în carieră;
- d) nivelurile ierarhice la care poate apela Angajatul în cazul în care acesta nu este de acord cu calificativul acordat sau existența, după caz, a unei comisii de contestare a evaluării;
- e) termenul în care poate face contestație;
- f) componența, după caz, a comisiei de analiză a contestațiilor cu privire la evaluare;
- g) termenul comunicării deciziei cu privire la contestația Angajatului;
- h) procedura privind măsurile de dobândire a cunoștințelor necesare îmbunătățirii cunoștințelor teoretice și practice la locul de muncă.

CAPITOLUL 8 NECORESPUNDEREA PROFESIONALĂ

Art. 75

Angajatorii, la nivel de unitate, au obligația de a implementa politici/reglementări interne referitoare la procesul de constatare a necorespunderii profesionale, politici/reglementări interne care să aibă în vedere respectarea, cel puțin, a următoarelor principii:



- a) declanșarea unui astfel de proces poate avea loc oricând pe parcursul unui an, pornind fie de la rezultatele unei evaluări periodice, fie de la rezultatele unei evaluări punctuale din partea superiorului ierarhic cu privire la gradul de îndeplinire a obiectivelor și/sau modul de manifestare a competențelor în executarea sarcinilor de serviciu;
- b) în cazul în care există implementat un sistem prin care Angajatorul verifică, pentru toți sau o parte dintre Angajați, existența cunoștințelor teoretice și practice și/sau a abilităților individuale de bază necesare desfășurării activității, Angajatorul poate utiliza rezultatele nesatisfăcătoare ale acestor verificări ca declanșator al unui proces de necorespondere profesională;
- c) Angajatul va avea la dispoziție o perioadă de timp rezonabilă pentru îmbunătățirea rezultatelor activității, în baza unui plan de măsuri stabilit de Angajator cu consultarea Angajatului. Angajatul are dreptul de a solicita să fie asistat de către Sindicat în cadrul acestui proces;
- d) planul de măsuri mai sus menționat poate viza, printre altele, obligația Angajatului de a-și îmbunătăți nivelul de cunoștințe teoretice necesare desfășurării în condiții optime a respectivei activități, precum și dreptul Angajatorului de a testa gradul/modul de îndeplinire a acestei obligații;
- e) Angajatorul, în funcție de rezultatele obținute de Angajat în îndeplinirea planului de măsuri mai sus menționat, va decide asupra măsurilor de urmat în continuare;
- f) stabilirea unui mecanism intern de control suplimentar, în cazul în care Angajatul dorește contestarea deciziei de necorespondere profesională.

Art. 76

Niciun Angajat nu poate fi concediat pentru motive de necorespondere profesională fără o evaluare prealabilă.

CAPITOLUL 9 DIALOGUL SOCIAL

La nivelul sectorului de negociere colectivă

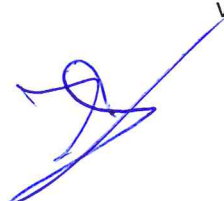
Art. 77

Pentru părțile semnatare ale prezentului Contract Colectiv de Muncă, dialogul social de la nivelul sectorului de negociere colectivă este esențial în construcția unui parteneriat care să asigure stabilitate și un climat de pace socială.

Art. 78

În vederea atingerii dezideratului propus la art. 77 părțile semnatare ale prezentului Contract Colectiv de Muncă convin următoarele:

- a) să conlucreze și să dezvolte o relație de parteneriat în vederea ridicării nivelului de cunoștințe profesionale și a nivelului de trai al Angajaților din sectorul de negociere colectivă;
- b) să elaboreze și să promoveze proiecte comune care să vină în sprijinul Angajatorilor, Angajaților și al organizațiilor patronale și sindicale;
- c) să se consulte și să se informeze reciproc în legătură cu aspectele profesionale, economice, sociale și legislative cu impact asupra sectorului de negociere colectivă și să conlucreze în vederea susținerii intereselor sectorului de negociere colectivă;
- d) să încheie acorduri bilaterale care să asigure reguli și condiții de muncă mai bune pentru Angajații din sectorul de negociere colectivă;
- e) să conlucreze pentru îmbunătățirea activităților companiilor membre și pentru îmbunătățirea vieții și sănătății Angajaților;



- f) să organizeze împreună evenimente, acțiuni și inițiative menite să contribuie la dezvoltarea dialogului social în cadrul sectorului de negociere colectivă.

Art. 79

(1) Pentru punerea în practică a acestor acțiuni conform art. 78 de mai sus, Angajatorii vor acorda președinților sindicatelor din unitățile cărora li se aplică acest Contract Colectiv de Muncă, membre ale părții sindicale, zile libere plătite destinate activității sindicale la nivelul sectorului de negociere colectivă după cum vor fi acestea necesare pentru realizarea activităților comune organizate de către părțile semnatare ale prezentului Contract Colectiv de Muncă.

(2) Persoanele indicate la alin. (1) desemnate de către partea sindicală să participe la acțiunile comune cu partea patronală la nivelul sectorului de negociere colectivă, aduce la cunoștința Direcțiilor de Resurse Umane din unitățile respective, în timp util, perioada în care vor absenta de la locul de muncă pentru activități sindicale la nivelul sectorului de negociere colectivă.

La nivelul companiilor

Art. 80

(1) Membrii aleși în organele de conducere ale Sindicatului care au calitatea de Angajați, pot avea dreptul la reducerea programului lunar pentru desfășurarea activităților sindicale, fără afectarea drepturilor salariale conform celor stabilite în contractele colective de muncă de la nivelul unităților.

(2) La momentul evaluării de către Angajator a rezultatelor Angajaților care dețin funcții de conducere în Sindicat este recomandat să se țină seama de perioada de timp acordată conform alin. (1) consumată efectiv pentru activitatea sindicală.

Art. 81

Sindicatelor vor fi consultate/informate în legătură cu toate deciziile pe care Angajatorul le va lua cu privire la măsurile economice, profesionale sau sociale ale unității care vor avea efecte asupra Angajaților.

Art. 82

Liderii de sindicat sunt protejați împotriva concedierii pe motive care țin de activitatea sindicală.

Art. 83

În ceea ce privește relațiile de dialog social dintre sindicate și conducerea companiilor, este considerată faptă de hărțuire împiedicarea, în mod repetat, a dreptului la exercitarea atribuțiilor sindicale, prin repartizarea de sarcini în perioada zilelor destinate activităților sindicale. Pentru evitarea oricărui dubiu, solicitările angajatorului care privesc o chestiune urgentă care nu se pot aloca unui alt angajat, sau care derivă din necesitatea respectării unor termene legale sau contractuale, nu intră în această categorie.

Art. 84

În vederea asigurării unei viziuni mai complexe a partenerilor de dialog social asupra legislației privind egalitatea de șanse și de tratament, dar și privind prevenirea și combaterea discriminării și hărțuirii, partea patronală va organiza un seminar pe această temă, la care vor participa președinții Federațiilor Sindicale semnatare ale Contractului Colectiv de Muncă, precum și președinții/membrii organelor de conducere ale sindicatelor din unitățile cărora li se aplică acest Contract Colectiv de Muncă. Partenerii de dialog social vor stabili, cu bună credință, data, formatul de organizare și participanții la un asemenea eveniment în limita unui număr maxim de participanți (30 de persoane).

CAPITOLUL 10 PREVEDERI FINALE

Art. 85

Interpretarea clauzelor prezentului Contract se face prin consens. Dacă nu se realizează consensul, clauza se interpretează potrivit regulilor de drept civil.

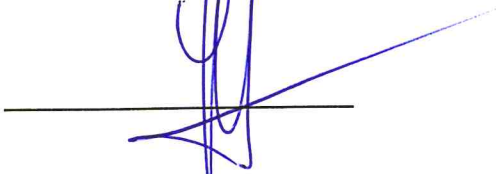
Art. 86

Unitățile ale căror contracte colective de muncă se află în derulare, vor avea în vedere alinierea la măsurile prevăzute în prezentul Contract Colectiv de Muncă, în cadrul negocierii ocazionate de expirare a contractului colectiv de muncă la nivel de unitate.

* * *

Pentru
CONSILIUL PATRONATELOR BANCARE DIN ROMÂNIA (CPBR)

Domnul Sergiu-Cristian MANEA
Președinte al Consiliului Director

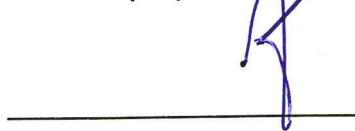


Pentru
FEDERAȚIA SINDICATELOR DIN INDUSTRIA FINANCIARĂ (FSIF)

Doamna Adela BĂDESCU
Președinte

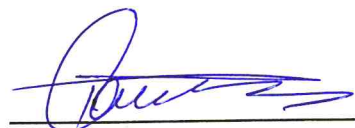


Domnul Răzvan-Constantin CÂRSTOIU
Prim vicepreședinte



Pentru
FEDERAȚIA SINDICATELOR DIN ASIGURĂRI ȘI BĂNCI (FSAB)

Domnul Paraschiv CONSTANTIN
Președinte



Anexa 1

LISTA UNITĂȚILOR CĂRORA LI SE APLICĂ PREVEDERILE CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ NEGOCIAT LA NIVELUL SECTORULUI DE NEGOCIERE COLECTIVĂ "40.ACTIVITĂȚI BANCARE"

Nr. Crt.	Numele Unității	Date de Identificare
1.	Banca Comercială Română S.A.	Sediu social: Calea Plevnei nr. 159, Business Garden Bucharest, clădirea A, etajul 6, sector 6, București Nr. Registru Comerțului: J40/90/1991 CUI: RO361757
2.	BRD Groupe Société Générale S.A.	Sediu social: B-dul. Ion Mihalache, nr. 1-7, sector 1, București Nr. Registru Comerțului: J40/608/1991 CUI: RO361579
3.	ING Bank NV Amsterdam - Sucursala București	Sediu social: Str. Aviator Popișteanu nr. 54A, Clădirea nr. 3, Expo Business Park, sector 1, București Nr. Registru Comerțului: J40/16100/1994 CUI: RO6151100
4.	Raiffeisen Bank S.A.	Sediu social: Calea Floreasca nr. 246D, Clădirea de birouri FCC, sector 1, cod poștal 014476, București Nr. Registru Comerțului: J40/44/1991 CUI: RO361820
5.	UniCredit Bank S.A.	Sediu social: Bd. Expoziției nr. 1F, sector 1, București Nr. Registru Comerțului: J40/7706/1991 CUI: RO361536

