
**CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA
NIVELUL SECTORULUI DE ACTIVITATE
“ACTIVITĂȚI FINANCIARE, BANCARE ȘI DE
ASIGURĂRI DIN ROMÂNIA” ÎNREGISTRAT
SUB NUMĂRUL MMJS – DDS nr. 995/09.01.2019**

ACEST DOCUMENT A FOST SEMNAT DE PARȚI LA DATA DE 12 DECEMBRIE 2018

**CONTRACT COLECTIV DE MUNCA LA NIVELUL SECTORULUI DE ACTIVITATE
“ACTIVITATI FINANCIARE, BANCARE SI DE ASIGURARI DIN ROMANIA”**

CUPRINS

CAPITOLUL 1 DISPOZITII GENERALE	3
CAPITOLUL 2 CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCA	5
Incheierea Contractului Individual de Munca	5
Executarea contractului individual de munca	6
Modificarea contractului individual de munca	8
Suspendarea contractului individual de munca	9
Incetarea contractului individual de munca	9
Masuri disciplinare si raspundere patrimoniala	10
CAPITOLUL 3 TIMPUL DE MUNCA SI TIMPUL DE ODIHNA	11
Timpul de munca	11
Reducerea timpului de munca	11
Timpul de odihna	11
Concedii fara plata	13
Zile libere platite, pentru evenimente deosebite	13
Programul de lucru, pauza de masa si repausul zilnic	13
Programul flexibil si timpul inegal de lucru	14
Telemunca	14
CAPITOLUL 4 SANATATE SI SECURITATE IN MUNCA	15
CAPITOLUL 5 SALARIZARE, BENEFICII SI ALTE FACILITATI	16
Salarizare	16
Beneficii si alte facilitati	16
CAPITOLUL 6 PREGATIREA PROFESIONALA SI PREGATIREA PROFESIONALA CONTINUA	18
Pregatirea profesionala (pentru dezvoltare)	18
Pregatirea profesionala continua (de specializare)	18
CAPITOLUL 7 EVALUAREA PERFORMANTELOR	20
CAPITOLUL 8 NECORESPUNDEREA PROFESIONALA	21
CAPITOLUL 9 DIALOGUL SOCIAL	22
La nivelul sectorului de activitate	22
La nivelul companiilor	22
CAPITOLUL 10 PREVEDERI FINALE	23

**CONTRACT COLECTIV DE MUNCA LA NIVELUL SECTORULUI DE ACTIVITATE
“ACTIVITATI FINANCIARE, BANCARE SI DE ASIGURARI DIN ROMANIA”**

INTRE PARTILE CONTRACTANTE:

1. FEDERATIA PATRONALA A SERVICIILOR FINANCIARE DIN ROMANIA, denumita in continuare “partea patronala”, cu sediul social in World Trade Center, Piata Montreal 10, parter, incaperile 0.13bis/0.14/0.15, zona de birouri nr. 4, cod postal 011469, sector 1, Bucuresti, Romania, infiintata in conformitate cu Legea dialogului social nr. 62/2011, inregistrata la Tribunalul Bucuresti in baza Sentintei civile nr. 19FED/2016 si reprezentativa la nivelul sectorului activitati financiare, bancare si de asigurari conform Sentintei civile nr.6/RZ din 12.05.2017

si

2. FEDERATIA SINDICATELOR DIN ASIGURARI SI BANCI, denumita in continuare “partea sindicala”, cu sediul in Bucuresti, B-dul. Iuliu Maniu nr. 7, sector 6, persoana juridica, conform Sentintei Civile nr. 11/14.05.2002, pronunată de Tribunalul Municipiului Bucuresti, reprezentativa la nivelul sectorului activitati financiare, bancare si de asigurari conform Sentintei civile nr. 7 RZ din data de 07.04.2016,

a intervenit urmatorul Contract colectiv de munca, denumit in continuare “Contract” sau “Contract Colectiv de Munca”

CAPITOLUL 1 DISPOZITII GENERALE

Art. 1

Partile contractante recunosc si accepta pe deplin ca sunt egale si libere in negocierea Contractului Colectiv de Munca la nivelul sectorului si se obliga sa respecte in totalitate prevederile acestuia, avand la baza urmatoarele principii, fara ca enumerarea sa fie limitativa:

- a. Principiul Libertatii alegerii locului de munca, partile prezentului Contract intelegand acest principiu in sensul in care orice persoana este libera sa accepte sau sa refuze ocuparea unui post sau exercitarea unei profesii sau meserii, exceptand cazurile in care legea prevede altfel;
- b. Principiul Egalitatii de tratament;
- c. Principiul Libertatii de asociere si de exercitare a dreptului sindical;
- d. Principiul Consensualitatii si buneii credinte;
- e. Principiul Nediscriminarii.

Art. 2

Prevederile prezentului Contract Colectiv de Munca se aplica in unitatile din cadrul sectorului de activitate Financiar, Bancar si de Asigurari, definit potrivit legii, conform inregistrarii de catre autoritatea publica competenta.

Art. 3

- (1) Prezentul Contract se incheie pe o durata de 2 ani.
- (2) Prezentul Contract Colectiv de Munca asigura garantii minime pentru incheierea contractelor colective de munca la nivel de unitati, precum si a contractelor individuale de munca.
- (3) In cazul expirarii Contractelor Colective de Munca de la nivelul unitatilor, pana la incheierea unui nou contract, Angajatii vor beneficia de drepturile prevazute in prezentul Contract Colectiv de Munca de la nivel de sector.

Art. 4

- (1) Contractul Colectiv de Munca la nivel de sector cuprinde drepturi si obligatii cu privire la stabilirea conditiilor generale de munca.
- (2) In ceea ce priveste conditiile specifice de munca, drepturile si obligatiile Angajatilor si Angajatorilor se vor stabili prin contractele colective de munca incheiate la nivel de unitati, reglementarile/politicile interne si/sau contractele individuale de munca incheiate la nivel de unitati.

Art. 5

- (1) Orice cerere de modificare a prezentului Contract va face obiectul unei negocieri.
- (2) Cererea de modificare se comunica in scris celeilalte parti, iar in cazul in care partile agreeaza declansarea negocierilor conform cererii de modificare, aceste negocieri vor putea fi demarate cel mai devreme in 2 zile lucratoare si cel mai tarziu in 15 zile lucratoare de la data primirii unei astfel de cereri.
- (3) Modificarile aduse prezentului Contract produc efecte de la data inregistrarii actului modificator sau de la orice data agreata de catre parti.

Art. 6

In vederea mentinerii unui climat de buna intelegere, de colaborare si de respect intre partile Contractului dar si intre membrii acestora, partile convin sa-si puna la dispozitie date, documente si informatii rezonabil necesare derularii negocierilor si in stransa legatura cu acestea, in spiritul legii, transparentei si dialogului necesar incheierii unui Contract Colectiv de Munca la nivel de sector.

Art. 7

Suspendarea si incetarea prezentului Contract au loc potrivit legii.

Art. 8

(1) Interpretarea clauzelor prezentului Contract se face prin consens.

(2) Daca nu se realizeaza consensul, clauzele se interpreteaza conform regulilor de drept civil, iar daca si dupa aceasta exista indoiala, se interpreteaza in intelesul mai favorabil Angajatilor.

Art. 9

Partile semnatare ale Contractului se obliga sa aduca la cunostinta membrilor lor prezentul Contract Colectiv de Munca la nivel de sector, astfel incat Angajatii sa ia cunostinta de continutul sau.

Art. 10

Drepturile Angajatilor, prevazute in prezentul Contract Colectiv de Munca nu pot sa reprezinte cauza reducerii altor drepturi colective sau individuale care au fost recunoscute anterior prin negociere la nivel de unitate sau individual.

Art. 11

(1) Partile semnatare ale Contractului recunosc faptul ca prevederile legii sunt minimale si obligatorii, Angajatii si Angajatorii obligandu-se sa le aplice si sa le respecte intocmai.

(2) Partile semnatare ale Contractului inteleg faptul ca Angajatii au dreptul oricand sa invoce si sa beneficieze de prevederile legale in vigoare, chiar daca ele nu sunt amintite in acest Contract.

(3) In cazul in care unele articole din legislatia in vigoare la data negocierii si semnarii Contractului Colectiv de Munca, in baza carora au fost negociate anumite clauze din prezentul Contract, vor fi declarate neconstitutionale, partile semnatare se obliga sa negocieze inlocuirea acestora cu noi prevederi aliniate la cerintele constitutionale.

(4) In cazul in care legislatia aplicabila, in vigoare la data semnarii prezentului Contract, sufera modificari cu impact direct asupra unui/mai multor articole din prezentul Contract, pana la expirarea Contractului se vor aplica prevederile mai favorabile Angajatilor, daca legea nu prevede expres altfel.

CAPITOLUL 2 CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCA

Art. 12

(1) **Contractul individual de munca** este contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită angajat, se obligă să presteze munca 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 munca, care prestează munca pentru și sub autoritatea unui angajator și beneficiază de drepturile prevăzute de lege, precum și de prevederile contractelor sau acordurilor colective de munca 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, forța de muncă pe baza de contract individual de munca.

Incheierea Contractului Individual de Munca

Art. 13

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

Art. 14

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

- a) locul de muncă;
- b) funcția, ocupația;
- c) data de la care contractul de munca 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) alte aspecte privind salariul și beneficiile.

(2) În contractele individuale de munca 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 munca în condițiile stabilite de Codul Muncii.

(4) Clauza cu privire la formarea profesională este cuprinsă în actul adițional la contractul individual de munca 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 munca cu privire la clauza de formare profesională.

(5) Clauza de neconcurență este prevăzută într-un contract individual de munca 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) terți în favoarea cărora se interzice prestarea activității;

d) aria geografica de aplicare a clauzei.

(6) Clauza de naveta/relocare reprezinta clauza prin care Angajatul si Angajatorul decid reglementarea cel puțin a aspectelor mentionate la art. 15 din prezentul Contract Colectiv de Munca.

(7) Clauza de confidentialitate va fi cuprinsa in reglementarile interne aplicabile la nivelul unitatilor, care vor contine, in mod corespunzator, prevederi clare cu privire la aplicabilitatea acestei obligatii de confidentialitate.

Art. 15

(1) Angajatorul poate, in masura in care considera fezabil si necesar pentru desfasurarea activitatii sale, sa acorde unele inlesniri in cazul in care Angajatul isi desfasoara activitatea in alta localitate decat cea de domiciliu/resedinta.

(2) La nivelul fiecarui Angajator se pot negocia conditiile acordarii acestor inlesniri in urmatoarele doua cazuri:

a) Naveta – situatia in care, la initiativa Angajatorului, un Angajat isi desfasoara activitatea in alta localitate decat cea de domiciliu/resedinta si in acest scop se deplaseaza, de regula zilnic, din localitatea de domiciliu/resedinta in localitatea unde se afla locul de munca.

b) Relocare – situatia in care un Angajat isi schimba, la initiativa Angajatorului, locul de munca in alta localitate decat cea de domiciliu/resedinta, la o distanta care nu permite efectuarea navetei si decide sa isi mute si domiciliul in localitatea in care se afla locul de munca.

(3) In cazul in care Angajatorul decide sa acorde facilitatea navetei, la nivelul acestuia vor fi negociate si stabilite urmatoarele conditii de acordare:

- a) Cuantumul sumelor suportate de catre Angajator pentru efectuarea navetei si periodicitatea acordarii;
- b) Distantele minime/maxime pentru care se acorda aceasta facilitate;
- c) Cum se concretizeaza solicitarea adresata de Angajator Angajatului, prin care se determina efectuarea navetei;
- d) Perioada de timp pe care se acorda aceasta facilitate;
- e) Conditii in care aceasta facilitate poate fi retrasa/prelungita;
- f) Alte prevederi pe care partile le considera necesare avand in vedere specificul activitatii/conditiile locale/etc.

(4) In cazul in care Angajatorul decide sa acorde facilitatea relocarii, la nivelul acestuia vor fi negociate si stabilite urmatoarele conditii de acordare:

- a) Distanta minima peste care poate fi acordata aceasta facilitate;
- b) Cum se concretizeaza solicitarea adresata de Angajator Angajatului si care determina relocarea;
- c) Care sunt conditiile de acordare a relocarii (exemplu: mutarea efectiva a domiciliului/resedintei, lipsa unui imobil pe care sa il aiba in proprietate Angajatul, anterior, in localitatea de relocare);
- d) Care sunt cheltuielile pe care Angajatorul le poate suporta/deconta (exemplu: transport/manipulare bunuri, transport persoane);
- e) Daca se acorda si care este cuantumul ajutorului financiar, exceptand decontarea cheltuielilor.

Executarea contractului individual de munca

Art. 16

(1) Drepturile si obligatiile privind relatiile de munca dintre Angajator si Angajat sunt cele prevazute in lege, in contractele colective de munca, in contractele individuale de munca si/sau in regulamentele interne de la nivelul unitatilor.

(2) Angajatii nu pot renunta la drepturile prevazute de lege si de asemenea la niciun alt drept, peste cele prevazute in lege, obtinut in urma negocierilor colective la orice nivel, pe durata aplicarii unui astfel de contract colectiv.

(3) Actele aditionale intocmite de catre Angajator si nesemnate de catre Angajati nu pot fi opuse acestora din urma pentru justificarea diminuarii drepturilor prevazute de lege sau obtinute in urma negocierilor colective la orice nivel.

Art. 17

(1) Luand in considerare rolul si obligatiile Angajatorilor din sectorul de activitate financiar, bancar si de asigurari ce deriva din legislatia interna sau europeana aplicabila, precum si responsabilitatile acestora fata de clienti si societate, partile semnatare ale prezentului Contract agreeaza faptul ca, in initierea si desfasurarea relatiilor de munca, Angajatorul si Angajatul au drepturi si obligatii conform alineatelor de mai jos:

(2) Pe langa cele expres prevazute de lege, **Angajatorul are urmatoarele drepturi generale:**

- a) Dreptul de a decide asupra ocuparii posturilor existente la nivelul unitatii, cu persoanele cele mai potrivite si de a elabora/ implementa politici/reglementari interne in acest sens. Angajatorul va acorda prioritate recrutarii interne in masura in care considera ca exista resurse cu competentele necesare pentru o anumita pozitie;
- b) Dreptul de a verifica si evalua aptitudinile, competenta profesionala si reputatia viitorilor angajati si de a elabora/ implementa politici/ reglementari interne in acest sens;
- c) Dreptul de a stabili strategia/ politica de remunerare la nivelul unitatii, cu respectarea prevederilor legale si prudentiale aplicabile;
- d) Dreptul de a stabili criteriile de eligibilitate pentru acordarea oricaror beneficii/ facilitati la nivel de unitate, un astfel de criteriu putand fi, de exemplu, cel al existentei/ gravitatii unei sanctiuni disciplinare.

(3) Pe langa cele expres prevazute de lege, **Angajatorul are urmatoarele obligatii generale:**

- a) Obligatia de a implementa, la nivel de unitate, politici/ reglementari interne relevante referitoare la recrutare, prin care sa se reglementeze inclusiv existenta unor canale de comunicare interna cu privire la pozitiile vacante si modul in care se face comunicarea cu privire la posturile vacante;
- b) Obligatia de a informa/consulta sindicatul asupra strategiei/ politicii de remunerare aplicabile la nivelul unitatii respective;
- c) Obligatia promovarii si intretinerii unei culturi organizationale a integritatii si eticii profesionale care sa sprijine respectarea de catre Angajati a obligatiilor acestora;
- d) Obligatia de a aduce la cunostinta Angajatilor, prin orice mijloc de comunicare existent la nivel de unitate si/sau postare pe o pagina de intranet, orice politici/ reglementari interne astfel incat sa fie disponibile la orice moment.

(4) **Angajatul are urmatoarele obligatii generale**, pe intreaga durata a unui contract individual de munca in cadrul unui Angajator din sectorul de activitate Financiar Bancar si de Asigurari:

- a) Obligatia de a exercita activitatea cu buna credinta si responsabilitate;
- b) Obligatia de a indeplini atributiile cu profesionalism, eficienta, corectitudine si constiinciozitate;
- c) Obligatia de a respecta legislatia in vigoare si politicile/reglementarile interne existente la nivelul unitatii;
- d) Obligatia de a pastra confidentialitatea asupra tuturor datelor si informatiilor cu caracter confidential, cu care intra in contact in exercitarea atributiilor;
- e) Obligatia de a avea un comportament integru in timpul programului de lucru si de a evita conflictele de interese (astfel cum sunt definite la nivelul fiecărei unitati);
- f) Obligatia de a aduce la cunostinta Angajatorului orice situatie de conflict/potential conflict de interese sau alte situatii de natura a ii afecta probitatea si integritatea profesionala (de exemplu: condamnari penale, sanctiuni impuse de autoritati de reglementare in domeniu, revocari/expirari ale autorizatiilor/acreditarilor necesare desfasurarii activitatii, etc.);
- g) Obligatia de a avea un comportament decent, respectuos si echilibrat, astfel incat colaborarea cu ceilalti angajati si cu clientii sa fie facila si proactiva;
- h) Obligatia de a avea, la orice moment, o buna reputatie si probitate morala si profesionala;
- i) Obligatia sa dispuna (si sa se asigure de mentinerea si imbunatatirea constanta) de cunostinte, aptitudini si experienta adecvate activitatii desfasurate;
- j) Obligatia sa desfasoare activitatea in conformitate cu regulile unei practici bancare prudente si sanatoase;
- k) Obligatia sa desfasoare activitatea de o maniera care sa nu puna in pericol drepturile si interesele clientilor si ale Angajatorului.

(5) Angajatul are următoarele drepturi:

- a) sa beneficieze de salariu pentru munca depusa, sa negocieze salariul, pe baza reglementarilor adoptate in Banca, cu respectarea drepturilor fundamentale ale cetateanului;
- b) sa fie informati, in conformitate cu prevederile legale, cu privire la clauzele pe care banca intentioneaza sa le modifice in contractul individual de munca;
- c) sa beneficieze de masuri de sanatate si securitatii in munca, conform dispozitiilor legale in vigoare;
- d) sa efectueze, in fiecare an calendaristic, un concediu de odihna plzitit, acordat conform prevederilor contractului colectiv de munca aplicabil;
- e) sa beneficieze de alte concedii fara plata, pentru situatiile si in conditiile contractului colectiv de munca aplicabil;
- f) sa beneficieze de ajutoare, recompense banesti si prestatii de asigurari sociale, potrivit contractului colectiv de munca aplicabil;
- g) sa aiba acces la formarea profesionala, conform prevederilor contractului colectiv de munca aplicabil.

Art. 18

(1) Angajatii au dreptul sa fie asistati de catre reprezentantii sindicatului din care fac parte in legatura cu executarea, modificarea, suspendarea sau incetarea contractului individual de munca, dupa caz, iar in situatia in care un Angajat a ales sa isi exercite acest drept, Angajatorul se obliga sa puna la dispozitia unor astfel de reprezentanti toate datele si informatiile relevante si necesare care vizeaza Angajatul asistat.

(2) In toate situatiile prevazute la alin. (1), persoana care va asista Angajatul va incheia un contract de confidentialitate cu Angajatorul.

(3) Partile se obliga sa nominalizeze/mandateze persoane care sa nu se afle in situatia de conflict de interese, in scopul reprezentarii/asistarii Angajatorului/Angajatului.

Modificarea contractului individual de munca

Art. 19

(1) Angajatorul poate modifica temporar locul muncii si felul muncii, fara consimtamantul Angajatului in urmatoarele situatii:

- a) In situatiile si conditiile expres prevazute de lege;
- b) In cazul unor situatii de forta majora;
- c) Ca urmare a unei masuri de protectie a Angajatului, in cazul in care acesta nu isi mai poate executa activitatea corespunzatoare locului de munca ocupat, fiind declarat inapt fizic sau psihic ori apt conditionat, iar Angajatorul nu are posibilitatea, in mod obiectiv si rezonabil, sa adapteze locul/felul muncii la conditiile/recomandarile medicale;
- d) Pe durata unei cercetari disciplinare, in cazul in care Angajatorul considera ca pastrarea Angajatului la locul de munca poate prejudicia cercetarea disciplinara sau relatiile cu ceilalti Angajati sau cu clientii/furnizorii Angajatorului.

(2) In toate situatiile prevazute la alin. (1) de mai sus, superiorul ierarhic va lua toate masurile necesare pentru a asigura si pentru a respecta toate conditiile prevazute de lege si de contractele colective de munca avand in vedere urmatoarele obligatii minimale:

- a) Intocmirea unei decizii care sa cuprinda sarcinile, atributiile si responsabilitatile Angajatului pentru noul post;
- b) Perioada de timp in care Angajatul va ocupa postul respectiv;
- c) Retributia;
- d) Masurile privind sanatatea si securitatea la noul loc de munca.

(3) Delegarea salariatilor are loc potrivit legii, contractului colectiv sau individual de munca, dupa caz, salariatii avand dreptul la plata cheltuielilor de transport si cazare, precum si la o indemnizatie zilnica de delegare, in conformitate cu prevederile contractului colectiv de munca la nivel de unitate.

(4) Detasarea salariatilor are loc potrivit legii, contractului colectiv sau individual de munca, dupa caz, salariatii avand dreptul la o indemnizatie de detasare in conformitate cu prevederile contractului colectiv de munca la nivelul unitatii.

Suspendarea contractului individual de munca

Art. 20

Suspendarea contractului individual de munca, are loc potrivit legii, sau a contractelor colective sau individuale de munca de la nivelul unitatii, dupa caz.

Incetarea contractului individual de munca

Art. 21

(1) Incetarea contractului individual de munca poate avea loc in urmatoarele conditii:

- a) De drept, in conditiile prevazute de lege;
- b) Concediere, care reprezinta incetarea contractului individual de munca din initiativa angajatorului.

(2) Concedierea pentru motive care tin de persoana Angajatului este aplicata in situatiile prevazute de lege, astfel:

- a) Nicio concediere pentru motive disciplinare nu poate fi aplicata de catre angajator fara o cercetare disciplinara prealabila;
- b) Pe parcursul cercetarii disciplinare prealabile, angajatul are dreptul sa fie asistat, la cererea sa, de catre un reprezentant al sindicatului al carui membru este.

(3) Concediere pentru motive care nu tin de persoana Angajatului reprezinta incetarea contractului individual de munca a Angajatului, determinata de desfiintarea efectiva a postului avand o cauza reala si serioasa. La nivel de unitate, in urma consultarii dintre Angajator și sindicat, vor fi stabilite, daca nu au fost deja negociate prin contractul colectiv de munca aplicabil, urmatoarele aspecte privitoare la concedierile colective:

- a) ordinea de departajare a Angajatilor vizati de concediere, avand in vedere aspecte precum rezultatul evaluarii, gradul de indeplinire a obiectivelor de performanta pentru perioada anterioara, problemele sociale cu care se confrunta Angajatii vizati, nivelul de pregatire si competenta pentru postul respectiv, vechimea in unitate etc;
- b) conditiile de ocupare a unor posturi libere de la nivelul unitatii, corespunzatoare nivelului de pregatire al Angajatilor vizati de concediere;
- c) situatia Angajatilor care cumuleaza doua sau mai multe functii, cei care cumuleaza pensia cu salariul;
- d) acordarea de salarii compensatorii in cazul concedierii.

(4) Partile prezentului Contract stabilesc faptul ca prin probleme sociale, in sensul alin. (3) de mai sus, se pot intelege situatii precum:

- a) Angajatul este singurul intretinator al familiei;
- b) Angajatul are in intretinere membri ai familiei fara venituri sau cu venituri situate sub un anumit prag, determinat la nivel de unitate in cadrul consultarilor mentionate la alin. (3) de mai sus;
- c) Ambii soti sunt vizati de concediere, caz in care se va incerca mentinerea aceluia cu salariul de baza cel mai mare dintre cei doi;
- d) Venitul familiei, urmare a concedierii Angajatului, ar scadea sub un anumit prag, determinat la nivel de unitate in cadrul consultarilor mentionate la alin. (3) de mai sus.

(5) In masura in care criteriul social va fi aplicat ca si criteriu de departajare a Angajatilor vizati de concediere, situatiile enumerate la alin. (4) de mai sus vor fi avute in vedere de catre Angajatori in ordinea mai sus enuntata la alin. (4), acordandu-se prioritate Angajatilor care intrunesc cele mai multe din conditiile indicate mai sus.

(6) Partile convin sa acorde salarii compensatorii in cazul concedierii pentru motive care nu tin de persoana Angajatului, potrivit vechimii in companie, conform urmatoarei grile minimale aplicabile:

- a) 1-5 ani vechime: 1 salariu de baza brut lunar;
- b) 5-10 ani vechime: 2 salarii de baza brute lunare;
- c) 10-15 ani vechime: 3 salarii brute lunare;
- d) Peste 15 ani vechime: 4 salarii brute lunare.

(7) Prin exceptie de la lege, Sindicatul are dreptul de a propune Angajatorului masuri in vederea evitarii concedierilor ori diminuarii numarului salariatilor concediati in termen de 20 de zile calendaristice de la data primirii notificării cuprinzand informatiile relevante pentru consultarea cu sindicatul conform prevederilor Codului Muncii.

Masuri disciplinare si raspundere patrimoniala

Art. 22

Angajatorul are obligatia de a elabora si implementa la nivel intern o procedura de cercetare disciplinara.

Art. 23

(1) Pe parcursul cercetarii disciplinare referitoare la constatarea savarsirii unei abateri disciplinare flagrante din partea Angajatului, sau pana la clarificarea unei asemenea situatii, Angajatorul poate dispune ca angajatul sa nu se mai prezinte la locul de munca sau sa execute doar anumite sarcini din sfera fisei postului, care nu sunt in conexiune cu fapta savarsita.

(2) Pe toata perioada prevazuta de alin. (1), Angajatul in cauza va beneficia de plata drepturilor salariale si de toate celelalte drepturi prevazute in contractul individual de munca.

Art. 24

(1) Nicio sanctiune, cu exceptia avertismentului scris, nu poate fi dispusa fara efectuarea unei cercetari disciplinare.

(2) In cursul cercetarii disciplinare, Angajatul are dreptul sa fie asistat, la cererea sa, de catre un reprezentant al sindicatului al carui membru este. Prevederile art. 18 alin (3) sunt aplicabile si in aceasta situatie.

CAPITOLUL 3 TIMPUL DE MUNCA SI TIMPUL DE ODIHNA

Timpul de munca

Art. 25

(1) In cazul Angajatilor cu norma intreaga, durata normala a timpului de lucru este de 8 ore pe zi si de 40 ore pe saptamana.

(2) Repartizarea timpului de munca in cadrul saptamanii este, de regula, de 8 ore pe zi timp de 5 zile, cu 48 ore consecutive de repaus, de regula, sambata si duminica;

(3) Timpul de munca include perioadele de timp alocate operatiunilor de deschidere si inchidere a unitatilor.

(4) In unitatile in care programul de lucru se desfasoara si sambata si/sau duminica, Angajatii vor beneficia de repaus saptamanal, de regula, in cursul saptamanii imediat urmatoare si de un spor la salariu pentru aceste zile lucrate conform negocierilor purtate la nivelul fiecarui Angajator, de minim 15 %, din salariul brut de baza.

Art. 26

(1) Munca prestata in afara duratei normale a timpului de lucru saptamanal, astfel cum este aceasta definita conform Codului Muncii, este considerata munca suplimentara si va fi tratata potrivit prevederilor legale cu privire la munca suplimentara.

(2) In cazul in care compensarea prin ore libere platite in urmatoarele 60 de zile calendaristice, dupa efectuarea muncii suplimentare, nu este posibila, Angajatul va beneficia de un spor la salariu de 75 % din salariul brut de baza, corespunzator duratei muncii suplimentare efectuate.

(3) Unitatile au obligatia de a tine evidenta orelor de munca suplimentare pentru fiecare Angajat, orice astfel de inregistrare trebuind sa aiba la baza solicitarea Angajatorului si acordul Angajatului.

Reducerea timpului de munca

Art. 27 In baza recomandarii medicului de familie, Angajata gravida care nu poate indeplini durata normala a timpului de lucru din motive de sanatate, a sa sau a fatului sau, are dreptul la reducerea cu o patrime a duratei normale a timpului de lucru, cu acordarea integrala a veniturilor salariale.

Art. 28 Angajatorul va acorda Angajatelor gravide ore libere platite pentru consultatii prenatale in cazul in care consultatiile se pot efectua numai in timpul programului de lucru, fara diminuarea drepturilor salariale. Angajata in cauza este obligata sa prezinte adeverinta medicala privind efectuarea controalelor pentru care a beneficiat de dispensa.

Art. 29

(1) Angajatele care alapteaza au dreptul, pe durata timpului de lucru, la doua pauze pentru alaptare de cate o ora fiecare, pana la implinirea varstei de un an a copilului. In aceste pauze se include si timpul necesar deplasarii dus-intors de la locul in care se gaseste copilul.

(2) La cererea Angajatei, pauzele pentru alaptare vor fi inlocuite cu reducerea duratei normale a timpului de lucru.

(3) In situatiile mai sus mentionate la alin. (1) si (2) veniturile salariale ale Angajatei in cauza nu vor fi diminuate.

Timpul de odihna

Art. 30

(1) Zilele de sarbatori legale, in care nu se lucreaza, sunt cele stabilite prin lege.

(2) La data semnarii prezentului Contract colectiv de munca, zilele de sarbatori legale sunt cele de mai jos, acestea putand suferi modificari conform legislatiei in vigoare:

- a) 1 si 2 ianuarie;
- b) 24 ianuarie;

- c) Vinerea Mare;
- d) Prima și a doua zi de Paste;
- e) 1 Mai;
- f) 1 iunie;
- g) Prima și a doua zi de Rusalii;
- h) 15 August - Adormirea Maicii Domnului;
- i) 30 Noiembrie – Sf. Andrei;
- j) 1 Decembrie;
- k) 25 și 26 Decembrie;
- l) 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. 31

(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. 32 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. 33

(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. 34 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 fara plata

Art. 35

(1) Angajatii au dreptul la concedii fara plata de maxim 30 de zile lucratoare pe an pentru rezolvarea urmatoarelor situatii:

- a) pentru pregatirea si sustinerea examenului de bacalaureat, precum si pentru sustinerea examenului de admitere in invatamantul superior;
- b) pentru sustinerea examenelor de absolvire, de licenta, de masterat si doctorat sau promovare in anul urmator, dupa caz.

(2) Pentru rezolvarea unor situatii personale temeinic justificate, altele decat cele indicate la alin (1) de mai sus, Angajatii au dreptul la concedii fara plata de maxim 5 zile lucratoare pe an.

(3) In cazul in care intervin anumite situatii personale justificate pentru a caror rezolvare s-ar impune un concediu fara plata (i) pentru un termen mai lung decat cel indicat la alin. (2) de mai sus sau (ii) pe un termen care ar duce la depasirea, in cursul unui an, a numarului de zile de concediu fara plata indicate la alin. (2) de mai sus, Angajatii pot beneficia de un astfel de concediu fara plata doar cu acordul Angajatorului.

(4) Prin exceptie de la prevederile alineatelor anterioare, in cazul efectuarii unui tratament medical in strainatate, Angajatii au dreptul la concedii fara plata pe durata recomandata de medic.

(5) In afara concediului legal platit pentru ingrijirea copiilor in varsta de pana la doi ani, respectiv 3 ani, in cazul copilului cu handicap, Angajata mama, cu aprobarea Angajatorului, poate beneficia de inca un an de concediu fara plata. Orice astfel de solicitare trebuie transmisa Angajatorului in maxim 12 luni de la data incetarii concediului legal platit pentru ingrijirea copiilor.

(6) In cazul decesului mamei, tatal copilului, la cererea sa, poate beneficia de concediu fara plata conform alin (5) de mai sus.

(7) Pe toata perioada concediului fara plata, Angajatii vor avea contractul individual de munca suspendat.

Zile libere platite, pentru evenimente deosebite

Art. 36 Angajatii au dreptul la zile libere platite pentru evenimente deosebite in familie sau alte situatii, dupa cum urmeaza:

- a) Casatoria Angajatului – 3 zile;
- b) Nasterea unui copil – 5 zile, respectiv 15 zile daca tatal a urmat un curs de puericultura;
- c) Decesul sotului (sotiei), copilului, parintilor, socrilor, bunicilor, fratilor sau surorilor – 3 zile.

Programul de lucru, pauza de masa si repausul zilnic

Art. 37

(1) Programul de lucru al Angajatilor cu norma intreaga este, in lipsa altor conventii sau reglementari, de 8 ore/zi, timp de 5 zile pe saptamana conform politicilor/reglementarilor interne existente la nivel de unitate.

(2) Timpul de munca include perioadele de timp alocate operatiunilor de deschidere si inchidere a unitatilor.

Art. 38

(1) Angajatii au dreptul la o pauza de masa zilnica, conform politicilor/reglementarilor existente la nivel de unitate si, dupa caz, contractului colectiv de munca la nivel de unitate.

(2) Angajatorul se obligă sa le asigure salariatilor conditiile necesare pentru ca acestia sa beneficieze in mod concret de pauza de masa stabilita, pe parcursul programului de lucru, in conditiile contractului colectiv de munca incheiat la nivelul fiecărei unitati.

Art. 39

Dupa fiecare zi de munca, Angajatii au dreptul la un repaus zilnic care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive, cu exceptiile prevazute de lege.

Programul flexibil si timpul inegal de lucru

Art. 40

(1) Partile convin ca Angajatorii pot aplica programe individualizate de munca in ceea ce priveste timpul de lucru si orele de sosire si de plecare ale Angajatilor, pentru anumite activitati sau profesii, in functie de specificul si de nevoile Angajatorului si/sau de optiunile Angajatului.

(2) Asemenea tipuri de programe vor putea fi stabilite prin contractul individual de munca si/sau, dupa caz, prin contractual colectiv de munca si politicile/reglementarile interne.

(3) Contractele individuale de munca ale Angajatilor in privinta carora se aplica un astfel de program de lucru vor contine explicit cel putin urmatoarele clauze specifice:

- a) Data de la care contractul de munca in regim de activitate flexibila si/sau timp inegal de lucru incepe sa-si produca efectele;
- b) Perioada in care se aplica un astfel de program, dupa caz;
- c) Durata muncii pe ore/zi si/sau ore pe saptamana, dupa caz.

Telemunca

Art. 41

(1) Activitatea de telemunca se bazează pe acordul de vointa al partilor si se va desfasura potrivit legii, Contractului Colectiv de Munca sau Regulamentului Intern, dupa caz.

(2) Refuzul salariatului de a consimti la prestarea activitatii in regim de telemunca nu poate constitui motiv de modificare unilaterală a contractului individual de munca si nu poate constitui motiv de sanctionare disciplinara a acestuia.

Art. 42 In vederea indeplinirii atributiilor ce le revin, telesalariatii vor respecta programul de lucru stabilit la nivelul unitatii, in conformitate cu prevederile contractului individual de munca, regulamentul intern si/sau contractului colectiv de munca aplicabil, in conditiile legii.

Art. 43

(1) Angajatorul are dreptul sa verifice activitatea la locul de munca al telesalariatului, numai in timpul programului de lucru stabilit de catre parti.

(2) Orice vizita sau sarcina transmise de catre angajator dupa programul de lucru, cu termen de executare in aceeasi zi, este considerat timp suplimentar de munca si va fi tratat potrivit legii.

(3) Sindicatul al carui membru este telesalariatul are dreptul de a verifica conditiile de munca ale acestuia, numai in timpul programului de lucru, cu acceptul salariatului.

Art. 44 Condițiile in care angajatorul suporta cheltuielile aferente activitatii in regim de telemunca se stabilesc la nivelul fiecărei unitati.

Art. 45 Cel puțin o data pe luna, angajatorul va asigura telesalariatului posibilitatea de a se intalni cu colegii si cu sefii sai ierarhici, in timpul programului de lucru al unitatii.

Art. 46 Telesalariatul care ocupa o functie in organul de conducere al sindicatului se bucura de toate drepturile prevazute de lege si de contractul colectiv de munca de la nivelul unitatii.

Art. 47 Angajatorul isi rezerva dreptul de a rechema telesalariatul pentru a desfasura activitatea la sediul unitatii, ori de cate ori situatia o impune, potrivit regulilor pe care fiecare Angajator le stabileste.

CAPITOLUL 4

SANATATE SI SECURITATE IN MUNCA

Art. 48 Toate contractele colective de munca la nivel de unitate sau politicile/reglementarile interne, dupa caz, vor contine obligatoriu un capitol destinat sanatatii si securitatii in munca, in cuprinsul caruia se vor avea in vedere cel putin urmatoarele:

- a) Componenta, modul de organizare si functionare a Comitetului de Sanatate si Securitate in Munca (“CSSM”);
- b) Conditii care trebuie indeplinite de catre membrii CSSM;
- c) Procedura de lucru si adoptare decizii;
- d) Dreptul sindicatelor de a verifica modul de aplicare si de respectare a deciziilor si procedurilor cu privire la sanatatea si securitatea in munca a Angajatilor.

Art. 49 Partile semnatare ale prezentului Contract recunosc faptul ca sanatatea Angajatilor este vitala pentru dezvoltarea lor in cariera si, totodata, pentru rezultatele economice si bunul mers al Angajatorilor. In acest sens, la nivel de unitate, Angajatorii si syndicatele se angajeaza sa colaboreze pentru gestionarea stresului si climatului la locul de munca pentru a preintampina/combate riscurile psihosociale si stresul de la locul de munca, inclusiv prin implementarea, la nivel de unitate, de politici/reglementari in acest domeniu.

CAPITOLUL 5

SALARIZARE, BENEFICII SI ALTE FACILITATI

Salarizare

Art. 50

(1) Fiecare Angajat are dreptul la un salariu in bani convenit la incheierea contractului individual de munca.

(2) Salariul cuprinde salariul de baza, indemnizatiile, sporurile, primele, bonusurile, precum si alte adaosuri.

Art. 51 Formele de salarizare care se pot aplica la nivelul unitatii sunt cele prevazute in contractul individual de munca si/sau contractul colectiv de munca, dupa caz.

Art. 52

(1) Salariul minim brut lunar la nivelul sectorului de activitate, pentru un program intreg de lucru de 8 ore/zi, este de 2.500 lei.

(2) Pentru evitarea oricarui dubiu, prin salariu minim brut lunar mentionat la alin. (1) de mai sus, partile inteleg valoarea lunara cumulata, daca este cazul, a salariului de baza brut lunar mentionat in contractul individual de munca si a compensatiei lunare platita de catre Angajator, voluntar, ca urmare a intrarii in vigoare a Ordonantei de Urgenta a Guvernului nr.79/2017 cu privire la trecerea contributiilor de la Angajator la Angajat.

(3) FSAB, ca reprezentant al sindicatelor afiliate, este de acord ca salariul minim brut lunar, astfel cum a fost negociat la nivelul sectorului, sa fie preluat in fiecare unitate in care se aplica prezentul contract colectiv de munca. FSAB, ca reprezentant al sindicatelor afiliate, este de acord ca salariul minim brut lunar mentionat la art. 52, alin. 1, este fixat la aceasta valoare pentru o perioada de 2 (doi) ani de la data intrarii in vigoare a prezentului contract, urmand ca in perioada mentionata sa fie preluat ca atare la nivelul fiecarei unitati, fara nicio modificare, ori de cate ori intervine o negociere, fie:

a) in vederea incheierii unui contract colectiv de munca, sau

b) in vederea incheierii unui act aditional la contractul colectiv de munca.

Art. 53

(1) Nicio retinere din salariu nu poate fi operata, in afara cazurilor si conditiilor prevazute de lege.

(2) In cazul pluralitatii de creditori ai Angajatului va fi respectata ordinea prevazuta in lege.

Art 54

(1) La cererea organizatiei sindicale si cu acordul Angajatului, membru de sindicat, Angajatorii vor retine pe statele de plata cotizatia de sindicat pe care o vor vira sindicatului.

(2) Cotizatia platita de membrii de sindicat este deductibila potrivit prevederilor Codului fiscal.

Beneficii si alte facilitati

Art. 55

In afara drepturilor expres prevazute de lege, la nivelul fiecarui Angajator, pot fi acordate/negociate, in conditiile si limitele bugetare stabilite la nivelul fiecarei unitati, in functie de politica proprie de remunerare, una sau mai multe facilitati/beneficii suplimentare pentru angajati, cum ar fi:

a) Tichete/prime de vacanta;

b) Tichete de masa;

c) Prime/cadouri de sarbatori sau pentru anumite evenimente;

d) Pachete de servicii medicale;

e) Cota parte de participare la Pilonul III de pensie etc.

(2) Angajatorii recunosc importanta stabilitatii in munca a Angajatilor si pot stabili masuri de incurajare a acesteia prin intermediul contractului colectiv de munca la nivel de unitate, reglementari interne sau contractul individual de munca, dupa caz.

Art. 56

(1) La nivel de unitate, Angajatorul va acorda, din fondul social constituit conform Codului Fiscal si intr-un quantum determinat printr-o politica/reglementare interna si/sau contract colectiv de munca la nivel de unitate, dupa caz, un ajutor financiar pentru evenimente deosebite, respectiv in cazul:

- a) Nasterii/adoptiei unui copil;
- b) Decesului Angajatului;
- c) Decesului unui membru al familiei Angajatului (sot/sotie, copil sau parinte).

(2) Angajatii carora urmeaza sa le inceteze contractul individual de munca pe motiv de pensionare conform art. 56 alin. (1) lit. b) din Codul Muncii, au dreptul sa beneficieze de o prima de pensionare conform politicii/reglementarii interne si/sau contractului colectiv de munca la nivel de unitate, dupa caz, intr-un quantum ce nu poate fi mai mic de un salariu brut lunar individual.

CAPITOLUL 6

PREGATIREA PROFESIONALA SI PREGATIREA PROFESIONALA CONTINUA

Art. 57

Partile semnatare al prezentului Contract Colectiv de Munca, sunt de acord ca 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 cariera.

Pregătirea profesională (pentru dezvoltare)

Art. 58

(1) Prin pregătire profesională (pentru dezvoltare) partile 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. 59

(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(a) 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. 60

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. 61

În situațiile prevăzute la art. 59, politicile/reglementările interne și/sau contractele colective 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. 62

Prin pregătire profesională continuă (de specializare) partile semnatare ale prezentului Contract Colectiv de Munca 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. 63

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

Art. 64

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

Art. 65

(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 organizatoriale/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. 66

Partile semnatare ale prezentului Contract Colectiv de Muncă stabilesc faptul că situația pieței muncii la nivelul sectorului de activitate 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 activitate.

CAPITOLUL 7

EVALUAREA PERFORMANTELOR

Art. 67

(1) Performanta profesionala a tuturor Angajatilor este evaluata printr-un proces sistematic intern, periodic, prin care se analizeaza gradul de indeplinire a obiectivelor si modul de manifestare a competentelor (de exemplu: comportamentul profesional) in executarea sarcinilor de serviciu.

(2) Procesul de evaluare este intemeiat pe principiile nediscriminarii, obiectivitatii si transparentei si se desfasoara potrivit politicilor/reglementarilor interne.

Art. 68

Angajatorii, la nivel de unitate, au obligatia de a implementa politici/reglementari interne referitoare la procesul de evaluare, care sa contina cel putin urmatoarele 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 existentă, după caz, a unei comisii de contestare a evaluării;
- e) Termenul în care poate face contestație;
- f) Componenta, 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 PROFESIONALA

Art. 69

Angajatorii, la nivel de unitate, au obligatia de a implementa politici/reglementari interne referitoare la procesul de constatare a necorespunderii profesionale, politici/reglementari interne care sa aiba in vedere respectarea, cel putin, a urmatoarelor principii:

- a) Declansarea unui astfel de proces poate avea loc oricand pe parcursul unui an, pornind fie de la rezultatele unei evaluari periodice fie de la rezultatele unei evaluari punctuale din partea superiorului ierarhic cu privire la gradul de indeplinire a obiectivelor si/sau modul de manifestare a competentelor in executarea sarcinilor de serviciu;
- b) In cazul in care exista implementat un sistem prin care Angajatorul verifica, pentru toti sau o parte dintre Angajati, existenta cunostintelor teoretice si practice si/sau a abilitatilor individuale de baza necesare desfasurarii activitatii, Angajatorul poate utiliza rezultatele nesatisfacatoare ale acestor verificari ca declansator al unui proces de necorespungere profesionala;
- c) Angajatul va avea la dispozitie o perioada de timp rezonabila pentru imbunatatirea rezultatelor activitatii, in baza unui plan de masuri stabilit de Angajator cu consultarea Angajatului. Angajatul are dreptul de a solicita sa fie asistat de catre Sindicat in cadrul acestui proces;
- d) Planul de masuri mai sus mentionat poate viza, printre altele, obligatia Angajatului de a isi imbunatati nivelul de cunostinte teoretice necesare desfasurarii in conditii optime a respectivei activitati, precum si dreptul Angajatorului de a testa gradul/modul de indeplinire a acestei obligatii;
- e) Angajatorul, in functie de rezultatele obtinute de Angajat in indeplinirea planului de masuri mai sus mentionat, va decide asupra masurilor de urmat in continuare;
- f) Stabilirea unui mecanism intern de control suplimentar, in cazul in care Angajatul doreste contestarea deciziei de necorespungere profesionala.

Art. 70

Niciun Angajat nu poate fi concediat pentru motive de necorespungere profesionala fara o evaluare prealabilă.

CAPITOLUL 9 DIALOGUL SOCIAL

La nivelul sectorului de activitate

Art. 71

Pentru partile semnatare ale prezentului Contract Colectiv de Munca, dialogul social de la nivelul sectorului de activitate este esential in constructia unui parteneriat care sa asigure stabilitate si un climat de pace sociala.

Art. 72

In vederea atingerii dezideratului propus la art. 71, partile semnatare ale prezentului Contract colectiv de munca convin urmatoarele:

- a) Sa conlucreze si sa dezvolte o relatie de parteneriat in vederea ridicarii nivelului de cunostinte profesionale si a nivelului de trai al Angajatilor din sectorul de activitate;
- b) Sa elaboreze si sa promoveze proiecte comune care sa vina in sprijinul Angajatorilor, Angajatilor si al organizatiilor patronale si sindicale;
- c) Sa se consulte si sa se informeze reciproc in legatura cu aspectele profesionale, economice, sociale si legislative cu impact asupra sectorului de activitate si sa conlucreze in vederea sustinerii intereselor sectorului de activitate;
- d) Sa incheie acorduri bilaterale care sa asigure reguli si conditii de munca mai bune pentru Angajatii din sectorul de activitate;
- e) Sa conlucreze pentru imbunatatirea activitatilor companiilor membre si pentru imbunatatirea vietii si sanatatii Angajatilor;
- f) Sa organizeze impreuna evenimente, actiuni si initiative menite sa contribuie la dezvoltarea dialogului social in cadrul sectorului de activitate.

Art. 73

(1) Pentru punerea in practica a acestor actiuni conform art. 72 de mai sus, Angajatorii vor acorda presedintilor sindicatelor din unitatile carora li se aplica acest Contract Colectiv de Munca, membre ale partii sindicale, zile libere platite destinate activitatii sindicale la nivelul sectorului de activitate, dupa cum vor fi acestea necesare pentru realizarea activitatilor comune organizate de catre partile semnatare ale prezentului Contract Colectiv de Munca.

(2) Persoanele indicate la alin. 1 desemnate de catre partea sindicala sa participe la actiunile comune cu partea patronala la nivelul sectorului de activitate, vor aduce la cunostinta Directiilor de Resurse Umane din unitatile respective, in timp util, perioada in care vor absenta de la locul de munca pentru activitati sindicale la nivelul sectorului de activitate.

La nivelul companiilor

Art. 74

(1) Membrii alesi in organele de conducere ale Sindicatului, care au calitatea de Angajati, pot avea dreptul la reducerea programului lunar, pentru desfasurarea activitatilor sindicale, fara afectarea drepturilor salariale, conform celor stabilite in contractele colective de munca de la nivelul unitatilor.

(2) La momentul evaluarii de catre Angajator a rezultatelor Angajatilor care detin functii de conducere in Sindicat, este recomandat sa se tina seama de perioada de timp acordata conform alin. (1), consumata efectiv pentru activitatea sindicala.

Art. 75

Sindicatetele vor fi consultate/informate in legatura cu toate deciziile pe care Angajatorul le va lua cu privire la masurile economice, profesionale sau sociale ale unitatii care vor avea efecte asupra Angajatilor.

Art. 76

Liderii de sindicat sunt protejati impotriva concedierii pe motive care tin de activitatea sindicala.

CAPITOLUL 10 PREVEDERI FINALE

Art. 77

Interpretarea clauzelor prezentului Contract se face prin consens. Daca nu se realizeaza consensul, clauza se interpreteaza potrivit regulilor de drept civil.

Art. 78

Unitatile ale caror Contracte Colective de Munca se afla in derulare, vor avea in vedere alinierea la masurile prevazute in prezentul Contract Colectiv de Munca, in cadrul negocierii ocazionate de expirarea contractului colectiv de munca la nivel de unitate.

* * *

Pentru
**FEDERATIA SINDICATELOR
DIN ASIGURARI SI BANCII**

(FSAB)

Pentru
**FEDERATIA PATRONALA A
SERVICIILOR FINANCIARE DIN ROMANIA**

(Federatia FINBAN)

**Domnul Paraschiv CONSTANTIN,
Presedinte**

**Domnul Steven Cornelis van GRONINGEN,
Presedinte**

Adela BADESCU – Vicepresedinte

Victor SLUJITORU – Vicepresedinte

Lucian-Ioan IOVAN – Vicepresedinte

Ioana DUSA – Vicepresedinte

Mihai-Liviu MIHAILA – Vicepresedinte

Adrian SOARE – Vicepresedinte

Semnat astazi,