M.M.F.T.S.S. - U.P.D.S.P.S.
Nr. 1756
Data 28.10.2025

AGENȚIA NAȚIONALĂ PENTRU SPORT
Nr. 11103 din 20 / 10 / 2025

FEDERAȚIA PUBLISIND
Nr. 1359 din 20 / 10 / 2025

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

În temeiul drepturilor garantate de Constituția României, al **Legii nr.367/2022 a dialogului social**, cu modificările și completările ulterioare, al **punctului 30 din anexa nr. 1 la HG nr.1356/2022** privind sectoarele de activitate stabilite conform Legii nr.367/2022 și al **Legii nr.53/2003 - Codul muncii**, republicată, cu modificările și completările ulterioare, între

Agenția Națională pentru Sport, prin reprezentant legal, **președintele Agenției Naționale pentru Sport,**

și

Federația PUBLISIND, în baza mandatului **Sindicatului Național Sport și Tineret (SNST)**, a intervenit următorul **Contract colectiv de muncă**, denumit în continuare „Contract".

CAPITOLUL I. **Dispoziții generale**

ART.1

(1) Părțile contractante, pe deplin egale și libere în negocierea acestui Contract colectiv de muncă la nivel de grup de unități, se obligă să respecte prevederile acestuia.

(2) La încheierea prezentului contract colectiv s-a avut în vedere legislația în vigoare.

(3) În sensul prezentului contract, termenul patron desemnează pe cel care angajează, denumit în continuare angajator.

(4) În sensul prezentului contract, termenul de **grup de unități** desemnează persoanele juridice care angajează forță de muncă și se află în subordinea **Agenției Naționale pentru Sport**, unități prevăzute în **Anexa nr.2 la Hotărârea Guvernului nr.576/2023 privind organizarea, funcționarea și atribuțiile Agenției Naționale pentru Sport**, cu modificările și completările ulterioare.

(5) Angajatorul recunoaște libera exercitare a dreptului sindical și libertatea de opinie a fiecărui salariat, în conformitate cu legislația internă și în concordanță cu convențiile internaționale pe care România le-a ratificat.

Art. 2

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

FEDERAȚIA "PUBLISIND"

AGENȚIA NAȚIONALĂ PENTRU SPORT * PREȘEDINTE GUVERNUL ROMÂNIEI *

ART.3

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

a) încheierea, executarea, modificarea, suspendarea şi încetarea contractului individual de muncă;
b) condiţiile de muncă şi protecţia muncii;
c) timpul de muncă şi timpul de odihnă;
d) alte măsuri de protecţie socială a salariaţilor, membri ai organizaţiei sindicale afiliate organizaţiei sindicale semnatare al prezentului contract colectiv de muncă,
e) formarea şi perfecţionarea profesională;
f) drepturile organizaţiei sindicale afiliate organizaţiei sindicale semnatare al prezentului contract colectiv de muncă;
g) obligaţiile salariaţilor.

ART.4

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

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

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

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

ART.5

Modificările aduse contractului colectiv de muncă produc aceleaşi efecte ca şi contractul, de la data înregistrării.

ART.6

Suspendarea şi/sau încetarea contractului colectiv de muncă are loc în condiţiile legii.

ART.7

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

(2) Dacă nu se realizează consensul, părţile se pot adresa instanţelor judecătoreşti.

ART.8

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

FEDERAŢIA "PUBLISIND"

AGENŢIA NAŢIONALĂ PENTRU SPORT * GUVERNUL ROMÂNIEI * PREŞEDINTE

(2) Prevederile prezentului Contract colectiv de muncă sunt minime şi obligatorii pentru angajator si angajaţi.

Art. 9
Angajatorul va afișa prezentul Contract colectiv de muncă, precum și orice alte comunicări aferente, pe site-ul oficial și pe pagina de Facebook a Agenției Naționale pentru Sport, astfel încât salariații vizați să poată lua cunoștință despre conținutul acestuia.

ART.10
Angajatorul și sindicatul din unitate, afiliat la organizația sindicală semnatară a prezentului Contract colectiv de muncă, au obligația de a se consulta și informa reciproc în toate situațiile care privesc relațiile de muncă, în condițiile legii.

ART.11
Declanşarea procedurii prevăzute la art. 10 nu constituie un impediment pentru sesizarea instanţei de judecată de către persoana fizică care se consideră prejudiciată.

ART.12
Reprezentanţii angajatorului şi cei ai organizaţiei sindicale semnatare ale prezentului Contract colectiv de muncă, la sesizarea uneia dintre părţi, vor analiza la nivel de unitate modul în care sunt respectate drepturile şi obligaţiile salariaţilor.

ART.13
(1) Drepturile salariaţilor prevăzute în prezentul Contract colectiv de muncă nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi recunoscute anterior, prin negocieri sau reglementări legale.
(2) În situaţiile în care, în privinţa drepturilor ce decurg din prezentul contract colectiv de muncă, intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor face parte, de drept, din contract.

ART.14
(1) Prezentul Contract colectiv de muncă se încheie pe o perioadă de **24 de luni.**
(2) Clauzele prezentului contract pot fi modificate pe parcursul executării sale, ori de câte ori toate părțile îndreptățite să îl negocieze convin acest lucru, în condițiile **Legii nr. 367/2022 privind dialogului social** și ale prezentului contract colectiv de muncă.
(3) Modificările aduse contractului se consemnează într-un **act adițional**, care se înregistrează la autoritatea competentă, potrivit legii.
(4) Cu cel mult 60 de zile înainte de expirarea termenului pentru care a fost încheiat, părțile vor conveni asupra prelungirii sau renegocierii contractului, cu respectarea dispozițiilor **Legii nr. 367/2022 privind dialogul social**, cu modificările și completările ulterioare.

FEDERAȚIA "PUBLISIND"

AGENȚIA NAȚIONALĂ PENTRU SPORT * PREȘEDINTE * GUVERNUL ROMÂNIEI

CAPITOLUL II. Încheierea contractului individual de muncă

ART.15

(1) Drepturile şi obligaţiile salariaţilor sunt prevăzute în contractul individual de muncă, potrivit prevederilor legale în vigoare.

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

ART.16

(1) Încheierea contractului individual de muncă se face pe baza condiţiilor stabilite de lege, cu respectarea drepturilor constituţionale ale salariatului şi potrivit prevederilor contractului colectiv de muncă încheiat la nivelul unităţii.

(2) La angajare şi la stabilirea drepturilor individuale, angajatorul va asigura egalitatea de şanse şi tratament pentru toţi salariaţii, fără discriminări directe sau indirecte, bazate pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenenţă naţională, rasă, culoare, etnie, religie, opţiune politică, origine socială, handicap, situaţie sau responsabilitate familială, apartenenţă ori activitate sindicală, sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau înlăturarea recunoaşterii, folosinţei sau exercitării drepturilor decurgând din contractul colectiv de muncă.

ART.17

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

(2) Clauzele contractului individual de muncă nu pot conţine, sub sancţiunea nulităţii absolute, prevederi contrare sau drepturi sub nivelul minim stabilit prin acte normative şi prin prezentul contract colectiv de muncă.

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

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

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

(6) Contractul individual de muncă se încheie în baza consimţământului părţilor, în formă scrisă, în limba română. Obligaţia de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului.

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

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

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

a) identitatea părţilor;

FEDERAŢIA "PUBLISIND"

AGENŢIA NAŢIONALĂ PENTRU SPORT * PREŞEDINTE GUVERNUL ROMÂNIEI

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

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

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

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

(13) Cu privire la informaţiile furnizate salariatului anterior încheierii contractului individual de muncă, între părţi poate interveni un contract de confidenţialitate.

(14) În situaţia în care angajatorul nu îşi execută obligaţia de informare, persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, are dreptul să sesizeze, în termen de 30 de zile de la data neîndeplinirii acestei obligaţii, instanţa judecătorească competentă şi să solicite despăgubiri corespunzătoare prejudiciului pe care l-a suferit ca urmare a neexecutării de către angajator a obligaţiei de informare.

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

(16) Sunt considerate clauze specifice, fără ca enumerarea să fie limitativă:
a) clauza cu privire la formarea profesională;
b) clauza de confidenţialitate.

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

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

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

FEDERAŢIA "PUBLISIND"

AGENŢIA NAŢIONALĂ PENTRU SPORT * PREŞEDINTE GUVERNUL ROMÂNIEI

acela de a aprecia capacitatea de a ocupa postul respectiv, precum şi aptitudinile profesionale.
(20) Angajatorul poate cere informaţii în legătură cu persoana care solicită angajarea de la foştii săi angajatori, dar numai cu privire la funcţiile îndeplinite şi la durata angajării şi numai cu încunoştinţarea prealabilă a celui în cauză.

ART.18
(1) Încadrarea salariaţilor în cadrul unităţii se face numai prin concurs sau examen, după caz.
(2) În cazul în care la concursul organizat în vederea ocupării unui post vacant nu s-au prezentat mai mulţi candidaţi, încadrarea în muncă se face prin examen.

ART.19
(1) Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de muncă se poate stabili o perioadă de probă de cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcţiile de execuţie şi de cel mult 120 de zile calendaristice pentru funcţiile de conducere.
(2) Verificarea aptitudinilor profesionale la încadrarea persoanelor cu handicap se realizează exclusiv printr-o perioadă de probă de maximum 30 de zile calendaristice.
(3) Pe durata perioadei de probă, salariatul se bucură de toate drepturile şi are toate obligaţiile prevăzute în legislaţia muncii, în contractul colectiv de muncă aplicabil, în regulamentul intern, precum şi în contractul individual de muncă.
(4) Pe durata executării unui contract individual de muncă nu poate fi stabilită decât o singură perioadă de probă.
(5) Prin excepţie, salariatul poate fi supus la o nouă perioadă de probă în situaţia în care acesta debutează la acelaşi angajator într-o nouă funcţie sau profesie ori urmează să presteze activitatea într-un loc de muncă cu condiţii grele, vătămătoare sau periculoase.
(6) Perioada de probă constituie vechime în muncă.
(7) Perioada în care se pot face angajări succesive de probă ale mai multor persoane pentru acelaşi post este de maximum 12 luni.

ART.20
(1) Orice salariat are dreptul de a munci la angajatori diferiţi sau la acelaşi angajator, în baza unor contracte individuale de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea.
(2) Fac excepţie de la prevederile alin. (1) situaţiile în care prin lege sunt prevăzute incompatibilităţi pentru cumulul de funcţii.

ART.21
Orice salariat are dreptul de a cumula mai multe funcţii, în baza unor contracte individuale de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea, conform art. 35 din Codul muncii.

FEDERAŢIA "PUBLISIND"

AGENŢIA NAŢIONALĂ PENTRU SPORT * PREŞEDINTE * GUVERNUL ROMÂNIEI

ART.22
Contractul individual de muncă încheiat între angajator şi salariat va cuprinde obligatoriu elementele prevăzute în modelul cadru aprobat prin Ordinul ministrului muncii nr. 64/2003, cu modificările şi completările ulterioare.

CAPITOLUL III. Executarea contractului individual de muncă

ART.23
Drepturile şi obligaţiile privind relaţiile de muncă dintre angajator şi salariat se stabilesc, potrivit legii, prin negociere şi sunt stipulate în cadrul prezentului Contract colectiv de muncă şi în contractele individuale de muncă.

ART.24
Salariaţii nu pot renunţa la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege şi prezentul Contract colectiv de muncă. Orice tranzacţie prin care se urmăreşte renunţarea la drepturile salariaţilor prevăzute de lege şi de prezentul Contract colectiv de muncă sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate absolută.

ART.25
(1) Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:
a) la salarizare pentru munca depusă;
b) la repaus zilnic şi săptămânal;
c) la concediu de odihnă anual;
d) la egalitate de şanse şi de tratament;
e) la demnitate în muncă;
f) la securitate şi sănătate în muncă;
g) la acces la formarea profesională;
h) la informare şi consultare;
i) de a lua parte la determinarea şi ameliorarea condiţiilor de muncă şi a mediului de muncă;
j) la protecţie, în caz de concediere;
k) la negociere colectivă şi individuală;
l) de a participa la acţiuni colective;
m) de a constitui sau de a adera la un sindicat;
m^1) dreptul de a solicita trecerea pe un post vacant care îi asigură condiţii de muncă mai favorabile dacă şi-a încheiat perioada de probă şi are o vechime de cel puţin 6 luni la acelaşi angajator;
n) să fie informat despre orice modificare care apare în legătură cu locul muncii, felul muncii, salarizarea, timpul de muncă şi timpul de odihnă;
o) să fie informat de orice modificare a relaţiilor de subordonare şi colaborare la locul său de muncă;
p) să nu se supună nici unei încercări de subordonare din partea altei persoanei decât cea a şefului direct;
q) să-şi informeze şeful direct privind orice încercare de încălcare a drepturilor sale;
r) să refuze orice alte sarcini de serviciu care nu sunt cuprinse în contractul individual de muncă şi în fişa postului, dacă refuzul are legătură cu sarcini de serviciu;

FEDERAŢIA "PUBLISIND"

AGENŢIA ... PREŞEDINTE GUVERNUL ROMÂNIEI

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

s) să informeze conducerea angajatorului de orice încercare de încălcare a sarcinilor de serviciu de către şeful direct şi de orice încercare de stabilire a unei relaţii de subordonare de către altă persoană decât şeful său direct;

t) să solicite asistenţă organizaţiei sindicale în procesul cercetării disciplinare prealabile în cazurile unor abateri disciplinare săvârşite de acesta, în legătură cu activitatea şi comportamentul său la locul de muncă, în vederea sancţionării suspiciunii existente asupra sa datorită exercitării drepturilor sale;

u) să solicite asistenţă organizaţiei sindicale în toate situaţiile în care îi este periclitat locul de muncă, felul muncii, salariul sau alte drepturi prevăzute în contractul colectiv de muncă sau în legislaţia în vigoare.

(2) Salariaţii din cadrul instituţiilor subordonate Agenţiei Nţionale pentru Sport, vor beneficia de prevederile ordinului preşedintelui Agenţiei Naţionale pentru Sport nr.436/2023 privind aprobarea normelor şi tarifelor de folosire a bazelor sportive şi a unităţilor de cazare aflate în admininistrarea Agenţiei Naţionale pentru Sport, cu modificările şi completările ulterioare, publicat in Monitorul Oficial Partea I, nr. 5, din 4 ianuarie 2024, în următoarele condiţii:

a) cerere scrisă, va fi transmisă la departamentul de specialitate din cadrul Agenţiei Naţionale pentru Sport;

b) persoanelor angajate în cadrul instituţiilor subordonate Agenţiei Naţionale pentru Sport, li se vor aplica tarifele de folosire a bazelor sportive şi a unităţilor de cazare şi alimentaţie publică prevăzute în anexa nr.2 - coloana A, a ordinului menţionat mai sus;

c) cererea va fi analizată în funcţie de gradul de ocupare a bazelor sportive, a unităţilor sportive, a unităţilor de cazare şi alimentaţie publică şi va fi aprobată în limita locurilor disponibile.

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

a) de a îndeplini atribuţiile ce îi revin conform fişei postului şi de a realiza norma de muncă;
b) de a respecta disciplina muncii;
c) de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractul colectiv de muncă aplicabil, precum şi în contractul individual de muncă;
d) de fidelitate faţă de angajator în executarea atribuţiilor de serviciu;
e) de a respecta măsurile de securitate şi sănătate a muncii în unitate;
f) de a respecta secretul de serviciu;
g) să nu execute nici o sarcină ce-i depăşeşte cadrul fişei postului şi competenţele corespunzătoare pregătirii profesionale;
h) să nu facă uz de calităţi neconforme cu postul pe care a fost angajat sau cu pregătirea dobândită;
i) să nu stabilească relaţii de subordonare cu colegii de la locul său de muncă, altele decât cele cuprinse în fişa postului;

FEDERAŢIA "PUBLISIND"

AGENŢIA NAŢIONALĂ PENTRU SPORT * PREŞEDINTE GUVERNUL ROMÂNIEI

j) în cadrul serviciului să dea dovadă de rezervă în manifestarea opiniilor politice, care nu trebuie să influenţeze în niciun mod imparţialitatea lui în exercitarea atribuţiilor ce îi revin;
k) personalul cu funcţie de conducere răspunde pentru dispoziţiile pe care le dă angajaţilor din subordine.
l) să informeze şeful ierarhic superior asupra oricărei informaţii, chiar declarată ca fiind confidenţială, care poate pune în pericol viaţa, sănătatea sau libertatea sa, a colegilor săi sau a beneficiarilor serviciilor de asistenţă socială.

(3) Salariaţii se obligă, de asemenea :
a) să dea dovadă de disciplină atât în relaţiile cu cetăţenii, cât şi în cadrul instituţiei în care îşi desfăşoară activitatea;
b) să fie calmi, politicoşi şi respectuoşi pe întreaga perioadă de realizare a relaţiei cu publicul;
c) să manifeste o atitudine pozitivă şi răbdare în relaţia cu cetăţeanul;
d) să folosească un limbaj adecvat şi corect din punct de vedere gramatical;
e) să îndrume cetăţeanul către serviciul de specialitate în vederea obţinerii de informaţii detaliate care depăşesc competenţele structurii de asistenţă;
f) să întrerupă activitatea cu publicul numai în situaţia folosirii de către cetăţean a unui limbaj trivial, a formulării de ameninţări la adresa lor ori a utilizării de către cetăţean a violenţei verbale/fizice.

ART. 26

(1) Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:
a) să stabilească organizarea şi funcţionarea unităţii;
b) să stabilească atribuţiile corespunzătoare pentru fiecare salariat, în condiţiile legii;
c) să dea dispoziţii cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalităţii lor;
d) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
e) să constate săvârşirea abaterilor disciplinare şi să aplice sancţiunile corespunzătoare, în condiţiile legii, ale contractului colectiv de muncă aplicabil şi regulamentului intern;
f) să stabilească obiectivele de performanţă individuală, precum şi criteriile de evaluare a realizării acestora;

(2) Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligaţii:
a) să informeze salariaţii asupra condiţiilor de muncă şi asupra elementelor care privesc desfăşurarea relaţiilor de muncă;
b) să asigure permanent condiţiile tehnice şi organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă şi condiţiile corespunzătoare de muncă;
c) să acorde salariaţilor toate drepturilor ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil şi din contractele individuale de muncă;
d) să comunice cel puţin o dată pe an salariaţilor situaţia economică şi financiară a unităţii;
e) să se consulte cu organizaţia sindicală semnatară în privinţa deciziilor susceptibile să afecteze substanţial drepturile şi interesele acestora;
f) să plătească toate contribuţiile şi impozitele aflate în sarcina sa, precum şi să reţină şi să vireze contribuţiile şi impozitele datorate de salariaţi, în condiţiile legii;

FEDERAŢIA "PUBLISIND"

AGENŢIA NAŢIONALĂ PENTRU SPORT * PREŞEDINTE GUVERNUL ROMÂNIEI

g) să înfiinţeze registrul general de evidenţă a salariaţilor şi să opereze înregistrările prevăzute de lege;
h) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;
i) să asigure confidenţialitatea şi protecţia datelor cu caracter personal ale salariaţilor;
j) să asigure cadrul general de respectare a dreptului la demnitate al tuturor salariaţilor.

CAPITOLUL IV. Modificarea contractului individual de muncă

ART.27

(1) Contractul individual de muncă poate fi modificat numai prin acordul părţilor.
(2) Cu titlu de excepţie, modificarea unilaterală a contractului individual de muncă este posibilă numai în cazurile şi în condiţiile prevăzute de prezentul contract şi de legislaţia în vigoare.
(3) Modificarea contractului individual de muncă se referă la oricare dintre următoarele elemente
a) durata contractului;
b) locul muncii;
c) felul muncii;
d) condiţiile de muncă;
e) salariul;
f) timpul de muncă şi timpul de odihnă.

ART.28

(1) Delegarea sau detaşarea salariaţilor se face în condiţiile stabilite de lege şi de prezentul contract colectiv de muncă astfel:
a) în situaţia în care un salariat, membru de sindicat, refuză detaşarea dispusă, acesta are dreptul de a solicita sprijinul organizaţiei sindicale din care face parte pentru a-l susţine în faţa angajatorului;
b) pe perioada detaşării, salariatul are dreptul să primească din partea angajatorului la care s-a dispus detaşarea, contravaloarea tuturor cheltuielilor de transport şi cazare;
c) pe perioada detaşării, salariatul păstrează calitatea de membru al sindicatului din care făcea parte înainte de detaşare, cu toate drepturile şi obligaţiile corelative;
d) pe perioada detaşării, angajatorul la care s-a dispus detaşarea va achita în contul sindicatului din care provine salariatul toate datoriile legate de cotizaţia acestuia, la cererea salariatului.

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

FEDERAŢIA "PUBLISIND"

AGENŢIA NAŢIONALĂ PENTRU SPORT * PREŞEDINTE GUVERNUL ROMÂNIEI

ART.29
Angajatorul poate modifica temporar locul şi felul muncii, fără consimţământul salariatului, şi în cazul unor situaţii de forţă majoră cu titlu de sancţiune disciplinară sau ca măsură de protecţie a salariatului, în cazurile şi condiţiile prevăzute de lege.

CAPITOLUL V.Suspendarea contractului individual de muncă

ART.30
(1) Suspendarea contractului individual de muncă poate interveni de drept, prin acordul părţilor sau prin actul unilateral al uneia dintre părţi.
(2) Suspendarea contractului individual de muncă are ca efect suspendarea prestării muncii de către salariat şi a plăţii drepturilor de natură salarială de către angajator.
(3) În cazul suspendării contractului individual de muncă din cauza unei fapte imputabile salariatului, pe durata suspendării, acesta nu va beneficia de nici un drept care rezultă din calitatea sa de salariat.

ART.31
La suspendarea contractului individual de muncă, locul de muncă se păstrează, iar pe locul astfel vacantat unitatea poate angaja altă persoană cu contract individual de muncă pe durată determinată.

ART.32
Contractul individual de muncă se suspendă de drept în următoarele situaţii:
a) concediu de maternitate;
b) concediu pentru incapacitate temporară de muncă;
c) carantină;
d) exercitarea unei funcţii în cadrul unei autorităţi executive, legislative ori judecătoreşti, pe toată durata mandatului;
e) îndeplinirea unei funcţii de conducere salarizate în sindicat;
f) forţă majoră;
g) în cazul în care salariatul este arestat preventiv, în condiţiile Codului de procedură penală;
h) de la data expirării perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizaţiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei. Dacă în termen de 6 luni salariatul nu şi-a reînnoit avizele, autorizaţiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei, contractul individual de muncă încetează de drept;
i) în alte cazuri expres prevăzute de lege.

ART.33
Contractul individual de muncă poate fi suspendat din iniţiativa salariatului, în următoarele situaţii:
a) concediu pentru creşterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;
b) concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecţiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;

FEDERAŢIA "PUBLISIND"

c) concediu paternal;
d) concediu pentru formare profesională;
e) exercitarea unor funcţii elective în cadrul organismelor profesionale şi organizaţiilor sindicale constituite la nivel central sau local, pe toată durata mandatului;
f) participare la grevă;
g) concediu de acomodare.

ART.34

(1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din iniţiativa angajatorului în următoarele situaţii:

a) pe durata cercetării disciplinare prealabile, în condiţiile legii;
b) în cazul în care angajatorul a formulat plângere penală împotriva salariatului sau acesta a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcţia deţinută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătoreşti;
c) în cazul întreruperii sau reducerii temporare a activităţii, fără încetarea raportului de muncă, în special pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;
d) în cazul în care împotriva salariatului s-a luat, în condiţiile Codului de procedură penală, măsura controlului judiciar, ori a controlului judiciar pe cauţiune, dacă în sarcina acestuia au fost stabilite obligaţii, care împiedică executarea contractului de muncă, precum şi în cazul în care salariatul este arestat la domiciliu, iar conţinutul măsurii împiedică executarea contractului de muncă;
e) pe durata detaşării;
f) pe durata suspendarii de catre autoritatile competente a avizelor , autorizatiilor sau atestarilor necesare pentru exercitarea profesiilor;
g) pe durata suspendării temporare a activităţii şi/sau a reducerii acesteia ca urmare a decretării stării de asediu sau a stării de urgenţă, potrivit art.93 alin.(1) din Constituţia României, republicată.

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

ART.35

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

CAPITOLUL VI. Încetarea contractului individual de muncă

ART.36

Contractul individual de muncă poate înceta astfel:

a) de drept;
b) ca urmare a acordului părţilor, la data convenită de acestea;
c) ca urmare a voinţei unilaterale a uneia dintre părţi, în cazurile şi în condiţiile limitativ prevăzute de lege.

FEDERAŢIA "PUBLISIND"

AGENŢIA NAŢIONALĂ PENTRU SPORT * PREŞEDINTE GUVERNUL ROMÂNIEI

ART.37

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

a) la data decesului salariatului sau al angajatorului persoană fizică, precum şi în cazul dizolvării angajatorului persoană juridică, de la data la care angajatorul şi-a încetat existenţa conform legii;

b) la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătoreşti de declarare a morţii sau a punerii sub interdicţie a salariatului sau a angajatorului persoană fizică;

c) la data îndeplinirii cumulative a condiţiilor de vârstă standard şi a stagiului minim de cotizare pentru pensionare sau, cu caracter excepţional, pentru salariata care optează în scris pentru continuarea executării contractului individual de muncă, în termen de 30 de zile calendaristice anterior împlinirii condiţiilor de vârstă standard şi a stagiului minim de cotizare pentru pensionare, la vârsta de 65 de ani; la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate de gradul III, pensiei anticipate parţiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare; la data comunicării deciziei medicale asupra capacităţii de muncă în cazul invalidităţii de gradul I sau II;

d) ca urmare a constatării nulităţii absolute a contractului individual de muncă, de la data la care nulitatea a fost constatată prin acordul părţilor sau prin hotărâre judecătorească definitivă;

e) ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcţia ocupată de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neîntemeiate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătoreşti de reintegrare;

f) ca urmare a condamnării la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătoreşti;

g) de la data retragerii de către autorităţile sau organismele competente a avizelor, autorizaţiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei;

h) ca urmare a interzicerii exercitării unei profesii sau a unei funcţii, ca măsură de siguranţă ori pedeapsă complementară, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătoreşti prin care s-a dispus interdicţia;

i) la data expirării termenului contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată;

j) retragerea acordului părinţilor sau al reprezentanţilor legali, în cazul salariaţilor cu vârsta cuprinsă între 15 şi 16 ani.

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

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

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

FEDERAŢIA "PUBLISIND"

AGENŢIA NAŢIONALĂ PENTRU SPORT * PREŞEDINTE * GUVERNUL ROMÂNIEI

ART.38

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

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

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

(4) În situaţia în care o clauză este afectată de nulitate, întrucât stabileşte drepturi sau obligaţii pentru salariaţi, care contravin unor norme legale imperative sau contractelor colective de muncă aplicabile, aceasta este înlocuită de drept cu dispoziţiile legale sau convenţionale aplicabile, salariatul având dreptul la despăgubiri.

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

(6) Constatarea nulităţii şi stabilirea, potrivit legii, a efectelor acesteia se pot face prin acordul părţilor.

(7) Dacă părţile nu se înţeleg, nulitatea se pronunţă de către instanţa judecătorească.

ART.39

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

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

ART.40

(1) Este interzisă concedierea salariaţilor:

a) pe criterii de cetăţenie, limbă, sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenenţă la o categorie defavorizată, rasă, culoare, etnie, religie, opţiune politică, origine socială, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, situaţie sau responsabilitate familială, apartenenţă ori activitate sindicală;

b) pentru exercitarea, în condiţiile legii, a dreptului la grevă şi a drepturilor sindicale.

ART.41

(1) Constrângerea şi condiţionarea membrilor aleşi în organele de conducere ale sindicatelor cu măsura dispunerii concedierii sau cu adoptarea de măsuri disciplinare pentru motive ce ţin de exercitarea drepturilor sindicale vor constitui motivul declanşării plângerii penale împotriva angajatorului.

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

ART.42

(1)Concedierea salariaţilor nu poate fi dispusă:

a) pe durata incapacităţii temporare de muncă, stabilită prin certificat medical conform legii;

b) pe durata suspendării activităţii ca urmare a instituirii carantinei;

c) pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunoştinţă de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;

FEDERAŢIA "PUBLISIND"

AGENŢIA NAŢIONALĂ PENTRU SPORT * GUVERNUL ROMÂNIEI

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

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

ART.43

Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care ţin de persoana salariatului în următoarele situaţii:

a) în cazul în care salariatul a săvârşit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern, ca sancţiune disciplinară;

b) în cazul în care salariatul este arestat preventiv sau arestat la domiciliu pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condiţiile Codului de procedură penală;

c) în cazul în care prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică şi/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să îşi îndeplinească atribuţiile corespunzătoare locului de muncă ocupat;

d) în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat.

ART.44

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

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

(3) Cercetarea disciplinară prealabilă, verificarea susţinerilor în apărare şi propunerea eventualelor sancţiuni, pentru orice abateri disciplinare săvârşite de salariaţi vor fi efectuate de o comisie de disciplină, în conformitate cu dispoziţiile legale.

ART.45

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

FEDERAŢIA "PUBLISIND"

AGENŢIA NAŢIONALĂ PENTRU SPORT * PREŞEDINTE * GUVERNUL ROMÂNIEI

profesională sau, după caz, cu capacitatea de muncă stabilită de medicul de medicină a muncii.
(2) În situaţia în care angajatorul nu dispune de locuri de muncă vacante potrivit alin. (1), acesta are obligaţia de a solicita sprijinul agenţiei teritoriale de ocupare a forţei de muncă, în vederea redistribuirii salariatului, corespunzător pregătirii profesionale sau, după caz, capacităţii de muncă stabilite de medicul de medicină a muncii.
(3) Salariatul are la dispoziţie un termen de 3 zile lucrătoare de la comunicarea angajatorului conform prevederilor alin. (1) pentru a-şi manifesta expres consimţământul cu privire la noul loc de muncă oferit.
(4) În cazul în care salariatul nu îşi manifestă expres consimţământul în termenul prevăzut la alin. (3), precum şi după notificarea cazului către agenţia teritorială de ocupare a forţei de muncă conform alin. (2), angajatorul poate dispune concedierea salariatului.

ART.46
(1) Concedierea pentru motive care nu ţin de persoana salariatului reprezintă încetarea contractului individual de muncă, determinată de desfiinţarea locului de muncă ocupat de salariat, din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana acestuia.
(2) Desfiinţarea locului de muncă trebuie să fie efectivă şi să aibă o cauză reală şi serioasă.

ART.47
Concedierea pentru motive care nu ţin de persoana salariatului poate fi individuală sau colectivă.

ART.48
(1) În cazul concedierii pentru motive care nu ţin de persoana salariaţilor, angajatorul va dispune îndeplinirea tuturor măsurilor sociale şi de trecere în şomaj a salariaţilor concediaţi.
(2) În termen de 45 de zile calendaristice de la data concedierii, salariatul concediat prin concediere colectivă are dreptul de a fi reangajat cu prioritate pe postul reînfiinţat în aceeaşi activitate, fără examen, concurs sau perioadă de probă.
(3) În situaţia în care salariaţii care au dreptul de a fi reangajaţi potrivit alin. (2) nu îşi manifestă în scris (expres) consimţământul în termen de 5 zile lucrătoare sau refuză locul de muncă oferit, angajatorul poate face noi angajări pe locurile de muncă rămase vacante.
(4) Pentru stabilirea priorităţilor la concediere angajatorul va stabili criteriile de concediere.

ART.49
(1) În cazul în care se dispune concedierea, datorită inaptitudinilor fizice sau psihice, necorespunderii profesionale cu locul de muncă în care este încadrat sau pentru motive care nu ţin de persoana salariatului, perioada de preaviz nu poate fi mai mică de 20 de zile lucrătoare.
(2) Fac excepţie de la prevederile alin.(1) persoanele concediate pe motivul necorespunderii profesionale, care se află în perioada de probă.

FEDERAŢIA "PUBLISIND"

AGENŢIA NAŢIONALĂ PENTRU SPORT * PREŞEDINTE * GUVERNUL ROMÂNIEI

ART.50
În perioada de preaviz, salariatul are dreptul la învoire pentru căutarea altui loc de muncă. Învoirile nu pot fi mai mari de 4 ore pe zi, separat sau cumulat.

ART.51
(1) Decizia de concediere se comunică salariatului în scris şi trebuie să conţină în mod obligatoriu:
a) motivele care determină concedierea;
b) durata preavizului;
c) criteriile de stabilire a ordinii de priorităţi, conform art. 69 alin.(2) lit.d) din Codul muncii, cu modificările şi completările ulterioare, numai în cazul concedierilor colective;
d) lista tuturor locurilor de muncă disponibile în unitate şi termenul în care salariaţii urmează să opteze pentru a ocupa un loc de muncă vacant, în condiţiile articolului 64 din Codul muncii, cu modificările şi completările ulterioare.
(2) În situaţia în care în perioada de preaviz contractul individual de muncă este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzător.

ART.52
Decizia de concediere produce efecte de la data comunicării ei salariatului.

ART.53
Concedierea dispusă cu nerespectarea procedurii prevăzute de lege şi de prezentul Contract colectiv de muncă este lovită de nulitate absolută.

ART.54
În caz de conflict de muncă, angajatorul nu poate invoca în faţa instanţei alte motive de fapt sau de drept decât cele precizate în decizia de concediere.

ART.55
(1) Prin demisie se înţelege actul unilateral de voinţă al salariatului care, printr-o notificare scrisă, comunică angajatorului încetarea contractului individual de muncă, după împlinirea unui termen de preaviz.
(2) Angajatorul este obligat să înregistreze demisia salariatului. Refuzul angajatorului de a înregistra demisia dă dreptul salariatului de a face dovada acesteia prin orice mijloace de probă.
(3) Salariatul are dreptul de a nu motiva demisia.
(4) Termenul de preaviz este cel convenit de părţi în contractul individual de muncă sau, după caz, cel prevăzut în contractele de muncă aplicabile şi nu poate fi mai mare de 20 zile lucrătoare pentru salariaţii cu funcţii de execuţie, respectiv nu poate fi mai mare de 45 de zile lucrătoare pentru salariaţii care ocupă funcţii de conducere.
(5) Ocuparea locului de muncă al persoanei care a demisionat se supune aceloraşi criterii ca şi în cazul ocupării posturilor vacante.
(6) În situaţia în care în perioada de preaviz contractul individual de muncă este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzător.

FEDERAŢIA "PUBLISIND"

(7) Contractul individual de muncă încetează la data expirării termenului de preaviz sau la data renunţării totale sau parţiale de către angajator la termenul respectiv.
(8) Salariatul poate demisiona fără preaviz dacă angajatorul nu îşi îndeplineşte obligaţiile asumate prin contractul individual de muncă.

CAPITOLUL VII Condiţii de muncă şi protecţia muncii

ART.56

(1) Părţile se obligă să depună eforturile necesare pentru instituirea unui sistem adecvat, având drept scop ameliorarea continuă a condiţiilor de muncă.
(2) Pentru a se asigura participarea salariaţilor la elaborarea şi aplicarea deciziei în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă, potrivit Legii nr. 319/2006, cu modificările şi completările ulterioare, şi a Hotărârii Guvernului nr. 1425/2006, cu modificările şi completările ulterioare, la nivelul unităţilor vor fi desemnaţi reprezentanţii lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă şi se va organiza Comitetul de securitate şi sănătate în muncă, constituit din:

a) angajator sau reprezentantul său legal;
b) reprezentanţi ai angajatorului cu atribuţii de securitate şi sănătate în muncă; medicul de medicina muncii, sau serviciul externalizat în acest sens;
c) reprezentanţii lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă.

(3) În stabilirea măsurilor privind condiţiile de muncă, părţile implicate vor ţine seama de următoarele principii de bază:

a) măsurile preconizate trebuie să vizeze asigurarea unor condiţii optime în desfăşurarea procesului de muncă, apărarea vieţii, integrităţii corporale, a sănătăţii salariaţilor şi, numai dacă acest lucru nu este posibil la un moment dat, să se procedeze la compensări băneşti sau de oricare altă natură;
b) măsuri pentru ameliorarea condiţiilor de muncă şi prevenirea accidentelor de muncă şi a bolilor profesionale, stabilind personalul cu atribuţii în domeniul protecţiei muncii sau, după caz, se va organiza un compartiment de protecţia muncii;
c) măsuri de instruire în domeniul protecţiei muncii.

ART.57

(1) Angajatorul are obligaţia să asigure securitatea şi sănătatea salariaţilor în toate aspectele legate de muncă.
(2) Dacă un angajator apelează la persoane sau servicii externe, aceasta nu îl exonerează de răspundere în acest domeniu.
(3) Măsurile privind securitatea şi sănătatea în muncă nu pot să determine, în nici un caz, obligaţii financiare pentru salariaţi.

ART.58

(1) Normele şi normativele de protecţie a muncii pot stabili:

a) măsuri generale de protecţie a muncii pentru prevenirea accidentelor de muncă şi a bolilor profesionale, aplicabile tuturor angajatorilor;
b) măsuri de protecţie a muncii, specifice pentru anumite profesii sau anumite activităţi;

FEDERAŢIA "PUBLISIND"
AGENŢIA NAŢIONALĂ PENTRU SPORT * GUVERNUL ROMÂNIEI *

c) măsuri de protecţie specifice, aplicabile anumitor categorii de personal;
d) dispoziţii referitoare la organizarea şi funcţionarea unor organisme speciale de asigurare a securităţii şi sănătăţii în muncă.

(2) Normele şi normativele specifice de protecţie a muncii la nivelul unităţii vor fi prevăzute în regulamentul intern.

ART.59

(1) În cadrul propriilor responsabilităţi, angajatorul va lua măsurile necesare pentru protejarea securităţii şi sănătăţii salariaţilor, inclusiv pentru activităţile de prevenire a riscurilor profesionale, de informare şi pregătire, precum şi pentru punerea în aplicare a organizării protecţiei muncii şi mijloacelor necesare acesteia.

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

a) evitarea riscurilor;
b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;
c) combaterea riscurilor la sursă;
d) adaptarea muncii la om, în special în ceea ce priveşte proiectarea locurilor de muncă şi alegerea echipamentelor şi metodelor de muncă şi de producţie, în vederea atenuării, cu precădere, a muncii monotone şi a muncii repetitive, precum şi a reducerii efectelor acestora asupra sănătăţii;
e) luarea în considerare a evoluţiei tehnicii;
f) înlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau cu ceea ce este mai puţin periculos;
g) planificarea prevenirii;
h) adoptarea măsurilor de protecţie colectivă cu prioritate faţă de măsurile de protecţie individuală;
i) aducerea la cunoştinţa salariaţilor a instrucţiunilor corespunzătoare.

ART.60

(1) Angajatorul răspunde de organizarea activităţii de asigurarea sănătăţii şi securităţii în muncă.

(2) În elaborarea măsurilor de securitate şi sănătate în muncă, angajatorul se consultă cu organizaţia semnatară a prezentului contract sau, după caz, cu reprezentanţii salariaţilor, precum şi cu Comitetul de securitate şi sănătate în muncă.

ART.61

Angajatorul are obligaţia să asigure toţi salariaţii pentru risc de accidente de muncă şi boli profesionale, în condiţiile legii.

ART.62

(1) Angajatorul are obligaţia să organizeze instruirea angajaţilor săi în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă.

(2) Instruirea se realizează periodic, prin modalităţi specifice stabilite de comun acord de către angajator, împreună cu comitetul de securitate şi sănătate în muncă şi cu organizaţia sindicală semnatară sau, după caz, cu reprezentanţii salariaţilor.

FEDERAŢIA "PUBLISIND"

PREŞEDINTE GUVERNUL ROMÂNIEI

(3) Instruirea prevăzută la alin.(2) se realizează obligatoriu în cazul noilor angajaţi, al celor care îşi schimbă locul de muncă sau felul muncii şi al celor care îşi reiau activitatea după o întrerupere mai mare de 6 luni. În toate aceste cazuri instruirea se efectuează înainte de începerea efectivă a activităţii.
(4) Instruirea este obligatorie şi în situaţia în care intervin modificări ale legislaţiei în domeniu.

ART.63
(1) Locurile de muncă trebuie să fie organizate astfel încât să garanteze securitatea şi sănătatea salariaţilor.
(2) Angajatorul trebuie să organizeze controlul permanent al stării materialelor, utilajelor şi substanţelor folosite în procesul muncii, în scopul asigurării sănătăţii şi securităţii salariaţilor.
(3) Angajatorul răspunde pentru asigurarea condiţiilor de acordare a primului ajutor în caz de accidente de muncă, pentru crearea condiţiilor de preîntâmpinare a incendiilor, precum şi pentru evacuarea salariaţilor în situaţii speciale şi în caz de pericol iminent.

ART.64
(1) Pentru asigurarea securităţii şi sănătăţii în muncă, instituţia abilitată prin lege poate dispune limitarea sau interzicerea utilizării cu orice titlu a substanţelor şi preparatelor periculoase pentru salariaţi.
(2) Inspectorul de muncă poate, cu avizul medicului de medicină a muncii, să impună angajatorului să solicite organismelor competente, contra cost, analize şi expertize asupra unor produse, substanţe sau preparate considerate a fi periculoase, pentru a cunoaşte compoziţia acestora şi efectele pe care le-ar putea produce asupra organismului uman.

ART.65
Angajatorii au obligaţia să asigure accesul salariaţilor la serviciul medical de medicină a muncii.

ART.66
(1) Sarcinile de serviciu trebuie stabilite în conformitate cu cerinţele postului şi cu obligaţiile asumate de fiecare salariat la încheierea contractului individual de muncă.
(2) În cazul unor calamităţi sau în cazurile de forţă majoră, fiecare salariat are obligaţia să participe la acţiunile ce vizează înlăturarea efectelor acestora.

ART.67
(1) Controalele medicale periodice vor fi asigurate gratuit de către angajator.
(2) La nivelul unităţilor se pot asigura şi alte prestaţii medico-sanitare pentru salariaţi.

ART.68
(1) Reducerea timpului normal de lucru se acordă obligatoriu de către angajator, în conformitate cu prevederile legislaţiei în vigoare.
(2) În toate cazurile în care condiţiile de muncă s-au modificat, determinând modificarea contractului individual de muncă, salariaţii vor beneficia de drepturile aferente noii clasificări începând cu data schimbării condiţiilor de muncă, certificate potrivit legii.

FEDERAŢIA "PUBLISIND"

(3) Modificarea contractului individual de muncă se face de către aceleaşi părţi care au încheiat contractul iniţial, printr-un act adiţional la Contractul individual de muncă.
(4) Normele generale şi cele specifice de protecţie a muncii sunt considerate de părţi a fi minime şi obligatorii.

ART.69
(1) Contravaloarea şi întreţinerea echipamentului de protecţie se suportă integral de către angajator.
(2) La nivel de unitate se vor stabili parametrii de microclimat necesari, urmăriţi la fiecare loc de muncă în vederea luării măsurilor de protecţie a muncii specifice, precum şi programul de control al realizării măsurilor stabilite.
(3) În toate cazurile în care, în afara echipamentului de lucru prevăzut de lege, angajatorul cere o anumită vestimentaţie specială, ca echipament de lucru, contravaloarea acesteia se suportă integral de către angajator, în limita bugetului aprobat şi a fondurilor destinate cu această cheltuială.

ART.70
(1) Părţile sunt de acord că nici o măsură de protecţie a muncii nu este suficientă dacă nu este cunoscută, însuşită şi aplicată în mod conştient de către salariaţi.
(2) Angajatorul este obligat să asigure, pe cheltuiala sa, cadrul organizatoric pentru instruirea şi testarea salariaţilor, cu privire la normele şi instrucţiunile de protecţie a muncii.

ART.71
(1) În vederea menţinerii şi îmbunătăţirii condiţiilor de desfăşurare a activităţii la locurile de muncă, angajatorul va lua cel puţin următoarele măsuri:
a) amenajarea ergonomică a locurilor de muncă;
b) asigurarea condiţiilor de mediu, umiditate, temperatură şi altele, în conformitate cu prevederile legale.
(2) Neasigurarea condiţiilor normale de lucru la locul de muncă exonerează de răspundere angajaţii din unitate, în ceea ce priveşte consecinţele ce decurg din neîndeplinirea corespunzătoare a sarcinilor de serviciu.
(3) Angajatorul va asigura diminuarea treptată, până la eliminarea totală, a emisiilor poluante din unitate.

ART.72
(1) Angajatorul se obligă să nu refuze angajarea sau, după caz, menţinerea în muncă a persoanelor cu handicap, în cazurile în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligaţiilor minime de serviciu, aferente posturilor respective.
(2) În cazurile prevăzute la alin. (1) se va proceda la consultarea reprezentanţilor organizaţiei sindicale semnatare a prezentului Contract colectiv de muncă.

FEDERAŢIA PUBLISIND"

AGENŢIA NAŢIONALĂ PENTRU SPORT * GUVERNUL ROMÂNIEI * PREŞEDINTE

CAPITOLUL VIII Salarizarea şi alte drepturi salariale

ART.73

(1) La stabilirea şi la acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenenţă naţională, rasă, culoare, etnie, religie, opţiune politică, origine socială, handicap, situaţie sau responsabilitate familială, apartenenţă ori activitate sindicală.

(2) În bugetul de venituri şi cheltuieli vor fi cuprinse toate drepturile salariale prevăzute în prezentul Contract colectiv de muncă.

(3) Salariile se plătesc înaintea oricăror alte obligaţii băneşti ale angajatorului.

(4) În cadrul grupului de unităţi, drepturile salariale se achită într-o singură tranşă, la data de 10 a fiecărei luni, pentru luna precedentă.

(5) Angajatorul nu poate stabili salarii de bază prin contractul individual de muncă sub salariul de bază actual prevăzut de lege pentru postul pe care este încadrat salariatul.

(6) Drepturile salariale se acordă conform legislației în vigoare.

ART.74

(1)Pentru locurile de muncă cu condiţii grele, deosebit de periculoase şi periculoase, condiţii vătămătoare, condiţii de încordare psihică, se va face expertizarea la locurile de muncă în vederea stabilirii sporurilor/zilelor de concediu de odihnă suplimentare, în conformitate cu prevederile legale.

(2) Angajatorul are obligația să solicite refacerea buletinelor de determinare sau, după caz, expertizare a locurilor de muncă ori de câte ori intervin modificări în ceea ce privește tehnologia, echipamentele de muncă și amenajarea locurilor de muncă, dar nu mai târziu de data expirării acestora.

ART. 75

(1) Toate drepturile băneşti cuvenite salariaţilor se plătesc înaintea oricăror obligaţii băneşti ale unităţii.

(2) În caz de desfiinţare a unităţii, salariaţii au calitatea de creditori privilegiaţi şi drepturile lor băneşti constituie creanţe privilegiate, iar acestea vor fi plătite integral, înainte ca ceilalţi creditori să-şi revendice cota-parte.

ART.76

Angajatorii sunt obligaţi să ţină evidenţa în care se menţionează salarizarea pentru activitatea desfăşurată în baza contractului individual de muncă, alte drepturi de care salariaţii au beneficiat şi cursurile de pregătire şi de perfecţionare profesională acreditate absolvite şi să le elibereze dovezi despre acestea, la cerere.

CAPITOLUL XI Timpul de muncă şi timpul de odihnă

ART.77

(1) Timpul de muncă reprezintă timpul pe care salariatul îl foloseşte pentru îndeplinirea sarcinilor de muncă.

(2) Pentru salariaţii angajaţi cu normă întreagă, durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi şi de 40 de ore pe săptămână.

(3) Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii este, de regulă, uniformă, de 8 ore pe zi timp de 5 zile, cu două zile de repaus.
(4) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăşi 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.
(5) Prin excepţie, durata timpului de muncă poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, care includ şi orele suplimentare, cu condiţia ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referinţă de 4 luni calendaristice, să nu depăşească 48 de ore pe săptămână.
(6) Suspendarea repausului săptămânal al salariaţilor se poate dispune, în situaţii de forţă majoră, numai în scris.

ART.78
(1) Programul de lucru în cadrul săptămânii de lucru va fi stabilit prin regulamentul intern la nivelul unităţilor.
(2) Programul de lucru inegal poate funcţiona numai dacă este specificat expres în contractul individual de muncă.

ART.79
(1) Programul de muncă şi modul de repartizare a acestuia pe zile sunt aduse la cunoştinţa salariaţilor şi sunt afişate la sediul angajatorului.
(2) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză.

ART.80
Angajatorul are obligaţia de a ţine evidenţa orelor de muncă prestate de fiecare salariat şi de a prezenta inspectorior teritoriali de muncă.

ART.81
(1) Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal este considerată muncă suplimentară.
(2) Munca suplimentară nu poate fi efectuată fără acordul salariatului, cu excepţia cazului de forţă majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecinţelor unui accident.
(3) Pentru efectuarea orelor de muncă suplimentare angajatorul este obligat să solicite în scris salariatului efectuarea acestora.
(4) Lipsa solicitării scrise pentru efectuarea de muncă suplimentară exonerează personalul angajat de răspundere în cazul în care nu se prezintă la muncă pentru efectuarea programului suplimentar.

ART.82
(1) Munca suplimentară se compensează cu timp liber corespunzător în următoarele 90 de zile calendaristice după efectuarea acesteia, potrivit prevederilor Codului muncii, cu modificările şi completările ulterioare.
(2) Salariaţii au dreptul între două zile de muncă la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive.

FEDERAŢIA "PUBLISIND"
AGENŢIA NAŢIONALĂ PENTRU SPORT * PREŞEDINTE GUVERNUL ROMÂNIEI

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

ART.83

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

a) 1 şi 2 ianuarie;
b) 6 ianuarie - Botezul Domnului - Boboteaza;
c) 7 ianuarie - Soborul Sfântului Proroc Ioan Botezătorul;
d) 24 ianuarie - Ziua Unirii Principatelor Române;
e) Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paştelui;
f) prima şi a doua zi de Paşti;
g) 1 mai;
h) 1 iunie;
i) prima şi a doua zi de Rusalii;
j) 15 august - Adormirea Maicii Domnului;
k) 30 noiembrie - Sfântul Apostol Andrei cel Întâi chemat, Ocrotitorul României;
l) 1 decembrie;
m) prima şi 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 creştine, pentru persoanele aparţinând acestora.

ART.84

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

ART.85

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

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

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

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

ART.86

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

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

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

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

FEDERAŢIA "PUBLISIND"
AGENŢIA NAŢIONALĂ PENTRU SPORT * PREŞEDINTE GUVERNUL ROMÂNIEI

(4) Durata efectivă a concediului de odihnă anual stabilită prin prezentul Contract colectiv de muncă va fi prevăzută în contractul individual de muncă şi se acordă proporţional cu activitatea prestată într-un an calendaristic.
(5) Concediul anual de odihnă poate fi fragmentat în mai multe tranşe, dar, obligatoriu, una dintre tranşe va fi de minimum 10 zile lucrătoare.
(6) În situaţii de forţă majoră, angajatorul poate solicita întreruperea concediului de odihnă.
(7) În cazuri deosebite, la cererea argumentată a salariatului şi cu acordul angajatorului, concediul anual de odihnă se poate amâna pentru anul următor, parţial sau în totalitate.
(8) Decalarea concediului de odihnă în altă perioadă decât în cea programată se face cu aprobarea angajatorului.
(9) Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă.
(10) La plecarea în concediul de odihnă, angajaţii au dreptul la o indemnizaţie de concediu care nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizaţiile şi sporurile cu caracter permanent cuvenite pentru perioada respectivă.

ART.87
(1) Concediul de odihnă poate fi întrerupt, la cererea angajatorului, pentru motive obiective, independente de voinţa salariatului.
(2) Angajatorul poate rechema salariatul din concediul de odihnă, în caz de forţă majoră sau pentru interese urgente care impun prezenţa salariatului la locul de muncă. În acest caz, angajatorul are obligaţia de a suporta toate cheltuielile salariatului şi ale familiei sale, necesare în vederea revenirii la locul de muncă, precum şi eventualele prejudicii suferite de acesta ca urmare a întreruperii concediului de odihnă.

ART.88
(1) În afara concediului de odihnă, salariaţii care prestează muncii grele, periculoase sau vătămătoare, ori lucrează în locuri de munca în care există astfel de condiţii, stabilite potrivit Legii nr. 31/1991, cu modificările și completările ulterioare, au dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu de odihnă suplimentar, cu o durată cuprinsă între 3-10 zile lucrătoare.
(2) La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă şi cele aferente concediului de maternitate, concediului de risc maternal şi concediului pentru îngrijirea copilului bolnav se consideră perioade de activitate prestată.
(3) Salariaţii nevăzători, precum şi cei încadraţi în grade de invaliditate, reprezentaţi de organizaţia sindicală semnatară a prezentului Contract colectiv de muncă, au dreptul la un concediu de odihnă suplimentar de 6 zile.

ART.89
(1) Salariaţii au dreptul, la cerere, la zile libere plătite, pentru evenimente familiale deosebite după cum urmează:
a) 5 zile lucrătoare pentru căsătoria/cununia salariatului;
b) 3 zile lucrătoare pentru naşterea/botezul unui copil, plus 10 zile dacă a urmat un curs de puericultură;

FEDERAŢIA "PUBLISIND"

AGENŢIA NAŢIONALĂ PENTRU SPORT * PREŞEDINTE * GUVERNUL ROMÂNIEI

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

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

ART.90

(1) Salariaţii au dreptul la concedii fără plată în următoarele situaţii:
a) îngrijirea copilului bolnav în vârsta de peste 3 ani, în perioada indicată în certificatul medical; în acest drept beneficiază atât mama salariată, cât şi tatăl salariat, dacă mama copilului nu beneficiază, pentru aceleaşi motive, de concediu fără plată;
b) tratamentul medical efectuat în străinătate pe durata recomandată de medic, dacă cel în cauza nu are dreptul, potrivit legii, la indemnizaţia pentru incapacitate temporară de munca, precum şi pentru însoţirea soţului sau, după caz, a soţiei ori a unei rude apropiate - copil, frate, soră, părinte, pe timpul cât aceştia se află la tratament în străinătate -, în ambele situaţii cu avizul obligatoriu al Ministerului Sănătăţii.
c) Concedii fără plată pot fi acordate şi pentru interese personale, altele decât cele prevăzute mai sus.

(2) Salariaţii au dreptul la concediu şi indemnizaţie pentru îngrijirea unui membru de familie cu afecţiuni oncologice, în conformitate cu prevederile Legii nr. 24/2022.

CAPITOLUL X **Protecţia socială a salariaţilor, membri ai sindicatului afiliat organizaţiei sindicale semnatare a prezentului Contract colectiv de muncă**

ART.91

În cazul în care organele competente au aprobat măsuri de reducere a activităţii ori de reorganizare cu privire la îndeplinirea condiţiilor de legalitate ale acestora, angajatorul are obligaţia de a comunica în scris celor în cauză:
a) durata de preaviz;
b) dacă le oferă sau nu un alt loc de muncă ori cuprinderea într-o formă de calificare sau reorientare profesională;

ART.92

(1) La aplicarea efectivă a reducerii de personal, după reducerea posturilor vacante de natura celor desfiinţate, măsurile vor afecta, în ordine:
a) persoanele care cumulează două sau mai multe funcţii, precum şi cele care cumulează pensia cu salariul;

b) persoanele care îndeplinesc condiţiile de pensionare pentru limită de vârstă;
c) persoanele care împlinesc condiţiile de pensionare anticipată şi anticipată parţială;
d) persoanele care au fost sancţionate disciplinar, în mod repetat, în ultimele 12 luni;
e) persoanele care au fost angajate în cadrul unităţii în ultimele 12 luni.

(2) Pentru luarea măsurilor de desfacere a contractelor individuale de muncă vor fi avute în vedere următoarele criterii:

a) dacă măsura afectează doi soţi care lucrează în aceeaşi unitate, se desface contractul individual de muncă al salariatului cu venitul cel mai mic, dacă soţii nu convin altfel;
b) măsura să afecteze în ultimul rând membrii familiilor monoparentale care au în îngrijire copii, precum şi salariaţii care mai au cel mult 5 ani până la pensionarea anticipată sau anticipată parţială.

(3) În cazul în care măsura desfacerii contractului individual de muncă ar afecta un salariat care urmează un curs de calificare, reprofilare, specializare sau de perfecţionare a pregătirii profesionale, acesta având încheiat un contract cu unitatea, de prestare a activităţii pe o anumită perioadă de timp, administraţia nu-i va putea solicita despăgubiri pentru perioada rămasă nelucrată până la împlinirea termenului.

ART.93

(1) Unitatea care îşi reia sau îşi extinde activitatea într-o perioadă de 45 de zile de la luarea măsurilor de desfacere a contractului individual de muncă al categoriilor de salariaţi menţionate mai sus are obligaţia să anunţe în scris despre aceasta organizaţia sindicală semnatară al prezentului Contract colectiv de muncă şi să facă publică măsura prin mass-media, salariaţii având obligaţia prezentării pentru reîncadrare în termen de 10 zile lucrătoare de la data anunţului.

(2) Angajatorii răspund pentru prejudicii aduse persoanelor, potrivit legii, ca urmare a nerespectării prevederilor alin. (1).

(3) În caz de modificare a profilului unităţii, salariaţii membri ai organizaţiei sindicale semnatare a prezentului Contract colectiv de muncă au dreptul de a rămâne la acelaşi loc de muncă, după caz, compatibil cu specificul unităţii.

ART. 94

(1) În cazul accidentelor survenite în procesul muncii sau în legătură cu munca, angajatorul este obligat să ia următoarele măsuri:

a) să consemneze datele cercetării accidentului de muncă într-un proces-verbal, care să prevadă cauzele, împrejurările, normele de protecţie a muncii care nu au fost respectate, persoanele răspunzătoare de aceste nerespectări, sancţiunile aplicate, măsurile ce trebuie luate pentru prevenirea altor accidente şi înregistrarea accidentului;
b) înregistrarea accidentului de muncă, făcută prin procesul-verbal, se comunică Inspectoratului teritorial de muncă.

(2) În cazul bolilor profesionale survenite ca urmare a factorilor nocivi fizici, chimici sau biologici caracteristici locului de muncă, precum şi ca urmare a suprasolicitării diferitelor organe sau sisteme în procesul de muncă, angajatorul este obligat să comunice organizaţiei sindicale semnatara a prezentului Contract colectiv de muncă, inspectoratelor teritoriale de muncă şi direcţiilor de sănătate publică judeţene apariţia acestor boli.

(3) Persoanele care au contactat o boală profesională vor fi redistribuite în alte locuri de muncă cu avizul medicului de medicina muncii.
(4) Reprezentanţii organizaţiilor sindicale vor urmări respectarea prevederilor alin. (1), (2) şi (3), iar în cazul nerespectării acestora vor fi sesizate organele abilitate să aplice sancţiunile prevăzute de lege.

ART.95
Contravaloarea deplasării salariaţilor cu mijloacele de transport în comun, sau personale, în interes de serviciu, este suportată integral de angajator.

ART.96
(1) Contractul individual de muncă nu poate fi desfăcut din motive neimputabile angajatului pe perioada efectuării concediului de creştere a copilului şi nici în primul an de la reluarea activităţii.
(2) Salariata care întrerupe concediul legal pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 1(un) an beneficiază de reducerea programului normal de lucru cu 2 ore/zi, fără a-i afecta salariul şi vechimea în muncă.
(3) Potrivit art. 15 din O.U.G. nr. 96/2003 angajatorul are obligaţia de a asigura angajatelor gravide o dispensă pentru consultaţii prenatale de 16 ore/lună.

ART.97
Pentru asigurarea respectării demnităţii tuturor salariaţilor, prin regulamentele interne de la nivel de unitate se stabilesc prevederi exprese de prevenire şi combatere a situaţiilor de violenţă şi hărţuire sexuală la locul de muncă.

CAPITOLUL XI **Formarea profesională**

ART.98
(1) Prin termenul de formare profesională se înţelege orice procedură prin care un salariat dobândeşte o calificare, se specializează sau se perfecţionează şi pentru care obţine o diplomă sau un certificat care atestă aceste situaţii, eliberat de instituţiile abilitate conform legislaţiei în vigoare.
(2) Dobândirea unei specialităţi şi/sau lărgirea domeniului de competenţă a personalului de specialitate se fac potrivit reglementărilor în vigoare.
(3) Activitatea de formare şi perfecţionare profesională cuprinde şi domeniul relaţiilor de muncă, management, dreptul la asociere şi libertăţile sindicale şi patronale.
(5) Părţile convin asupra necesităţii şi obligativităţii perfecţionării profesionale a tuturor categoriilor de salariaţi, inclusiv a liderilor sindicali scoşi din activitate a profesională.
(6) Formarea profesională a tuturor categoriilor de salariaţi va fi organizată şi suportată pe cheltuiala angajatorului, în limita sumelor prevăzute în bugetul de venituri şi cheltuieli cu această destinaţie.

ART. 99
(1) Formarea profesională a salariaţilor are următoarele obiective principale:
a) adaptarea salariatului la cerinţele postului sau ale locului de muncă;
b) obţinerea unei calificări profesionale;

FEDERAŢIA "PUBLISIND"

AGENŢIA NAŢIONALĂ PENTRU SPORT * GUVERNUL ROMÂNIEI * PREŞEDINTE

c) actualizarea cunoştinţelor şi deprinderilor specifice postului şi locului de muncă şi perfecţionarea pregătirii profesionale pentru ocupaţia de bază;
d) reconversia profesională determinată de restructurări socio-economice;
e) dobândirea unor cunoştinţe avansate, a unor metode şi procedee moderne, necesare pentru realizarea activităţilor profesionale;
f) prevenirea riscului şomajului;
g) promovarea în muncă şi dezvoltarea carierei profesionale.

(2) Formarea profesională şi evaluarea cunoştinţelor se fac pe baza standardelor ocupaţionale.

ART.100

Formarea profesională a salariaţilor se poate realiza prin următoarele forme:
a) participarea la cursuri organizate de către angajator sau de către furnizorii de servicii de formare profesională din ţară sau din străinătate;
b) stagii de adaptare profesională la cerinţele postului şi ale locului de muncă;
c) stagii de practică şi specializare în ţară şi străinătate;
d) ucenicie organizată la locul de muncă;
e) formare individualizată;
f) alte forme de pregătire convenite între angajator şi salariat.

ART.101

(1) Planul de formare profesională elaborat anual de către angajatorul persoană juridică, care are mai mult de 20 de salariaţi va fi adus la cunoştinţa salariaţilor.

(2) Planul de formare profesională va fi elaborat astfel încât prin diversele forme de pregătire să poată trece toţi salariaţii, în condiţiile legii.

(3) Programarea individuală se face de către angajator cu consultarea salariatului în cauză, cu aprobarea şefului său direct.

(4) Participarea la cursuri de formare profesională, cu scoaterea din producţie, la cererea salariatului poate fi inclusă în planul de formare profesională numai cu aprobarea angajatorului.

(5) Nu constituie forme de perfecţionare profesională şi nu pot fi finanţate din bugetul de stat sau din bugetul local studiile universitare sau studiile de doctorat.

ART.102

(1) Salariaţii nou angajaţi în unitate, la solicitarea şefului direct pot participa la stagii de adaptare profesională.

(2) Participă la cursuri de adaptare profesională toţi salariaţii aflaţi la prima angajare, salariaţii care au lucrat în altă unitate cu alt specific şi salariaţii care s-au reangajat în unitate după o perioadă de cel puţin 5 ani de întrerupere.

(3) Stagiile de adaptare profesională se organizează de către angajator.

FEDERATIA "PUBLISHING"

AGENTIA NATIONALA PENTRU SPORT * PREŞEDINTE * VERNUL ROMÂNIEI

CAPITOLUL XII **Drepturile sindicatului afiliat organizaţiei sindicale semnatare ale prezentului Contract colectiv de muncă**

ART.103

(1) Părţile contractante recunosc pentru fiecare dintre ele şi pentru salariaţi libertatea de opinie.

(2) Reprezentanţii organizaţiei sindicale semnatare a prezentului Contract colectiv de muncă pot participa, **în conformitate cu prevederile Legii nr. 367/2022 a dialogului social**, la şedinţe organizate de către **Agenţia Naţională pentru Sport** şi unităţile din subordine, numai la solicitarea conducătorului unităţii.

(3) Anunţarea şedinţelor menţionate la alin. (2) se face în scris, înainte cu minimum 72 de ore.

(4) La cererea expresă a membrilor organizaţiei sindicale semnatare a prezentului Contract colectiv de muncă, aceştia pot fi asistaţi de reprezentanţii federaţiilor şi confederaţiilor în susţinerea unor drepturi şi cereri, la toate nivelurile.

ART.104

Activitatea liderilor organizaţiei sindicale afiliată la organizaţia sindicală semnatară a prezentului Contract colectiv de muncă este asimilată ca vechime în muncă.

ART.105

(1) Încasarea cotizaţiei se face prin statele de plată, în baza acordului salariaţilor, membri ai organizaţiei sindicale afiliată la organizaţia sindicală semnatară a prezentului Contract colectiv de muncă.

(2) Reţinerea cotizaţiei, virarea acesteia în conturile organizaţiei sindicale afiliată la organizaţia sindicală semnatară a prezentului Contract colectiv de muncă revine în sarcina angajatorului.

ART.106

Angajatorul recunoaşte drepturile salariaţilor reprezentaţi de organizaţia sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă de a susţine şi de a participa neîngrădit la acţiuni sindicale, potrivit prevederilor legale, în această perioadă obligându-se să nu procedeze la angajări temporare în locul celor aflaţi în grevă.

CAPITOLUL XIII **Dispoziţii finale**

ART.107

(1) Părţile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă asigură aplicarea acestuia la toate nivelurile.

(2) Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică de drept salariaţilor reprezentaţi de organizaţia sindicală semnatară a acestui contract şi produce efecte pentru toţi salariaţii, potrivit legii.

(3) Aplicarea prevederilor contractului colectiv de muncă încheiat este obligatorie. Nerespectarea clauzelor atrage răspunderea, potrivit legii

(4) Părţile vor susţine de comun acord drepturile prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă pentru care sunt prevăzute reglementări legale suplimentare.
(5) Dispoziţiile prezentului Contract colectiv de muncă se aplică de la data înregistrării la autoritatea competentă, pentru o perioadă de **24 de luni**, perioadă ce poate fi prelungită o singură dată, cu cel mult **12 luni**, conform **art. 108 din Legea nr. 367/2022 a dialogului social**, cu modificările și completările ulterioare.

Agenția Națională pentru Sport
PREȘEDINTE
Constantin - Bogdn MATEI

Federația PUBLISIND
VICEPREȘEDINTE
Andy - Daniel NAGY