



ASOCIAȚIA DE DEZVOLTARE INTERCOMUNITARĂ  
„DOBROGEA”

Aleea Magnoliei nr. 2, bloc L4, etaj 2, cam. 205, Constanța, Tel. 0341/454421

e-mail: [contact@adidobrogea.ro](mailto:contact@adidobrogea.ro); C.I.F. 26470391

[www.adidobrogea.ro](http://www.adidobrogea.ro)

**HOTĂRÂREA nr. 11**

**privind aprobarea Contractului colectiv de muncă al  
Asociației de Dezvoltare Intercomunitară „Dobrogea” pentru perioada 2024 – 2026**

Adunarea Generală a Asociației de Dezvoltare Intercomunitară „Dobrogea” întrunită în ședința ordinară prin participarea reprezentanților membrilor asociați de la distanță, din data de 14.10.2024;

Având în vedere prevederile:

- art. 229 și art. 230 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

- art. 95 - 118 din Legea nr. 367/2022 privind dialogul social,

În baza dispozițiilor art. 16 alin. (2), alin. (3) lit. f) și l), art. 19<sup>1</sup> și art. 20 alin. (1) lit. f) și r) din Statutul Asociației de Dezvoltare Intercomunitară „Dobrogea”,

**H O T Ă R Ă Ș T E:**

**Art. 1** – Se aprobă Contractul colectiv de muncă al Asociației de Dezvoltare Intercomunitară „Dobrogea” pentru perioada 2024 – 2026, conform Anexei nr. 1, parte integrantă din prezenta hotărâre.

**Art. 2** – Prezentul Contract colectiv de muncă al Asociației de Dezvoltare Intercomunitară „Dobrogea” pentru perioada 2024 – 2026 va produce efecte începând cu data înregistrării lui de către una din părțile semnatare la Inspectoratul Teritorial de Muncă Constanța, în condițiile prevăzute de art. 111 alin. (1) din Legea nr. 367/2022 privind dialogul social și va fi adus la cunoștința salariaților prin orice mijloace convenite de părțile semnatare.

**Art. 3** – Prezenta hotărâre va fi comunicată fiecărui membru asociat în termen de 5 zile lucrătoare de la data adoptării acesteia și va fi publicată pe pagina de internet a Asociației de Dezvoltare Intercomunitară „Dobrogea” (<http://www.adidobrogea.ro>) conform art. 21 alin. (6) din Statutul Asociației.

Hotărârea a fost adoptată cu un număr de 53 voturi „pentru”, 0 voturi „împotriva” și 0 „abțineri”.

**Constanța, 14.10.2024**

Victor - George MANEA





**ASOCIAȚIA DE DEZVOLTARE INTERCOMUNITARĂ „DOBROGEA”**  
Constanța, Str. Aleea Magnoliei, Nr. 2, Bl. L 4, cam. 205, Tel./Fax: 0341-454421  
e-mail: [contact@adidobrogea.ro](mailto:contact@adidobrogea.ro); C.I.F. 26470391

## **CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ**

la nivelul

**ASOCIAȚIEI DE DEZVOLTARE INTERCOMUNITARĂ DOBROGEA**  
pentru perioada 2024-2026



## Cuprins

**Capitolul I.** Părțile contractului

**Capitolul II.** Dispoziții generale

**Capitolul III.** Timpul de muncă

**Capitolul IV.** Condițiile de muncă și securitate și sănătate în muncă

**Capitolul V.** Salarizarea și alte drepturi bănești

**Capitolul VI.** Concedii și zile libere

**Capitolul VII.** Contractul individual de muncă

**Capitolul VIII.** Formarea profesională

**Capitolul IX.** Alte prevederi privind drepturile și obligațiile părților

**Capitolul X.** Dispoziții finale



## Capitolul I – Părțile contractului

### Art.1

În conformitate cu prevederile art.229 - 230 din Legea nr.53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și ale art.95 - 118 din Legea nr.367/2022 privind dialogul social,

**1. Angajatorul: ASOCIAȚIA DE DEZVOLTARE INTERCOMUNITARĂ DOBROGEA**, persoană juridică română de drept privat și de utilitate publică, cu sediul în Municipiul Constanta, Str. Aleea Magnoliei, nr.2, BL.L 4, cam. 205, județul Constanta, înființată în baza sentinței civile nr. 139/2009, înregistrată în Registrul special partea A - Asociații, sect. I la poziția 41/09.06.2009, având cod de înregistrare Fiscală 26470391, cod CAEN 9499, telefon 0341 454421, e-mail contact@adidobrogea.ro, reprezentată legal prin domnul Manea Victor-Gheorghe, în calitate de Președinte, pe de o parte

și

**2. Angajații Asociației De Dezvoltare Intercomunitară Dobrogea**, reprezentați prin **Cavga Mitel**, mandatat să negocieze și să semneze contractul colectiv de muncă

**au convenit să încheie prezentul contract colectiv de muncă la nivel de asociație, cu respectarea prevederilor legale.**

## Capitolul II – Dispoziții generale

### Art.2

Părțile contractului recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în negocierea și încheierea contractului colectiv de muncă la nivelul **ASOCIAȚIEI DE DEZVOLTARE INTERCOMUNITARĂ DOBROGEA** și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia.

### Art.3

**(1)** Prezentul contract colectiv de muncă are ca scop, în principal, stabilirea drepturilor minime garantate angajaților, promovarea și apărarea intereselor părților, promovarea unor relații de muncă echitabile, prevenirea sau limitarea conflictelor colective de muncă și asigurarea păcii sociale.

**(2)** La încadrarea în muncă și la stabilirea drepturilor individuale, angajatorul garantează egalitatea de șanse și tratament pentru toate persoanele candidate la un loc de muncă și pentru toți salariații săi, fără discriminări directe sau indirecte, pe

criteriul de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare cu HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor decurgând din prezentul contract colectiv de muncă.

#### **Art. 4**

Clauzele prezentului contractului colectiv de muncă produc efecte pentru toți angajații asociației.

#### **Art. 5**

- (1) Prezentul contract colectiv de muncă se încheie pe o perioadă de 24 de luni.
- (2) Părțile pot hotărî prelungirea aplicării contractului colectiv de muncă o singură dată, cu cel mult 12 luni.
- (3) Dacă nici una dintre părțile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă nu are inițiativa negocierii unui nou contract colectiv, cu cel puțin 60 de zile calendaristice înaintea expirării termenului pentru care a fost încheiat prezentul contract, valabilitatea contractului se prelungește, o singură dată, până la încheierea unui nou contract, dar nu mai mult de 12 luni.

#### **Art.6**

- (1) Clauzele prezentului contract colectiv de muncă pot fi modificate pe parcursul executării lui, în condițiile legii, ori de câte ori părțile convin acest lucru.
- (2) Orice cerere de modificare a clauzelor prezentului contract colectiv de muncă va face obiectul unei negocieri.
- (3) Cererea de modificare se va comunica, în scris, celeilalte părți de către partea care are inițiativa modificării și va cuprinde motivele și propunerile concrete de modificare și/sau completare ale prezentului contract colectiv de muncă, cu cel puțin 15 zile înainte de data propusă pentru începerea negocierilor.
- (4) Cererile de modificare vor fi înaintate de către angajator reprezentanților salariaților / sindicatului ca parte semnatară, iar cele ale reprezentanților salariaților / sindicatului către angajator ca parte semnatară. Părțile convin că locul înregistrării clauzelor prezentului contract colectiv de muncă să fie stabilit ca  
nerală a asociației.

(5) Modificările aduse contractului colectiv se consemnează în acte adiționale, ca parte integrantă a contractului, semnate de părțile contractante, care produc efecte numai pentru viitor, de la data înregistrării la Inspectoratul Teritorial de Muncă a jud. Constanta

(6) Angajatorul și reprezentanții salariaților convin că în perioada negocierilor, atât în cazul în care se fac modificări, cât și în cazul denunțării contractului colectiv de muncă, să nu efectueze concedieri din motive neimputabile salariaților și, respectiv, să nu declanșeze greve.

#### **Art.7**

Suspendarea și încetarea contractului colectiv de muncă au loc potrivit legii.

#### **Art.8**

(1) Drepturile salariaților prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă respectă nivelurile minime stabilite de lege.

(2) În situațiile în care, în privința drepturilor care decurg din prezentul contract colectiv de muncă, intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor face parte de drept din acesta, iar clauzele care contravin cu prevederile legale ulterioare semnării și înregistrării prezentului contract sunt înlocuite de drept de către acestea din urmă.

#### **Art.9**

La cererea uneia dintre părțile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, în cazul unor modificări legislative și apariția unor drepturi și obligații suplimentare ale salariaților, părțile pot proceda la renegocierea unor clauze, după caz.

### **Capitolul III - Timpul de muncă**

#### **Art.10**

(1) Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează munca, se afla la dispoziția angajatorului și își îndeplinește sarcinile și atribuțiile.

(2) Durata normală a timpului de muncă în cadrul asociației este de 8 ore/zi și de 40 de ore/săptămână.

(3) În cazul tinerilor în vârstă de până la 18 ani durata timpului de muncă este de 6 ore/zi și de 30 ore/săptămână.

(4) Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii este uniformă, de 8 ore/zi, timp de 5 zile lucrătoare, cu două zile de repaus (de regulă, sâmbătă și duminică).

- (5) Pentru a respecta termenele de finalizare ale unor lucrări, repausul săptămânal se poate acorda și în alte zile, cu respectarea prevederilor legale.
- (6) În situația prevăzută la alin.(5) salariații beneficiază de un spor la salariu în procent de 75% din salariul de bază .
- (7) În situații de excepție zilele de repaus săptămânal se vor acorda cumulativ, după o perioadă de activitate continuă ce nu poate depăși 14 zile calendaristice, doar cu acordul reprezentanților salariaților / sindicatului salariaților și cu autorizarea Inspectoratului Teritorial de Muncă.
- (8) Salariații al căror repaus se acordă în condițiile alin.(7) au dreptul la un spor de 150% din salariul de bază
- (9) În cazul unor lucrări urgente, a căror executare imediată este necesară pentru organizarea unor măsuri de salvare a persoanelor sau bunurilor angajatorului, pentru evitarea unor accidente iminente sau pentru înlăturarea efectelor pe care aceste accidente le-au produs asupra materialelor, instalațiilor sau clădirilor unității, repausul săptămânal poate fi suspendat pentru personalul necesar în vederea executării acestor lucrări.
- (10) Salariații al căror repaus săptămânal a fost suspendat în condițiile alin. (8) au dreptul la un spor de 150% din salariul de bază .

#### **Art.11**

- (1) Angajatorul poate stabili că în anumite situații și/sau locuri de muncă să organizeze programe de lucru cu timp parțial, cu respectarea prevederilor legislației muncii în vigoare și fără ca aceasta să determine o fragmentare a locurilor actuale de muncă. Drepturile salariale ale salariaților care lucrează în astfel de situații se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat, raportat la drepturile stabilite pentru programul normal de lucru.
- (2) La cerere, salariații cu program de lucru cu timp parțial pot fi încadrați cu program normal de lucru, dacă există posturi vacante și dacă întrunesc condițiile cerute de post, și au prioritate față de candidații proveniți din afara asociației.

#### **Art.12**

- (1) Programul de lucru se stabilește prin regulamentul intern, încheiat în conformitate cu prevederile legislației muncii în vigoare.
- (2) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, orare flexibile de lucru și locurile de muncă la care să se aplice asemenea orare, fără ca aceasta să determine o fragmentare a locurilor actuale de muncă .

- (3) Prin mod de organizare flexibil a timpului de lucru se înțelege posibilitatea de adaptare a programului de lucru, inclusiv prin utilizarea formulelor de muncă la distanță, a programelor de muncă flexibile, programelor individualizate de muncă sau a unor programe de muncă cu timp redus de lucru.
- (4) Atunci când programul individualizat de muncă are o durată limitată, salariatul are dreptul de a reveni la programul de muncă inițial la sfârșitul perioadei convenite. Salariatul are dreptul să revină la programul inițial anterior încheierii perioadei convenite, în cazul schimbării circumstanțelor care au condus la stabilirea programului Individualizat.
- (5) Stabilirea programului individualizat, orarelor flexibile de lucru nu afectează drepturile prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă.

### Art.13

- (1) Orele prestate, la solicitarea angajatorului, peste programul normal de lucru stabilit în unitate sunt ore suplimentare. Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare. Prin excepție, durata timpului de muncă, ce include și orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de 4 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână.
- (2) Salariații pot fi chemați să presteze ore suplimentare numai cu consimțământul lor.
- (3) Efectuarea muncii suplimentare peste limita stabilită la alin.(1) este interzisă, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident.

### Art.14

- (1) Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 90 de zile după efectuarea acesteia.
- (2) În condițiile prevăzute la alin.(1) salariatul beneficiază de salariu corespunzător pentru orele prestate peste programul normal de lucru.
- (3) În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul prevăzut la alin.(1) în luna următoare, munca suplimentară va fi plătită salariatului prin adăugarea unui spor la salariu corespunzător duratei acesteia.
- (4) Sporul pentru munca suplimentară, acordat în condițiile prevăzute la alin.(3), se stabilește în procent de 75% din salariul de bază
- (5) În cazul în care asociația nu poate întrerupe activitatea în zilele de sărbători legale, ca urmare a obligațiilor contractuale, și nu este posibilă nici compensarea cu timp liber

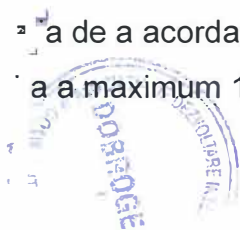
corespunzător în următoarele 30 de zile, se acordă un spor la salariu în procent de 100% din salariul de bază corespunzător muncii prestate în programul normal de muncă. În zilele de sărbătoare legală angajații unității nu desfășoară activitate.

#### **Art.15**

- (1) Munca prestată între orele 22.00 – 06.00 este considerată muncă de noapte.
- (2) Salariatul de noapte reprezintă, după caz:
  - a) salariatul care efectuează muncă de noapte cel puțin 3 ore din timpul său zilnic de lucru;
  - b) salariatul care efectuează muncă de noapte în proporție de cel puțin 30% din timpul său lunar de lucru.
- (3) Durata normală a timpului de lucru, pentru salariatul de noapte, nu va depăși o medie de 8 ore pe zi, calculată pe o perioadă de referință de maximum 3 luni calendaristice, cu respectarea prevederilor legale cu privire la repausul săptămânal.
- (4) Salariatul de noapte beneficiază:
  - a) fie de program de lucru redus cu o oră față de durata normală a zilei de muncă, pentru zilele în care efectuează cel puțin 3 ore de muncă de noapte, fără ca aceasta să ducă la scăderea salariului de bază;
  - b) fie de un spor pentru munca prestată în timpul nopții de 25% din salariul de bază, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru.
- (5) Angajatorul care, în mod frecvent, utilizează munca de noapte este obligat să informeze despre aceasta inspectoratul teritorial de muncă.
- (6) Salariații care urmează să desfășoare cel puțin 3 ore de muncă de noapte sunt supuși unui examen medical gratuit înainte de începerea activității și după aceea, periodic.
- (7) Salariații care desfășoară muncă de noapte și au probleme de sănătate recunoscute ca având legătură cu aceasta vor fi trecuți la o muncă de zi pentru care sunt apti.
- (8) Tinerii care nu au împlinit vârsta de 18 ani nu pot presta munca de noapte.
- (9) Femeile gravide, lăuzele și cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze munca de noapte.

#### **Art.16**

- (1) a) de a acorda salariatelor gravide dispensă pentru  
b) a maximum 16 ore pe lună, în cazul în care investigațiile



se pot efectua numai în timpul programului de lucru, fără a le fi afectate drepturile salariale.

(2) Salariata prevăzută la alin.(1) este obligată să prezinte adeverința medicală privind efectuarea controalelor pentru care s-a învoit.

(3) Salariatul sau, după caz, salariații soț și soție care adoptă un copil beneficiază de timp liber pentru efectuarea evaluărilor impuse de obținerea atestatului și realizarea potrivirii practice, fără diminuarea drepturilor salariale, în limita a maximum 40 de ore pe an.

(4) Timpul liber prevăzut la alin.(3) se acordă pe baza cererii solicitantului, la care se anexează calendarul întâlnirilor sau, după caz, programul de vizite, întocmite de direcția competentă.

(5) În baza recomandării medicului de familie, salariata gravidă care nu poate îndeplini durata normală de muncă din motive de sănătate, a sa sau a fătului său, are dreptul la reducerea cu o pătrime a duratei normale de muncă, cu menținerea veniturilor salariale, suportate integral din fondul de salarii al angajatorului, potrivit reglementărilor legale.

(6) Salariații care au în întreținere copii în vârstă de până la 11 ani pot beneficia, la cerere, de 4 zile pe lună de muncă la domiciliu sau în regim de telemuncă, în condițiile prevăzute de Codul muncii, de Legea nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă și de regulamentul intern, cu excepția situațiilor în care natura sau felul muncii nu permit desfășurarea activității în astfel de condiții.

#### **Art.17**

În durata normală a timpului de muncă nu intră timpii consumați cu echiparea/dezechiparea la începutul și sfârșitul programului de lucru stabilit pentru locul respectiv de muncă.

### **Capitolul IV – Condițiile de muncă și securitate și sănătate în muncă**

#### **Art.18**

(1) Părțile se obliga să depună toate eforturile pentru aplicarea riguroasă a sistemului instituționalizat prin legislația de securitate și sănătate în munca în vigoare, în vederea ameliorării permanente a condițiilor de muncă.

(2) În scopul realizării obiectivului prevăzut la alineatul precedent, angajatorul va asigura aplicarea riguroasă a măsurilor prevăzute de Legea nr.319/2006, a normelor specifice de securitate și sănătate în munca pentru activitatea prestată de angajator, a instrucțiunilor proprii.

(3) La stabilirea măsurilor vizând condițiile de muncă, părțile implicate vor ține seama de măsurile incluse în planurile de măsuri anuale să determine cel puțin asigurarea condițiilor de muncă la nivelul parametrilor minimali prevăzuți în norme. Dacă acest lucru nu este posibil la un moment dat, se vor stabili programe pe termen scurt sau mediu pentru realizarea măsurilor necesare, până la asigurarea parametrilor minimali.

(4) Măsurile privind ameliorarea condițiilor de muncă vor fi stabilite de către angajator împreună cu reprezentanții salariaților / Sindicatului salariaților, precum și cu responsabilul cu protecția muncii numit de angajator / comitetul de securitate și sănătate în muncă, pentru realizarea acestora urmând ca părțile să stabilească un calendar comun de urmărire și de îndeplinire.

#### **Art.19**

Organizarea activității prin stabilirea unei structuri organizatorice raționale, repartizarea tuturor salariaților pe locuri de muncă cu precizarea atribuțiilor și răspunderilor lor, precum și exercitarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligațiilor de serviciu de către salariați sunt de competența exclusivă a angajatorului.

#### **Art.20**

(1) Norma de muncă exprimă cantitatea de muncă necesară pentru efectuarea operațiunilor sau lucrărilor de către o persoană cu calificare corespunzătoare, care lucrează cu intensitate normală, în condițiile unor procese tehnologice și de muncă determinate. Norma de muncă cuprinde timpul productiv, timpul pentru întreruperi impuse de desfășurarea procesului tehnologic, timpul pentru pauze legale în cadrul programului de muncă.

(2) Normele de muncă se elaborează de către angajator, conform normativelor în vigoare, după consultarea reprezentanților salariaților.

(3) Normele de muncă sunt parte integrantă a fișei postului respectiv.

(4) Activitatea de normare a muncii se referă la toate categoriile de salariați, potrivit specificului activității angajatorului, și se bazează pe tehnicile normării muncii; aceasta se desfășoară ca un proces continuu, în permanentă concordanță cu schimbările care au loc în organizarea și nivelul de dotare tehnică a muncii.

(5) În toate situațiile în care normele de muncă nu asigură un grad complet de ocupare, conduc la o solicitare excesivă sau, după caz, nu corespund condițiilor pentru care au fost elaborate se impune reexaminarea lor. Aceasta poate fi cerută atât de reprezentanții salariaților. În caz de divergență în ceea ce privește

calitatea normelor de muncă se va recurge la o expertiză tehnică ce va fi stabilită de comun acord. Concluziile expertizei tehnice sunt obligatorii pentru ambele părți.

(6) Reexaminarea normelor de muncă nu va putea conduce la diminuarea salariului de bază brut de încadrare negociat.

(7) Cheltuielile ocazionate de soluționarea divergențelor cu privire la modificarea normelor de muncă vor fi suportate de angajator.

#### **Art.21**

Angajatorul are obligația să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă, iar salariații trebuie să realizeze norma de muncă sau, după caz, sarcinile ce decurg din funcția sau postul deținut.

#### **Art.22**

Locurile de muncă din cadrul asociației se clasifică în locuri de muncă normale.

#### **Art.23**

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

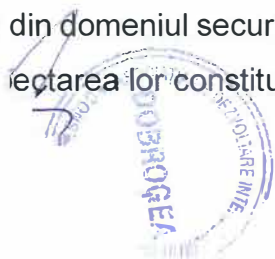
(2) În acest sens, angajatorul va asigura pe cheltuiala sa cadrul organizatoric pentru instruirea și testarea salariaților cu privire la reglementările privind securitatea și sănătatea în muncă.

(3) Timpul aferent acestor activități, inclusiv orele de instructaj, se include în timpul de muncă și este salarizat.

(4) La angajarea unui salariat sau la schimbarea locului de muncă sau a felului muncii, acesta va fi instruit și testat efectiv cu privire la riscurile identificate la noul său loc de muncă și la normele de securitate și sănătate în muncă, pe care este obligat în procesul muncii să le cunoască și să le respecte.

(5) În cazurile în care, în procesul muncii se produc schimbări prin introducerea de noi tehnologii sau mașini și echipamente de muncă care implică utilizarea unor reglementări noi în domeniul securității și sănătății în muncă, lucrătorilor li se va face instructajul care va fi consemnat în fișa de instructaj.

(6) Reglementările din domeniul securității și sănătății în muncă sunt obligatorii pentru  
lectarea lor constituie abatere disciplinară.



#### Art.24

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

(2) În toate cazurile în care, în afara echipamentului individual de lucru prevăzut de lege, angajatorul impune o anumită vestimentație specială, ca echipament individual de lucru, contravaloarea vestimentației se suportă integral de către angajator.

#### Art.25

(1) În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității, angajatorul va lua următoarele măsuri de amenajare ergonomică a locului de muncă:

- a) amenajarea rațională a locurilor de muncă, asigurarea condițiilor de mediu (iluminat, microclimat, zgomot, vibrații, temperatura, aerisire, umiditate);
- b) amenajarea anexelor sociale ale locurilor de muncă ( grupuri sanitare).

(2) Parametrii de microclimat la locurile de muncă ale asociației se stabilesc în conformitate cu condițiile specifice de lucru, cu respectarea prevederilor legale.

#### Art.26

(1) Salariații se angajează să păstreze în bune condiții bunurile, instalațiile și amenajările efectuate de angajator, să nu le deterioreze și să nu le descompleteze ori să sustragă componente ale acestora.

(2) Dacă aceste obligații nu sunt respectate, Angajatorul va lua toate măsurile legale necesare.

#### Art.27

(1) Angajatorul se obligă ca la angajare și ulterior, anual să organizeze examinarea medicală gratuită a angajaților conform prevederilor legale cu scopul de a constata dacă aceștia sunt apti pentru desfășurarea activității în postul pe care urmează să-l ocupe sau îl ocupă, în funcție de factorii de risc specifici.

(2) Supravegherea sănătății lucrătorilor în funcție de riscurile privind securitatea și sănătatea în muncă este asigurată prin medici de medicina muncii și se efectuează în conformitate cu prevederile HG 355/2007, cu modificările și completările ulterioare.

(3) Angajatorul are obligația de a asigura fondurile și condițiile corespunzătoare pentru ca lucrătorii să poată efectua examenele medicale la angajare, de adaptare, periodic, la reluarea activității și la schimbarea locului de muncă.

- (4) Examinarea medicală este gratuită, iar cheltuielile ocazionate de examinare se vor suporta conform legii.
- (5) Salariații sunt obligați să se supună examenelor medicale în condițiile organizării potrivit prevederilor alin. (1).
- (6) Refuzul salariatului de a se supune examinărilor medicale constituie abatere disciplinară și poate duce la sancționare prin desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.
- (7) Medicul de medicina muncii poate propune angajatorului schimbarea locului de muncă sau a felului muncii unor angajați, determinată de starea de sănătate a acestora.

#### **Art.28**

- (1) Părțile vor asigura un regim de protecție specială a muncii femeilor și a tinerilor în vârstă de până la 18 ani, cel puțin la nivelul drepturilor specifice reglementate de legislația muncii și de prevederile prezentului contract.
- (2) Salariatele gravide care au informat în scris angajatorul despre starea lor, precum și salariatele care alăptează nu vor fi repartizate la munca de noapte, nu vor fi chemate la ore suplimentare, nu vor fi trimise în deplasare și nu vor putea fi detașate, decât cu acordul lor.
- (3) La solicitarea responsabilului cu protecția muncii numit de angajator / Comitetului de sănătate și securitate în muncă, angajatorul are obligația să evalueze riscurile pe care le presupune locul de muncă al salariatei care anunță că este însărcinată, precum și al salariatei care alăptează și să le informeze cu privire la acestea.

#### **Art.29**

Angajatorul nu va refuza angajarea sau, după caz, menținerea în muncă a persoanelor cu handicap, în cazurile în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligațiilor de serviciu aferente posturilor existente.

### **Capitolul V - Salarizarea și alte drepturi bănești**

#### **Art.30**

- (1) Salariul reprezintă contraprestația muncii depuse de salariat în baza contractului individual de muncă.
- (2) Pentru munca prestată în baza contractului individual de muncă, fiecare salariat are dreptul la un salariu exprimat în bani



(3) La stabilirea și la acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală.

(4) Salariul cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, sporurile, precum și alte adaosuri.

### Art.31

(1) Salariul de bază minim brut care se aplică în asociație se stabilește în funcție de salariul minim garantat aprobat de Guvern.

(2) În cazul în care programul normal de muncă este mai mic de 8 ore zilnic, drepturile salariale se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat, raportat la drepturile stabilite pentru programul normal de lucru.

(3) Salariul de bază se stabilește pentru fiecare salariat în conformitate cu statul de funcții și grila de salarizare aprobată în adunarea generală a asociației.

(4) Pentru salariații cărora angajatorul, conform prezentului contract sau prin contractul individual de muncă, le asigură hrană, cazare sau alte facilități, suma în bani convenită pentru munca prestată nu poate fi mai mică decât salariul minim brut negociat care se aplică în asociație /salariul minim brut pe țară prevăzut de lege.

(5) Salariul este confidențial și se stabilește în conformitate cu baza grila de salarizare aprobată în adunarea generală a asociației.

### Art.32

Sporurile ce se pot acordă în condițiile prezentului contract colectiv de muncă sunt:

a) pentru orele suplimentare se acordă un spor de 75% din salariul de bază,

b) pentru orele lucrate în zilele de sărbători legale se acordă un spor de 100% din salariul de bază ;

c) sporul pentru acordarea repausului săptămânal în alte zile decât sâmbăta și duminica este în procent de 150% din salariul de bază;

d) sporul pentru acordarea repausului săptămânal cumulat, după o perioadă de

- e) pentru lucrul în timpul nopții, în condițiile stabilite prin prezentul contract colectiv, se acordă un spor de 25% din salariul de bază, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru;
- f) sporul pentru vechimea în muncă se poate acorda în funcție de bugetul de venituri și cheltuieli aprobat, cu respectarea prevederilor legale în vigoare, astfel:
1. între 3 și 5 ani - 5%
  2. între 5 și 10 ani - 10%
  3. între 10 și 15 ani - 15%
  4. între 15 și 20 ani - 20%
  5. peste 20 ani - 25%

### Art.33

(1) Adaosurile la salariul de bază lunar brut de care pot beneficia angajații, în funcție de bugetul întocmit și aprobat de angajator în acest sens, stabilite prin dispoziția Președintelui, sunt:

a) prime de performanțe

b) *prima de pensionare acordată salariatului care se pensionează pentru limită de vârstă, dacă nu se continua raportul de muncă în baza unui nou contract, egală cu două salarii brute de bază avute în ultima lună de activitate, cu condiția unei vechimi de minim 10 ani în asociație.*

(2) Angajatorul poate acorda lunar salariaților aparatului tehnic al asociației, în funcție de bugetul întocmit și aprobat în acest sens, prin dispoziția Președintelui și alte drepturi, cum ar fi:

a) *tichete de masă acordate conform legislației în vigoare.*

b) *tichete cadou, oferite salariaților pentru ocaziile prevăzute de Codul fiscal.*

c) *contravaloarea transportului la și de la locul de muncă al salariatului.*

d) *ajutor de înmormântare în cazul decesului unui membru al familiei salariatului.*

(3) Părțile sunt de acord că, în funcție de bugetul întocmit și aprobat de adunarea generală a asociației, la începutul anului sau pe parcursul acestuia, angajatorul poate stabili majorarea sau acordarea parțială a facilităților prevăzute mai sus.

### Art.34

(1) Dacă în considerare specificului muncii, executarea obligațiilor de serviciu de către salariat nu se realizează într-un loc stabil de muncă, salariatul va beneficia de prestații suplimentare în bani sau în natură și de asigurarea sau decontarea transportului.

(2) Cuantumul prestațiilor în bani sau modalitățile prestațiilor suplimentare în natură, precum și condițiile asigurării sau decontării transportului vor face obiectul negocierii individuale și vor fi specificate în contractul individual de muncă.

### Art.35

(1) Angajatorul va asigura condițiile necesare realizării de către fiecare salariat a sarcinilor ce îi revin, în cadrul programului zilnic de muncă stabilit.

(2) În situația în care Angajatorul nu poate asigura pe durata zilei de lucru, parțial sau total, condițiile necesare realizării sarcinilor de serviciu, acesta se obligă să plătească salariaților salariul de bază proporțional cu timpul cât lucrul a fost întrerupt.

(3) Pe durata reducerii și/sau întreruperii temporare a activității, salariații implicați în activitatea redusă sau întreruptă, care nu mai desfășoară activitate, beneficiază de o indemnizație, plătită din fondul de salarii, în procent de 75% din salariul de bază individual avut, cu condiția ca încetarea lucrului să nu se fi produs din vina lor și dacă în tot acest timp au rămas la dispoziția unității.

(4) În cazul reducerii temporare a activității, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare, pe perioade care depășesc 30 de zile lucrătoare, Angajatorul poate reduce programul de muncă de la 5 zile la 4 zile pe săptămână, cu reducerea corespunzătoare a salariului, până la remedierea situației care a cauzat reducerea programului, după consultarea prealabilă a Reprezentanților salariaților.

(5) În perioadele de reducere a activității, conducerea asociației poate acorda zile libere plătite din care se compensează orele suplimentare ce sunt prestate în următoarele 12 luni.

(6) În cazul suspendării temporare a activității și/sau a reducerii acesteia ca urmare a decretării stării de asediu sau stării de urgență, salariații afectați de activitatea redusă sau întreruptă, care au contractul individual de muncă suspendat, beneficiază de o indemnizație plătită din bugetul asigurărilor pentru șomaj în cuantum de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat, dar nu mai mult de 75% din câștigul salarial mediu brut utilizat la fundamentarea bugetului asigurărilor sociale de stat în vigoare, pe toată durata menținerii stării de asediu sau stării de urgență, după caz. În situația în care bugetul angajatorului destinat plății cheltuielilor de personal permite, indemnizația poate fi suplimentată de angajator cu sume reprezentând diferența de până la minimum 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat, în conformitate cu prevederile alin. (3). În situația în care un salariat are încheiate mai multe

activ pe perioada instituirii stării de asediu sau stării de urgență, acesta nu beneficiază de această indemnizație. În situația în care un salariat are încheiate mai multe contracte individuale de muncă și toate sunt suspendate ca urmare a instituirii stării de asediu sau stării de urgență, acesta beneficiază de indemnizația aferentă contractului individual de muncă cu drepturile salariale cele mai avantajoase. Plata indemnizației se efectuează salariatului în termen de maximum 3 zile lucrătoare de la primirea de către angajator a acestor sume din bugetul asigurărilor pentru șomaj.

#### **Art. 36**

- (1) Plata salariilor se face periodic, la data de 10 a lunii următoare lunii pentru care s-a prestat activitatea sau în ziua lucrătoare anterioară /în ziua lucrătoare următoare acestei date, în cazul în care aceasta este zi nelucrătoare.
- (2) Angajatorul asigură salariaților asociației posibilitatea acordării unui avans din salariu; avansul este stabilit în proporție de până la 100% din salariul de bază.
- (3) Salariile se plătesc prin virament într-un cont bancar la o bancă agreată de asociație sau în numerar prin casieria unității, după caz.

#### **Art.37**

Salariații asociației trimiși în delegație în țară sau străinătate vor beneficia de următoarele drepturi:

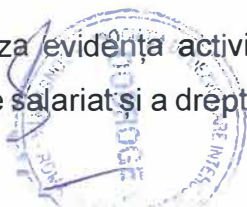
- a) decontarea cheltuielilor de transport și a costului cazării, potrivit reglementărilor legale în vigoare;
- b) indemnizație al cărei quantum se stabilește potrivit reglementărilor legale în vigoare.

#### **Art.38**

- (1) Toate drepturile bănești convenite salariaților se plătesc înaintea oricăror obligații bănești ale asociației.
- (2) În caz de faliment sau lichidare judiciară, salariații au calitatea de creditori privilegiați, iar drepturile lor bănești constituie creanțe privilegiate, urmând să fie plătite integral, înainte de a-și revendica cota-parte ceilalți creditori.

#### **Art.39**

Angajatorul va organiza evidența activității prestate în baza contractului individual de muncă al salariatului și a drepturilor de care salariații săi au beneficiat pe durata



desfășurării activității și va elibera dovezi corespunzătoare, potrivit reglementărilor legale în vigoare.

## Capitolul VI - Concedii și zile libere

### Art.40

- (1) În fiecare săptămână salariatul are dreptul la repaus săptămânal, de regulă, în zilele de sâmbătă și duminică.
- (2) În cazul în care activitatea de la locul de muncă, în zilele de sâmbătă și duminică, nu poate fi întreruptă, repausul săptămânal se acordă în zilele de luni și marți.
- (3) În situația prevăzută la alin.(2) salariații vor beneficia de un spor la salariu de 75 % din salariul de bază/salariul tarifar orar de încadrare pentru fiecare oră lucrată în zilele de repaus săptămânal.

### Art.41

- (1) Zilele de sărbătoare legale în care nu se lucrează sunt:
  - a) 1 și 2 ianuarie;
  - b) 6 ianuarie - Botezul Domnului - Bobotează;
  - c) 7 ianuarie - Soborul Sfântului Proroc Ioan Botezătorul;
  - d) 24 ianuarie – Ziua Unirii Principatelor Române;
  - e) Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paștelui
  - f) prima și a doua zi de Paște;
  - g) 1 mai;
  - h) Prima și a doua zi de Rusalii;
  - i) 1 iunie;
  - j) 15 august-Adormirea Maicii Domnului;
  - k) 30 noiembrie – Sfântul apostol Andrei ocrotitorul României;
  - l) 1 Decembrie;
  - m) prima și a doua zi de Crăciun;
  - n) două zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.
- (2) Acordarea zilelor libere se face de către angajator.



- (3) Pentru salariații care aparțin de un cult religios legal, creștin, zilele libere pentru Vinerea Mare - ultima zi de vineri înaintea Paștelui, prima și a doua zi de Paști, prima și a doua zi de Rusalii se acordă în funcție de data la care sunt celebrate de acel cult.
- (4) Zilele libere stabilite potrivit alin. (1) pentru persoanele aparținând cultelor religioase legale, altele decât cele creștine, se acordă de către angajator în alte zile decât zilele de sărbătoare legală stabilite potrivit legii sau de concediu de odihnă anual.
- (5) Salariații care au beneficiat de zilele libere pentru Vinerea Mare - ultima zi de vineri înaintea Paștelui, prima și a doua zi de Paști, prima și a doua zi de Rusalii, atât la datele stabilite pentru cultul religios legal, creștin, de care aparțin, cât și pentru alt cult creștin, vor recupera zilele libere suplimentare pe baza unui program stabilit de angajator.

#### Art.42

- (1) În cazurile în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 6 ore, salariații au dreptul la pauză de masă.
- (2) Pauza de masă stabilită la nivelul asociației este de 30 de minute.
- (3) Tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de o pauză de masă de cel puțin 30 de minute, în cazul în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 4 ore și jumătate.
- (4) Pauza de masă nu se include în durata zilnică normală a timpului de muncă.

#### Art.43

- (1) Angajatorul garantează dreptul la concediu de odihnă anual plătit tuturor salariaților asociației.
- (2) Durata efectivă a concediului de odihnă anual pentru salariații asociației este în funcție de vechimea în muncă a fiecărui salariat, astfel:
- 21 zile – pentru vechime în muncă cuprină între 1 -5 ani
  - 22 zile - pentru vechime în muncă cuprină între 5 -10 ani
  - 24 zile - pentru vechime în muncă cuprină între 10 -15 ani
  - 25 zile - pentru vechime în muncă cuprină între 15 -20 ani
  - 27 zile - pentru vechime în muncă de peste 20 ani
- (3) Prevederile Art.43, alin. (2) intră în vigoare începând cu prima zi a anului 2025.
- (4) La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă, cele aferente concediului de maternitate, concediului paternal, concediului de risc maternal, concediului pentru îngrijirea copilului bolnav, concediului de îngrijitor și perioada absenței de la locul de muncă în condițiile art. 152<sup>2</sup> din Codul muncii

se consideră perioade de activitate prestată.

(5) În situația în care incapacitatea temporară de muncă sau concediul de maternitate, concediul de risc maternal ori concediul pentru îngrijirea copilului bolnav a survenit în timpul efectuării concediului de odihnă anual, acesta se întrerupe urmând ca salariatul să efectueze restul zilelor de concediu după ce a încetat situația de incapacitate temporară de muncă, de maternitate, de risc maternal ori cea de îngrijire a copilului bolnav, iar când nu este posibil urmează că zilele neefectuate să fie reprogramate.

(6) Salariatul are dreptul la concediu de odihnă anual și în situația în care incapacitatea temporară de muncă se menține, în condițiile legii, pe întreaga perioadă a unui an calendaristic, angajatorul fiind obligat să acorde concediul de odihnă anual într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care acesta s-a aflat în concediu medical.

(7) Sărbătorile legale în care nu se lucrează, precum și zilele libere plătite stabilite prin prezentul contract nu sunt incluse în durata concediului de odihnă anual.

(8) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an.

(9) În cazul în care salariatul, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau parțial, concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei în cauză, angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă neefectuat într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual.

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

(11) Programarea concediului de odihnă anual la nivel de societate se efectuează în luna decembrie a anului curent pentru anul următor, cu consultarea salariaților și asigurarea continuității activității angajatorului.

#### **Art.44**

(1) Salariații care au vârstă sub 18 ani au dreptul, în fiecare an calendaristic, la un concediu de odihnă suplimentar de 3 zile lucrătoare

(2) Salariații cu handicap sau nevăzători au dreptul, în fiecare an calendaristic, la un concediu de odihnă suplimentar cu o durată de 3 zile lucrătoare .

(3) Salariații care își desfășoară activitatea în condiții grele, periculoase, vătămătoare beneficiază de concedii de odihnă suplimentare de 3 zile lucrătoare pe an



(4) Salariatele care urmează o procedură de fertilizare „in vitro”, beneficiază anual de un concediu de odihnă suplimentar, plătit, de trei zile care se acordă după cum urmează:

- a) 1 zi la data efectuării puncției ovariene;
- b) 2 zile începând cu data efectuării embriotransferului.

(5) Zilele de concediu de odihnă suplimentar se acordă salariaților prevăzuți la alin.(1) – (3) doar pe durata în care se încadrează în situațiile respective.

#### Art.45

(1) Pentru perioada concediului de odihnă salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu care nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent convenite pentru perioada respectivă, prevăzute în contractul individual de muncă.

(2) Indemnizația de concediu de odihnă reprezintă media zilnică a drepturilor salariale prevăzute la alin. (1) din ultimele 3 luni anterioare celei în care este efectuat concediul, multiplicată cu numărul de zile de concediu.

(3) Orice convenție prin care se renunță total sau în parte la dreptul la concediul de odihnă anual este lovită de nulitate.

(4) Concediul de odihnă anual poate fi fracționat la solicitarea salariatului; una din fracțiuni va trebui să fie de cel puțin 10 zile lucrătoare.

#### Art.46

(1) Salariații unității au dreptul la zile libere plătite, pentru evenimente deosebite în familie, sau pentru alte situații, după cum urmează

- a) căsătoria salariatului (o singură dată) - 5 zile;
- b) căsătoria unui copil - 2 zile;
- c) decesul soțului, copilului, părinților - 3 zile;
- d) decesul bunicilor, fraților, surorilor - 1 zi;
- e) mutarea într-o locuință în aceeași localitate - 2 zile
- f) donatorii de sânge - conform legii
- g) la nașterea unui copil - 10 zile+5 zile dacă a urmat un curs de puericultură.

(2) Concediul paternal se acordă, la cerere, în primele 8 (opt) săptămâni de la nașterea copilului, în baza certificatului de naștere al copilului.

(3) Salariații asociației au dreptul și la alte forme de concedii pentru rezolvarea unor situații personale în condițiile regulamentului intern.

(4) Zilele libere plătite prevăzute la alin.(1) și (2) nu se includ în durata concediului de odihnă.

#### Art.47

(1) Angajații asociației au dreptul la concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, de până la 3 ani.

(2) De concediul pentru creșterea copilului poate beneficia oricare dintre părinții firești ai copilului.

(3) Beneficiază de aceleași drepturi și una dintre persoanele care a adoptat copilul, căreia i s-a încredințat copilul în vederea adopției sau care are copilul în plasament ori în plasament în regim de urgență, precum și persoana care a fost numită tutore.

(4) Concediul pentru creșterea copilului se acordă pe bază de cerere, însoțită în mod obligatoriu de copia după certificatul de naștere al copilului și certificatul de încadrare în grad de handicap al copilului (dacă este cazul);

(5) Salariații prevăzuți la alin.(3) vor prezenta, pe lângă documentele prevăzute la alin.(4), și dovada din care să reiasă temeiul solicitantului de a fi titular al dreptului.

(3) În vederea solicitării concediului pentru creșterea copilului, salariatul are obligația să anunțe angajatorul, cu cel puțin 10 zile înainte de finalizarea concediului de maternitate sau, după caz, înainte de data estimată de începere a concediului pentru creșterea copilului, de intenția de a-și exercita dreptul la concediul pentru creșterea copilului prin depunerea cererii în scris, pe suport hârtie sau în format electronic, în care să precizeze perioada preconizată a concediului pentru creșterea copilului. În cazul în care persoana îndreptățită nu precizează în cererea de acordare a concediului perioada preconizată, angajatorul aprobă cererea pentru perioada maximă a concediului pentru creșterea copilului .

(4) În cazul salariatului care se întoarce la activitatea profesională din concediul pentru creșterea copilului, acesta are obligația de a anunța, în scris, angajatorul cu cel puțin 30 de zile înainte intenția de reluare a raportului de muncă.

(5) După concediul pentru creșterea copilului în vârstă de până la doi ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu handicap, salariatul poate beneficia, la cerere, de încă cel mult un an de concediu fără plată, cu acordul angajatorului (*notă: nu este un drept prevăzut de lege, clauza dată ca exemplu, care poate face obiectul negocierii - poate fi modificată, dacă face obiectul negocierii sau anulată*).



(6) Pe durata concediului pentru creșterea copilului, angajatul poate solicita încetarea contractului său individual de muncă în condițiile prevederilor Codului muncii și al procedurilor interne de personal.

#### Art.48

(1) La cerere, salariatul poate beneficia de concediu paternal plătit de 10 zile lucrătoare.

(2) Concediul paternal se acordă la solicitarea scrisă a salariatului, în primele 8 săptămâni de la nașterea copilului, justificat cu certificatul de naștere al acestuia, din care rezultă calitatea de tată al copilului.

(3) În cazul în care tatăl copilului nou-născut a obținut atestatul de absolvire a cursului de puericultură, durata concediului paternal acordat se majorează cu 5 zile lucrătoare. De cele 5 zile lucrătoare tatăl poate beneficia pentru fiecare copil nou-născut, pe baza atestatului de absolvire a cursului de puericultură, indiferent când este acesta obținut.

(4) Pe durata concediului paternal salariatul beneficiază de o indemnizație egală cu salariul corespunzător perioadei respective.

(5) Acordarea concediului paternal nu este condiționată de perioada de activitate prestată sau de vechimea în muncă a salariatului.

(6) Drepturile dobândite de salariat anterior momentului acordării concediului paternal sau care sunt în curs de a fi dobândite de salariat la data la care începe concediul paternal se mențin pe toată durata concediului și se aplică și după încetarea acestuia.

#### Art.49

(1) Salariații care adoptă pot beneficia de concediu de acomodare cu durata de maximum doi ani, care include și perioada încredințării copilului în vederea adopției.

(2) Concediul de acomodare prevăzut la alin.(1) se acordă la cerere însoțit de certificatul de naștere al copilului adoptat; certificatul de greșă în baza căruia se execută hotărârea judecătorească de încredințare în vederea adopției și documentul care atestă mutarea copilului la adoptator, înregistrat la direcția în a cărei rază administrativ-teritorială a fost protejat copilul.

(3) Pe durata concediului de acomodare contractual individual de muncă se suspendă.

(4) Persoanele care solicită dreptul la concediul de acomodare nu pot beneficia, în  
de acomodare de concediu pentru creșterea



baza OUG nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, cu modificările și completările ulterioare.

#### **Art.50**

- (1)** La cerere, angajatul părinte va beneficia de o zi lucrătoare liberă pentru îngrijirea sănătății copilului, în scopul de a asigura verificarea anuală a stării de sănătate a acestuia.
- (2)** Titularii dreptului la liber sunt părinții, respectiv reprezentanții legali ai copilului, asigurați în cadrul sistemului asigurărilor sociale de stat.
- (3)** Sunt considerați copii minori aflați în îngrijirea și întreținerea părinților sau a reprezentanților legali, cei cu vârste cuprinse între 0-18 ani.
- (4)** Persoanele prevăzute la alin.(2) au dreptul la liber, pentru îngrijirea sănătății copilului, fără obligația angajatorului de a plăti drepturile salariale aferente.
- (5)** Liberul se acordă la cererea unuia dintre părinți, la alegere, respectiv a reprezentantului legal al copilului, justificat ulterior cu acte doveditoare din partea medicului de familie al copilului, din care să rezulte controlul medical efectuat.
- (6)** Cererea părintelui, respectiv a reprezentantului legal al copilului, va fi depusă cu cel puțin 15 zile lucrătoare înainte de vizită la medic și va fi însoțită de o declarație pe proprie răspundere că în anul respectiv celălalt părinte sau reprezentant legal nu a solicitat ziua lucrătoare liberă și nici nu o va solicita.
- (7)** În cazul în care, în urma unor verificări efectuate de către angajator, se constată că ambii părinți au solicitat liberul contrar legii, va fi anulată posibilitatea ulterioară de a mai beneficia, vreodată, de prevederile legii.
- (8)** Pentru familiile sau persoanele cu doi copii se acordă tot o zi lucrătoare liberă pe an, pentru îngrijirea sănătății copiilor, ca și în cazul unui singur copil.
- (9)** Pentru familiile sau persoanele cu trei sau mai mulți copii se acordă 2 zile lucrătoare libere pe an, consecutive sau separate, după cum decide angajatorul.
- (10)** În cazul în care niciunul dintre părinți, respectiv reprezentanții legali ai copilului, nu va solicita ziua lucrătoare liberă, aceasta nu se va reporta în anul viitor calendaristic.
- (11)** În cazul mai multor cereri simultane din partea angajaților pentru acordarea liberului, care depășesc 5% din numărul total de angajați, angajatorul va programa, prin rotație, zilele lucrătoare libere, astfel încât să nu-i fie afectată activitatea.



### Art.51

- (1) Pentru rezolvarea unor situații personale salariații asociației au dreptul la concedii fără plată acordate pe bază de cerere.
- (2) Durata maximă a concediului fără plată acordată în decursul unui an calendaristic este maxim 90 de zile pentru rezolvarea unor situații personale.
- (3) Durata concediului fără plată poate fi prelungită peste durata maximă prevăzută mai sus, cu motivarea solicitării, doar cu acordul angajatorului.
- (4) Concediile fără plată se scad din vechimea în muncă.
- (5) Concediile fără plată pentru pregătire profesională (continuare studii) din inițiativa salariatului, se acordă la solicitarea acestuia, angajatorul fiind cel care aprobă sau nu absența acestuia pe perioada solicitată. Durata concediului fără plată în acest caz nu poate fi mai mare de un an calendaristic.
- (6) Efectuarea concediului fără plată pentru pregătire profesională se poate realiza și fracționat în cursul unui an calendaristic, pentru susținerea examenelor de absolvire a unor forme de învățământ sau pentru susținerea examenelor de promovare în cadrul instituțiilor de învățământ superior, cu respectarea dispozițiilor legale în vigoare.

### Art.52

- (1) Salariatul poate beneficia și de concediu de îngrijitor în vederea oferirii de către acesta de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave, cu o durată de 5 zile lucrătoare într-un an calendaristic, la solicitarea scrisă a salariatului.
- (2) Pe durata perioadei prevăzute la alin. (1) salariații au dreptul la zile libere plătite, care nu se includ în durata concediului de odihnă anual și constituie vechime în muncă și în specialitate.
- (3) În sensul alin. (1), prin rudă se înțelege fiul, fiica, mamă, tatăl sau soțul/soția unui salariat.
- (4) Lista problemelor medicale grave pentru acordarea concediului de îngrijitor este stabilită prin ordinul comun al ministrului muncii și solidarității sociale și al ministrului sănătății nr.2172/3829/2022 privind acordarea concediului de îngrijitor.

### Art.53

- (1) Salariatul are dreptul de a absența de la locul de muncă în situații neprevăzute, determinate de o situație de urgență familială cauzată de boală sau de accident, care fac

indispensabilă prezenta imediată a salariatului, în condițiile informării prealabile a angajatorului și cu recuperarea perioadei absente până la acoperirea integrală a duratei normale a programului de lucru a salariatului.

- (2) Salariatul va anunța angajatorul în scris, în timp util pentru a înregistra corect absența salariatului de la locul de muncă.
- (3) Absentarea de la locul de muncă prevăzută la alin. (1) nu poate avea o durată mai mare de 10 zile lucrătoare într-un an calendaristic.
- (4) Angajatorul și salariatul vor stabili de comun acord modalitatea de recuperare a perioadei de absență, în limita numărului de zile prevăzute la alin. (3).

#### Art.54

- (1) Salariații pot beneficia de concedii și indemnizații de asigurări sociale de sănătate, în baza certificatului medical eliberat de medicul curant .
- (2) Salariații au obligația de a înștiința angajatorul privind apariția stării de incapacitate temporară de muncă și privind datele de identificare, respectiv numele medicului prescriptor și unitatea în care funcționează acesta, în termen de 24 ore de la data acordării concediului medical. În situația în care apariția stării de incapacitate temporară de muncă a intervenit în zilele declarate nelucrătoare, înștiințarea se poate face în prima zi lucrătoare.
- (3) Certificatul de concediu medical se prezintă angajatorului până cel mai târziu la data de 5 a lunii următoare celei pentru care a fost acordat concediul.
- (4) În cazul în care pentru a beneficia de concedii și indemnizații de asigurări sociale de sănătate, salariatul trebuie să îndeplinească stagiul minim de asigurare stabilit de OUG nr.158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, iar condiția nu este îndeplinită de angajat, acesta va fi pontat absent motivat, în baza documentului justificativ prezentat, dar fără plata indemnizației pentru perioada absenței de la locul de muncă.
- (5) În cazul în care survine decesul mamei copilului în timpul nașterii sau în perioada concediului de lăuzie, tatăl copilului poate beneficia de restul concediului neefectuat de către mamă.
- (6) Acordarea concediului prevăzut la alin.(5) se face la cerere, pe baza actelor doveditoare privind calitatea de tată al copilului nou-născut, precum și a certificatului de deces al mamei și, după caz, a certificatului de concediu de lăuzie al mamei. Iar pe perioada concediului acordat în aceste condiții, tatăl copilului beneficiază, după caz, de următoarele drepturi:

- a) indemnizație egală cu indemnizația de maternitate, cuvenită mamei decedate, calculată potrivit prevederilor art. 25 din OUG nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, acordată în cazul în care tatăl nu îndeplinește stagiul de asigurare pentru a beneficia de dreptul la concediu medical;
- b) indemnizație stabilită în condițiile art. 25 din OUG nr. 158/2005 acordată în cazul în care acesta îndeplinește stagiul de asigurare pentru a beneficia de dreptul la concediu medical.

## Capitolul VII - Contractul individual de muncă

### Art.55

- (1) Contractul individual de muncă este contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită salariat, se obligă să presteze munca pentru și sub autoritatea Angajatorului, persoană juridică română, în schimbul unei remunerații denumite salariu.
- (2) Încheierea contractului individual de muncă se face în condițiile prevederilor Codului muncii, ale prezentului contract colectiv de muncă și ale regulamentului intern.
- (3) Contractele individuale de muncă se încheie anterior datei de începere a activității pe durata nedeterminată, în scris, în limba română, câte un exemplar pentru fiecare parte, prin grija angajatorului. Durata poate fi și determinată în condițiile expres prevăzute de legislația în vigoare. Contractul individual de muncă va cuprinde cel puțin clauzele prevăzute în modelul-cadru aprobat prin Ordin al Ministerului Muncii și Solidarității Sociale.
- (3) Angajatorul se obligă să aducă la cunoștința salariaților posturile disponibile și condițiile de ocupare a acestora.
- (4) În cazul în care încadrarea se face prin concurs, dacă un salariat și o persoană din afara asociației obțin rezultate identice, salariatul asociației are prioritate la ocuparea postului.

### Art.56

- (1) Contractul individual de muncă se poate modifica în ceea ce privește felul muncii, locul muncii și drepturile salariale prin acordul părților sau din inițiativa uneia dintre părți în cazurile prevăzute de Codul muncii.
- (2) Refuzul salariatului de a accepta o modificare a clauzelor referitoare la felul muncii, locul muncii sau drepturile salariale nu dă dreptul angajatorului de a proceda la încetarea



unilaterală a contractului individual de muncă datorită refuzului, dacă motivele salariatului sunt temeinice.

#### **Art.57**

- (1) Încetarea contractului individual de muncă poate avea loc exclusiv în condițiile prevăzute de Codul muncii.
- (2) În situația în care angajatorul are obligația, potrivit Codului muncii, să acorde preaviz la încetarea contractului individual de muncă, durata preavizului acordat salariatului este de 20 de zile lucrătoare.
- (3) Persoanele cu handicap beneficiază de dreptul la un preaviz de 30 de zile lucrătoare, acordat la desfacerea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului pentru motive neimputabile acestuia.
- (4) În perioada preavizului stabilit în condițiile alin. (2) și (3) contractul individual de muncă continuă să își producă toate efectele / salariații au dreptul să absenteze 3 ore/zi de la program, pentru a-și căuta un loc de muncă, fără ca aceasta să afecteze salariul și celelalte drepturi.

#### **Art.58**

- (1) Angajatorul este obligat să informeze persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, cu privire la criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului.
- (2) Salariatul poate fi concediat pentru motive de necorespondere profesională, cu respectarea procedurii de evaluare.
- (3) Procedura de evaluare este stabilită în regulamentul intern.

#### **Art.59**

- (1) Contractul individual de muncă nu poate fi desfăcut din inițiativa angajatorului, în cazurile în care prin lege sau prin prezentul contract colectiv de muncă au fost prevăzute asemenea interdicții.
- (2) Desfășurarea activității ca reprezentant al salariaților, precum și apartenența la Sindicatul salariaților nu pot constitui motive pentru desfacerea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului.
- (3) Angajatorul nu poate să dispună încetarea raporturilor de muncă în cazul salariaților care se afla în plata stimulentei de inserție prevăzută la art.7 alin.(1) și (2) din OUG nr.111/2010 privind concediul și indemnizația pentru creșterea copiilor.

- (4) În cazul în care intenționează să dispună o sancțiune disciplinară, cu excepția cazului în care măsura disciplinară constă într-un avertisment scris, angajatorul este obligat să aplice procedura internă de cercetare prealabilă stabilită în regulamentul intern, conform prevederilor Codului Muncii.
- (5) Salariatul are dreptul de a fi informat cu privire la fapta ce i se impută și dreptul de a se apăra, iar angajatorul are obligația de a-l asculta și de a verifica susținerile făcute de acesta în apărare.
- (6) Modul de desfășurare a procedurii disciplinare, precum și rezultatele acesteia se consemnează într-un proces-verbal.
- (7) La stabilirea sancțiunii se va ține seama de cauzele și gravitatea faptei, de împrejurările în care a fost săvârșită, de gradul de vinovăție a salariatului, de urmările abaterii și de alte împrejurări, potrivit legii.

#### Art.60

- (1) La desfacerea contractului individual de muncă din motive neimputabile salariatului, angajatorul va acorda salariatului o compensație egală cu un salariu, în afară drepturilor convenite la zi (*notă: prevedere dată ca exemplu, care poate face obiectul negocierii – nu este obligatorie potrivit prevederilor legale*).
- (2) Prevederile alin. (1) sunt aplicabile atunci când încetarea contractului individual de muncă a intervenit din următoarele motive:
- angajatorul își reduce personalul prin desființarea unor posturi de natura celui ocupat de cel în cauză, ca urmare a reorganizării;
  - angajatorul se mută în altă localitate și are posibilitatea să-și asigure pe plan local personalul necesar;
  - în postul ocupat de salariat este reintegrat, pe baza hotărârii organelor competente, cel care a deținut anterior acel post.

#### Art.61

În cazul în care angajatorul este pus în situația de a efectua reduceri de personal ca urmare a restrângerii activității, re tehnologizării, automatizării și robotizării procesului de producție, părțile convin asupra respectării prevederilor, procedurilor și termenelor legale în vigoare ale Codului muncii, corespunzător situației date.

## Art.62

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

- a) departajarea salariaților după evaluarea realizării obiectivelor de performanță;
- b) contractul individual de muncă al salariaților care cumulează două sau mai multe funcții, precum și ale celor care cumulează pensia cu salariul;
- c) contractul individual de muncă al persoanelor care îndeplinesc condițiile de pensionare;

(2) La luarea măsurii de încetare a contractului individual de muncă pentru reducerea de posturi vor fi avute în vedere următoarele criterii minimale:

- a) dacă măsură ar putea afecta doi soți care lucrează în unitate, încetează contractul individual de muncă al soțului care are venitul cel mai mic, fără ca prin aceasta să poată înceta contractul individual de muncă al unei persoane care ocupă un post nevizat de reducere;
- b) măsură să afecteze, mai întâi, persoanele care nu au copii în întreținere;
- c) măsură să afecteze numai în ultimul rând pe femeile care au în îngrijire copii, bărbații văduvi sau divorțați care au în îngrijire copii, pe întreținătorii unici de familie, precum și pe salariații, bărbați sau femei, care mai au cel mult 3 ani până la pensionare la cererea lor.

(3) În cazul în care măsura încetării contractului individual de muncă ar afecta un salariat care a urmat o formă de calificare sau de perfecționare a pregătirii profesionale și a încheiat cu angajatorul un act adițional la contractul său individual de muncă, prin care s-a obligat să presteze o activitate într-o anumită perioadă de timp, angajatorul nu-i va putea pretinde acestuia despăgubiri pentru perioada rămasă nelucrată până la împlinirea termenului.

## Art.63

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

(2) În această situație, angajatorul va transmite salariaților care au fost concediați de pe posturile a căror activitate este reluată în aceleași condiții de competență profesională o comunicare scrisă, prin care sunt informați asupra reluării activității.

(3) Salariații au la dispoziție un termen de maximum 5 zile calendaristice de la data

comunicării angajatorului, prevăzută la alin. (2), pentru a-și manifesta în scris consimțământul cu privire la locul de muncă oferit.

**(4)** În situația în care salariații care au dreptul de a fi reangajați potrivit alin. (2) nu își manifestă în scris consimțământul în termenul prevăzut la alin. (3) sau refuză locul de muncă oferit, angajatorul poate face noi încadrări pe locurile de muncă rămase vacante.

#### **Art.64**

În cazul în care unitatea este pusă în situația de a efectua concedieri colective, părțile convin asupra respectării următoarelor principii:

**a)** angajatorul va pune la dispoziția reprezentantului salariaților justificarea tehnico-economică în legătură cu măsurile privind posibilitățile de redistribuire a personalului, modificarea programului de lucru, organizarea de cursuri de calificare, recalificare sau reorientare profesională etc.;

**b)** justificarea tehnico-economică, împreună cu obiecțiile și propunerile reprezentanților salariaților va fi supusă spre analiză și avizare consiliului de administrație sau, după caz, adunării generale;

**c)** în cazul în care angajatorul intenționează să efectueze concedieri colective, acesta are obligația de a iniția, în timp util și în scopul ajungerii la o înțelegere, în condițiile prevăzute de lege, consultări, cu reprezentanții salariaților, cu privire cel puțin la:

- metodele și mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numărului de salariați care vor fi concediați;

- atenuarea consecințelor concedierii prin recurgerea la măsuri sociale care vizează, printre altele, sprijin pentru recalificarea sau reconversia profesională a salariaților concediați.

### **Capitolul VIII - Formarea profesională**

#### **Art.65**

**(1)** Părțile înțeleg să definească termenii de mai jos, astfel:

**a)** prin termenul de formare profesională, orice procedură prin care un salariat dobândește o calificare atestată printr-un certificat sau o diplomă eliberate conform legii;

**b)** prin termenul de formare profesională continuă, activitatea ce asigură dezvoltarea competențelor profesionale inițiale ori dobândirea de noi competențe;

**(2)** Formarea profesională și formarea profesională continuă cuprind și teme din domeniul relațiilor de muncă, convenite între reprezentanții salariaților și angajator.

(3) Cheltuielile cu participarea la programele de formare profesională, asigurată în condițiile legii, se suportă de angajator.

#### Art.66

(1) În ceea ce privește formarea profesională la nivelul unității se ia în considerare și se respectă următoarele:

- a) identificarea posturilor pentru care este necesară formarea profesională, a căilor de realizare; adoptarea programului anual și controlul aplicării acestuia se vor face de comun acord de către reprezentanții salariaților și angajator;
  - b) Reprezentanții salariaților pot participa la orice formă de examinare organizată în vederea absolvirii unui curs de formare profesională în cadrul unității;
  - c) în cazul în care unitatea urmează să-și schimbe parțial sau total profilul de activitate, aceasta va informa și consulta reprezentanții salariaților cu cel puțin 2 luni înainte de aplicarea măsurii și va oferi propriilor salariați posibilitatea de a se califica sau recalifica înainte de a apela la angajări de forță de muncă din afara unității;
  - d) în cazul în care un salariat identifică un curs de formare profesională pe care ar dori să-l urmeze, organizat de un terț, angajatorul va analiza cererea împreună cu Reprezentanții salariaților și va decide dacă și în ce condiții va suporta contravaloarea cursului;
  - e) salariații care au încheiat acte adiționale la contractul individual de muncă, în vederea formării profesionale, au obligația să suporte cheltuielile ocazionate de aceasta, proporțional cu perioada nelucrată din perioada stabilită conform actului adițional la contractul individual de muncă, dacă părăsesc societatea din motive imputabile lor înainte de împlinirea unui termen de 3 ani de la data absolvirii cursurilor.
- (2) Planul de formare profesională adoptat conform alin. (1) va fi adus la cunoștința salariaților în termen de 5 zile de la adoptare, prin afișare în cadrul unității, în locuri adecvate și ușor accesibile pentru salariați.

### Capitolul VIX - Alte prevederi privind drepturile și obligațiile părților

#### Art.67

(1) Angajatorul asigura gestionarea întregului patrimoniu al asociației și dispune de întreaga autoritate pentru realizarea obiectivelor fixate.



(2) Angajatorul angajează personalul, corespunzător organigramei aprobate și stabilește modalitățile de desfășurare a activității precum și strategia de dezvoltare și orice alte elemente ce privesc conducerea întregii asociații.

#### **Art.68**

- (1) Regulamentul intern se întocmește și actualizează de către angajator.
- (2) Regulamentul intern se aduce la cunoștință salariaților, în prima zi de lucru, prin grija angajatorului și își produce efectele față de angajați de la momentul luării la cunoștință a acestuia. Obligația de informare a angajaților cu privire la conținutul regulamentului intern trebuie îndeplinită de angajator. Modul concret de informare a fiecărui angajat cu privire la conținutul regulamentului intern se stabilește prin conținutul regulamentului intern.
- (3) Regulamentul intern se afișează la sediul angajatorului, dar și la punctele de lucru, după cum urmează: un exemplar pentru sediu, câte un exemplar pentru punctele de lucru, în conformitate cu schema de personal aprobată de conducerea unității,
- (4) Orice modificare ce intervine în conținutul regulamentului intern este supusă procedurilor de informare prevăzute la alin. (2).
- (5) Orice angajat interesat poate sesiza angajatorul cu privire la dispozițiile regulamentului intern, în măsura în care face dovada încălcării unui drept al său. Controlul legalității dispozițiilor cuprinse în regulamentul intern este de competența instanțelor judecătorești, care pot fi sesizate în termen de 30 de zile de la data comunicării de către angajator a modului de soluționare a sesizării formulate.

#### **Art.69**

- (1) Încălcarea obligațiilor de serviciu constituie abatere de la disciplina muncii și se sancționează, în funcție de gravitatea faptelor, conform legii și regulamentului intern.
- (2) Aplicarea sancțiunii disciplinare se face în termen de 30 de zile de la data la care cel în drept să o aplice a luat cunoștință de săvârșirea abaterii, dar nu mai târziu de 6 luni de la comiterea acesteia și numai după cercetarea prealabilă a faptei, ascultarea persoanei vinovate și verificarea susținerilor făcute de aceasta în apărarea sa.
- (3) La cererea angajatului în cauză, potrivit procedurii de la alin. (1), acesta are dreptul să fie asistat, la cererea sa, de către un consultant extern specializat în legislația muncii

părți din unitate, să prevadă în actul de concesiune obligația noului angajator de a respecta contractul colectiv de muncă în vigoare, pe durata valabilității acestuia.

(2) În toate situațiile de reorganizare sau, după caz, de privatizare a unităților, drepturile și obligațiile prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă se transmit noilor subiecte de drept rezultate din aceste operațiuni juridice.

#### Art.71

(1) În scopul apărării drepturilor și promovării intereselor profesionale, economice și sociale, angajații, reprezentați prin reprezentanții salariaților vor primi de la angajatori informațiile necesare pentru negocierea contractelor colective de muncă, în condițiile legii.

(2) Informarea și consultarea angajaților, reprezentanții salariaților cu privire la evoluția recentă și evoluția probabilă a activităților și a situației economice a unității, se face după cum urmează:

a) angajatorul va iniția procesul de informare și consultare după raportarea situațiilor financiare ale unității pe anul precedent;

b) în cazul în care angajatorul nu inițiază procesul de informare și consultare cu privire la evoluția recentă și evoluția probabilă a activităților și a situației economice a unității, acesta va începe la cererea scrisă a angajaților

c) pentru a permite examinarea situației în mod adecvat, angajatorii vor transmite angajaților/lucrătorilor într-un termen rezonabil pentru a pregăti consultarea, următoarele informații:

(i) situațiile cu caracter financiar relevante pentru pregătirea negocierilor colective;

(ii) informații detaliate privind efectivele unității, situația și politica socială;

(iii) alte informații necesare solicitate de organizațiile sindicale și/sau de reprezentanții angajaților/lucrătorilor, precum și de experții care le asistă.

(3) Informarea și consultarea angajaților/lucrătorilor se va face în condițiile Legii nr.367/2022 privind dialogul social.

(4) Angajatorul și reprezentanții salariaților își vor comunica reciproc și în timp util hotărârile privind toate problemele importante în domeniul relațiilor de muncă.

(5) Reprezentanții salariaților, precum și experților care îi pot asista pe parcursul derulării oricăror proceduri de consultare sau negociere colectivă le este interzis să divulge angajaților sau terților orice informații care, în interesul legitim al întreprinderii, le-au fost furnizate în mod expres cu titlu confidențial. Această obligație continuă să se aplice și



confidențialitate este convenit de părți în acordurile colective sau în altă formă agreată de parteneri și poate face obiectul unui contract de confidențialitate.

## Art.72

(1) În cazul conflictelor colective de muncă angajații sunt reprezentați de reprezentanții salariaților

(2) Conflictele colective de muncă pot fi declanșate în următoarele situații:

a) angajatorul refuză să înceapă negocierea unui contract în condițiile în care nu are încheiat un astfel de contract ori cel anterior a încetat;

b) angajatorul nu acceptă revendicările formulate de angajați

c) părțile nu ajung la o înțelegere privind încheierea unui contract colectiv de muncă până la data stabilită de comun acord pentru finalizarea negocierilor;

d) în condițiile în care, deși a fost începută negocierea unui contract colectiv de muncă, angajatorul nu își respectă obligația prevăzută de art. 98 alin. (4) din Legea nr.367/2022 privind dialogul social;

e) angajatorul refuză să înceapă negocierea în condițiile în care părțile au prevăzut clauze ce urmează a fi renegociate periodic, conform art. 97 alin. (3), iar perioada convenită de către părți pentru renegocierea acestora a expirat ori dacă părțile nu ajung la un acord privind renegocierea clauzelor ce urmează a fi renegociate periodic;

f) în situația nefinalizării renegocierii prevăzută la art. 109 alin. (4) din Legea nr.367/2022, după epuizarea procedurilor de negociere prevăzute de lege;

g) dacă angajatorul refuză să adere la contractul/acordul colectiv de muncă la nivel de sector de negociere colectivă în condițiile art. 99 alin. (3) din Legea nr.367/2022.

(3) În toate cazurile în care există premisele declanșării unui conflict colectiv de muncă, reprezentantul salariaților va sesiza în scris angajatorul despre această situație, precizând revendicările angajaților, motivarea acestora, precum și propunerile de soluționare.

(4) Angajatorul este obligat să primească, să înregistreze sesizarea astfel formulată și răspundă în scris reprezentanților salariaților în termen de 3 zile lucrătoare de la primirea sesizării, cu precizarea punctului de vedere pentru fiecare dintre revendicările formulate.

(5) În situația în care angajatorul nu a răspuns la toate revendicările formulate sau, deși a răspuns, reprezentanții salariaților nu sunt de acord cu punctul de vedere precizat, conflictul colectiv de muncă se poate declanșa.



- (6) Pe durata valabilității unui contract colectiv de muncă angajații nu pot declanșa conflictul colectiv de muncă la nivelul de negociere respectiv, cu excepția situațiilor prevăzute de Legea nr.367/2022.
- (7) Conflictul colectiv de muncă se poate declanșa numai după înregistrarea prealabilă a acestuia. În acest sens, reprezentanții salariaților vor notifica angajatorului declanșarea conflictului colectiv de muncă și vor sesiza în scris inspectoratul teritorial de muncă din județul în care își desfășoară activitatea angajații care au declanșat conflictul, în vederea concilierii.
- (8) Procedura de conciliere este obligatorie.
- (9) În cazul în care, în urma dezbaterilor, se ajunge la un acord cu privire la soluționarea revendicărilor formulate, conflictul colectiv de muncă se consideră încheiat.
- (10) În cazul în care conflictul colectiv de muncă nu a fost soluționat ca urmare a concilierii organizate de inspectoratul teritorial de muncă, părțile pot hotărî, prin consens, inițierea procedurii de mediere sau arbitraj, în condițiile prevăzute de Legea nr.367/2022 privind dialogul social.
- (11) Concilierea, medierea și arbitrarea conflictelor colective de muncă se fac numai între părțile aflate în conflict.
- (12) Medierea sau arbitrajul conflictului colectiv de muncă sunt obligatorii dacă părțile, de comun acord, au decis acest lucru înainte de declanșarea grevei sau pe parcursul acesteia.

### Art.73

- (1) Pe durata conflictelor colective de muncă, inclusiv a grevei, angajatorul nu poate fi împiedicat să își desfășoare activitatea de către angajații/lucrătorii aflați în conflict, grevă sau de organizatorii acesteia.
- (2) Angajatorul se obligă să nu angajeze personal care să îi înlocuiască pe cei aflați în grevă.
- (2) În situația declanșării unor conflicte de muncă, inclusiv a grevei, potrivit legii, reprezentanții salariaților vor lua măsurile necesare în vederea protejării bunurilor unității și, împreună cu angajatorul, vor asigura funcționarea neîntreruptă a utilajelor și instalațiilor tehnologice, a căror oprire ar putea constitui un pericol pentru viața sau sănătatea oamenilor ori ar putea cauza pagube (*notă: se va completa în funcție de situație și de specificul asociației*).



#### Art.74

(1) Angajatorul și reprezentanții salariaților convin să facă eforturi în vederea promovării unui climat normal de muncă în societate, cu respectarea prevederilor legislației muncii în vigoare, ale prezentului contract colectiv de muncă, ale regulamentului intern, precum și ale drepturilor și intereselor salariaților societății.

(2) Pentru asigurarea și menținerea unui mediu de lucru care să încurajeze respectarea demnității fiecărei persoane, angajatorul garantează că procedurile de soluționare pe cale amiabilă a conflictelor individuale de muncă, a cererilor sau a reclamațiilor individuale ale salariaților sunt respectate și confidențiale, inclusiv a celor privind cazurile de violență sau hărțuire sexuală, hărțuire morală la locul de muncă, acestea fiind corect și imparțial soluționate.

(3) Definiția hărțuirii sexuale și a hărțuirii morale este cea reglementată de lege.

(4) Plângerile salariaților în instanța competentă nu pot constitui motiv de încetare a contractului individual de muncă.

(5) În situația în care apar divergențe în legătură cu executarea prevederilor prezentului contract colectiv de muncă, angajatorul și reprezentanții salariaților / Sindicatului salariaților vor încerca soluționarea acestora pe cale amiabilă.

#### Art.75

Părțile semnatare convin că toate cheltuielile legate de organizarea, desfășurarea și înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă să fie suportate integral de angajator.

### Capitolul IX – Dispoziții finale

#### Art.76

Drepturile prevăzute în contractele individuale de muncă ale salariaților unității nu pot fi stabilite sub nivelul celor stabilite prin prezentul contract colectiv de muncă.

#### Art.77

Prevederile contractelor individuale de muncă ale salariaților asociației aflate în executare la data intrării în vigoare a prezentului contract colectiv de muncă vor fi puse de acord cu prevederile acestuia.





#### Art.78

Anexele la contractul colectiv de muncă semnate de reprezentanții celor două părți contractante, fac parte integrantă din prezentul contract.

#### Art.79

Litigiile în legătură cu executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea prezentului contract de muncă, care nu s-au putut soluționa pe cale amiabilă, vor fi soluționate de către instanțele judecătorești competente.

#### Art.80

Prezentul Contract colectiv de muncă la nivel de unitate pe anii 2024-2026 a fost redactat în trei exemplare și semnat azi 3.09.2024 la sediul social al **ASOCIAȚIEI DE DEZVOLTARE INTERCOMUNITARĂ DOBROGEA** și produce efecte începând cu data înregistrării lui de către una din părțile semnatare la Inspectoratul Teritorial de Muncă, în condițiile prevăzute de art. 111 alin.(1) din Legea nr.367/2022 privind dialogul social, și va fi adus la cunoștința salariaților prin afișarea în unitate, *în locurile convenite de părțile semnatare și prin orice alte mijloace convenite de părțile semnatare.*

#### Părțile semnatare:

Angajator

**ASOCIAȚIA DE DEZVOLTARE INTERCOMUNITARĂ DOBROGEA**

Reprezentant legal

Reprezentant salariați