



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ
pentru o perioadă de doi ani cu efecte de la data înregistrării acestuia la
Inspectoratul Teritorial de Muncă București

**CONFORM CU
ORIGINALUL**

Contract Colectiv de Muncă



Pagina 1 din 27



CUPRINS

CAPITOLUL I. Dispoziții generale	4
CAPITOLUL II. Timpul de muncă	7
CAPITOLUL III. Sănătatea și securitatea în muncă	9
CAPITOLUL IV. Salarizarea, principii și drepturi bănești	13
CAPITOLUL V. Concedii	18
Secțiunea 1 – Concediul de odihnă anual	18
Secțiunea 2 – Alte concedii	18
CAPITOLUL VI. Contractul Individual de Muncă	20
Secțiunea 1 – Încheierea contractului individual de muncă	20
Secțiunea 2 – Modificarea contractului individual de muncă	21
Secțiunea 3 – Drepturi acordate la încetarea contractului individual de muncă	21
Secțiunea 4 – Procedura de evaluare pentru necorespondere profesională	22
Secțiunea 5 – Dreptul la preaviz	23
CAPITOLUL VII. Dispoziții finale	24
Anexa 1 – Regulamentul de organizare și funcționare a Comisiei de Aplicare și Monitorizare a Aplicării CCM la nivelul A.S.F.	26
Anexa 2 – Declarație	27

CONFORM CU
ORIGINALUL

Contract Colectiv de Muncă



Pagina 2 din 27



27

10.02.2022

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ

În temeiul prevederilor legale în vigoare:

- art. 41 alin. (5) din Constituția României;
- Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- titlul VII din Legea dialogului social nr. 62/2011, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- art. 8 alin. (1) și art. 13 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 93/2012 privind înființarea, organizare și funcționarea Autorității de Supraveghere Financiară, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 113/2013, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților, cu modificările și completările ulterioare;

ca urmare a finalizării negocierii colective, inițiată în data de 13.01.2022 de către Sindicatul ASF și derulată în perioada 13.01.2022-04.02.2022 prin 5 ședințe de negociere, s-a încheiat prezentul Contract colectiv de muncă (CCM) la nivelul Autorității de Supraveghere Financiară (A.S.F.), între următoarele părți contractante:

I. Autoritatea de Supraveghere Financiară, reprezentată prin persoanele desemnate prin Decizia Președintelui A.S.F. nr.13/10.01.2022, în calitate de reprezentanți ai angajatorului,

și

II. Salariații A.S.F., reprezentați de Sindicatul ASF, organizația sindicală reprezentativă legal, reprezentată prin persoanele desemnate prin Hotărârea nr. 1 a Biroului Executiv al Sindicatului A.S.F. din data de 07.01.2022.

CONFORM CU
ORIGINALUL

Contract Colectiv de Muncă



Pagina 3 din 27



CAPITOLUL I DISPOZIȚII GENERALE

Art. 1. - În înțelesul prezentului contract, următorii termeni se definesc după cum urmează:

- a) *A.S.F.* Autoritatea de Supraveghere Financiară, în calitatea legală de angajator;
- b) *RI* Regulamentul Intern;
- c) *Regulamentul de salarizare* Regulamentul A.S.F nr. 9 2016 privind regimul și principiile aferente remunerării personalului Autorității de Supraveghere Financiară, cu modificările și completările ulterioare;
- d) *CCM* Contract colectiv de muncă;
- e) *CIM* Contract individual de muncă;
- f) *Codul Muncii* Legea nr. 53.2003 privind Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- g) *conflictul de muncă* conflictul dintre angajați și A.S.F. privind interesele cu caracter economic, profesional sau social ori drepturile rezultate din desfășurarea raporturilor de muncă sau de serviciu;
- h) *conflictul individual de muncă* – conflict de muncă ce are ca obiect exercitarea unor drepturi sau îndeplinirea unor obligații care decurg din contractele individuale și colective de muncă ori din acordurile colective de muncă, raporturile de serviciu, din legi sau din alte acte normative;
- i) *conflictul colectiv de muncă* – conflictul de muncă ce intervine între angajați și A.S.F. care are ca obiect începerea, desfășurarea sau încheierea negocierilor privind contractele ori acordurile colective de muncă;
- j) *salariații* – persoane fizice încadrate cu contract individual de muncă în temeiul căruia se obligă să presteze munca pentru A.S.F. în schimbul unei remunerații denumite salariu;
- k) *personalul A.S.F.* – Membrii Consiliului A.S.F. și salariații A.S.F.;
- l) *șeful direct* – persoana care coordonează nemijlocit salariatul, având o funcție de conducere imediat superioară acestuia;
- m) *șeful ierarhic* - persoană care deține o funcție de conducere în cadrul nivelelor ierarhice superioare șefului direct;
- n) *conducerea executivă a A.S.F.* – președintele A.S.F./prim vicepreședintele/vicepreședinții coordonatori ai sectorului instrumentelor și investițiilor financiare, sectorului asigurărilor și reasigurărilor și sectorului sistemului de pensii private.
- n) *Consiliul A.S.F.* – conducerea A.S.F. formată din președinte, prim-vicepreședinte,

CONFORM CU
ORIGINALUL

Contract Colectiv de Muncă





vicepreședinții coordonatori pentru sectorul instrumentelor și investițiilor financiare, pentru sectorul asigurări și reasigurări și pentru sectorul sistemului de pensii private și cei 4 membri neexecutivi ai Consiliului A.S.F.

Art. 2. - (1) Părțile contractante recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în negocierea CCM la nivelul A.S.F. și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia.

(2) A.S.F. recunoaște libera exercitare a dreptului sindical, conform Constituției României, legislației naționale și europene, convențiilor internaționale la care România este parte, precum și libertatea de opinie a fiecărui salariat.

Art. 3. - (1) Prin prezentul CCM se stabilesc drepturile și obligațiile părților cu privire la:

- a) timpul de muncă;
- b) sănătatea și securitatea în muncă;
- c) salarizarea, principiile și alte drepturi bănești;
- d) concedii;
- e) contractul individual de muncă;
- f) alte drepturi și obligații.

(2) La angajarea și la stabilirea drepturilor individuale, A.S.F. respectă dispozițiile legale în vigoare privind aplicarea principiului egalității de tratament față de toți salariații, fără discriminări pe bază de 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.

Art. 4. - (1) Clauzele CCM produc efecte pentru personalul A.S.F.

(2) Prin prezentul CCM nu pot fi negociate clauze referitoare la drepturile a căror acordare și al căror quantum sunt stabilite în mod imperativ prin dispoziții legale.

(3) Interpretarea clauzelor prezentului CCM se face prin consens, cu respectarea legii, ordinii publice și bunelor moravuri. Dacă nu se realizează consensul, clauza se interpretează potrivit regulilor dreptului comun, iar dacă și după aceasta există îndoială, se interpretează în înțelesul cel mai favorabil salariaților.

Art. 5. - (1) Prezentul CCM se încheie pe o perioadă de doi ani și produce efecte de la data înregistrării acestuia la Inspectoratul Teritorial de Muncă București.

(2) În vederea asigurării unei stabilități organizaționale necesare mediului de muncă al salariaților A.S.F., părțile sunt de acord cu prelungirea valabilității CCM, în condițiile legii.

(3) Negocierea, modificarea sau încetarea CCM urmează a fi inițiată în condițiile legislației aplicabile.

(4) Orice solicitare de modificare a prezentului CCM face obiectul unei negocieri între părți.

CONFORM CU
ORIGINALUL

Contract Colectiv de Muncă





(5) În cadrul dialogului social, la solicitarea Sindicatului ASF, angajatorul pune la dispoziția acestuia situația economico-financiară la zi și situația ocupării forței de muncă.

Art. 6. - (1) Pentru rezolvarea problemelor ce apar în aplicarea prevederilor prezentului CCM, precum și pentru monitorizarea aplicării acestuia, părțile constituie și susțin desfășurarea activității comisiei de aplicare și monitorizare a CCM.

(2) Competența, organizarea și funcționarea comisiei prevăzute la alin. (1) sunt stabilite prin regulamentul din Anexa nr. 1 la prezentul CCM.

(3) În cadrul ședințelor Consiliului A.S.F., unde sunt discutate probleme ce țin de domeniul relațiilor de muncă, pot fi invitați să participe și reprezentanții Sindicatului ASF, în vederea consultării și exprimării punctului de vedere cu privire la acestea.

(4) Angajatorul asigură în incinta sediului A.S.F., gratuit, spațiul și dotările strict necesare pentru desfășurarea activității Sindicatului ASF.

(5) Angajatorul permite gratuit organizarea unei secțiuni pe intranet dedicată membrilor Sindicatului ASF, cu scopul de a facilita informarea personalului A.S.F. în ceea ce privește aspectele de interes colectiv. Informarea se realizează prin intermediul structurii de comunicare.

Art. 7. - (1) În situațiile în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul CCM, intervin reglementări legale mai favorabile, acestea se vor aplica în mod corespunzător.

(2) În cazul în care, în decursul perioadei de valabilitate a prezentului CCM, intervin decizii ale A.S.F. cu caracter de normă generală favorabile personalului A.S.F., față de cele existente, acestea pot face obiectul încheierii unui act adițional la CCM.

(3) Părțile se informează reciproc în cazurile în care se inițiază acte normative ce privesc relațiile de muncă.

Art. 8. - (1) A.S.F. efectuează demersurile necesare înregistrării prezentului CCM la Inspectoratul Teritorial de Muncă București.

(2) Ulterior înregistrării la Inspectoratul Teritorial de Muncă București, A.S.F. și reprezentanții Sindicatului ASF aduc la cunoștința personalului A.S.F. conținutul CCM, prin afișarea pe platforma de intranet a A.S.F.

CONFORM CU
ORIGINALUL

Contract Colectiv de Muncă



Pagina 6 din 27



CAPITOLUL II TIMPUL DE MUNCĂ

Art. 9. - (1) Pentru membrii executivi ai Consiliului A.S.F. și pentru salariații angajați cu normă întreagă, durata normală a timpului de muncă este de 40 de ore pe săptămână, de luni până joi între orele 8:30 - 17:00, iar vineri între orele 8:30 - 14:30, aceștia având dreptul la o pauză de masă de 15 minute, între orele 12:00 - 14:00. Pauza de masă este inclusă în durata normală a timpului de muncă.

(2) În situații justificate, la cererea angajatului se poate aproba conform Codului Muncii un program de lucru, cu ora de începere a programului, în intervalul orar 8:00 - 9:00 și încheierea programului de lucru după cum urmează:

a) de luni până joi, în intervalul orar 16:30 - 17:30;

b) vineri, în intervalul orar 14:00 - 15:00.

(3) Aprobarea programului menționat la alin. (2) se efectuează cu respectarea următoarelor prevederi:

a) obținerea avizului șefului direct și al șefului ierarhic și aprobarea de către membrul executiv coordonator;

b) în cazul în care se solicită program de lucru cu alte ore de începere și, implicit, de încheiere, decât cele menționate la alin. (2), cu respectarea duratei normale a timpului de muncă prevăzute la alin. (1), acesta se aprobă de către Președintele A.S.F. și se emite o decizie în acest sens.

c) comunicarea de îndată a noului program aprobat către structura de resurse umane.

(4) Orarele de lucru stabilite în condițiile alin. (2) și (3) nu afectează drepturile prevăzute în prezentul CCM.

(5) Salariații care își reiau activitatea mai devreme de 2 ani de la nașterea copilului beneficiază, la cerere, de reducerea programului de lucru de la 8 ore la 6 ore, cu plata integrală a salariului și acordarea celorlalte drepturi, până la împlinirea vârstei de 2 ani a copilului.

Art. 10. - (1) Orele prestate, la solicitarea conducerii executive a A.S.F. sau a șefului ierarhic, peste programul normal de lucru, sunt ore suplimentare.

(2) Salariații vor efectua ore suplimentare numai cu consimțământul lor, cu excepția efectuării lucrărilor necesare pentru prevenirea sau înlăturarea efectelor unor calamități naturale, ale unor accidente ori ale altor cazuri de forță majoră.

Art. 11. (1) Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile calendaristice după efectuarea acesteia.

(2) În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul prevăzut la

CONFORM CU
ORIGINALUL

Contract Colectiv de Muncă



Pagina 7 din 27



alin. (1), munca suplimentară va fi plătită salariatului prin adăugarea unui spor la salariu corespunzător duratei acesteia, astfel:

a) 75% din salariu de bază pentru orele suplimentare prestate de luni până vineri;

b) 100% din salariu de bază pentru orele suplimentare prestate sâmbăta, duminica și în zilele de sărbătoare legală.

(3) Persoana aflată în delegare care, pentru realizarea sarcinilor rezultate din obiectivele delegării, a desfășurat activitate peste durata normală de lucru sau într-una din zilele de repaus săptămânal sau sărbătoare legală, confirmată de unitatea la care s-a efectuat delegarea, beneficiază, cu aprobarea conducerii unității, de timp liber în compensare, potrivit reglementărilor legale.

(4) Timpul alocat reprezentanților aleși în organele de conducere ale sindicatului reprezentativ la nivel de unitate în vederea îndeplinirii mandatului pe care l-au primit este de 24 ore (3 zile lucrătoare pe lună) și se consideră timp efectiv lucrat.

CONFORM CU
ORIGINALUL

Contract Colectiv de Muncă



Pagina 8 din 27



CAPITOLUL III

SĂNĂTATEA ȘI SECURITATEA ÎN MUNCĂ

Art. 12. - A.S.F. se consultă cu reprezentanții Sindicatului ASF și cu Comitetul de Securitate și Sănătate în Muncă în vederea elaborării măsurilor de securitate și sănătate în muncă, conform prevederilor Codului Muncii și a legislației specifice.

Art. 13. - (1) Condițiile de muncă în care se desfășoară activitatea în cadrul A.S.F. sunt normale, stabilite potrivit reglementărilor legale în vigoare.

(2) Locurile de muncă din cadrul A.S.F. sunt locuri de muncă fixe, potrivit reglementărilor legale în vigoare, cu excepția celor care presupun mobilitate potrivit fișei postului (salariați cu funcții de control, curier, etc.).

(3) Se exceptează de la prevederile alin. (2), activitatea desfășurată de salariații A.S.F. în regim de telemuncă sau asimilat telemuncii, conform reglementărilor interne aplicabile.

Art. 14. - (1) Părțile sunt de acord că nicio măsură privind sănătatea și securitatea în muncă nu este eficientă dacă nu este cunoscută, însușită și aplicată în mod responsabil de salariați.

(2) A.S.F. asigură, pe cheltuiala sa, cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea și perfecționarea profesională a salariaților cu privire la normele de sănătate și securitate în muncă. A.S.F. asigură și răspunde de întocmirea documentațiilor necesare desfășurării activității de prevenire și protecție la locurile de muncă, conform prevederilor legale.

(3) 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 pe care le presupune noul său loc de muncă și cu privire la normele privind sănătatea și securitatea în muncă, pe care este obligat să le cunoască și să le respecte în desfășurarea activității profesionale.

(4) În cazurile în care, în desfășurarea activității profesionale, intervin schimbări ce impun aplicarea unor norme noi de sănătate și securitate în muncă, salariații vor fi instruiți în condițiile prevăzute la alin. (3).

Art. 15. - (1) La locurile de muncă, A.S.F. asigură și menține corespunzător condițiile de mediu (iluminat, microclimat, temperatură, zgomot, aerisire) și de securitate și sănătate în muncă, astfel:

a) clădirea în incinta căreia se desfășoară activitatea A.S.F. este prevăzută cu sistem de aerisire și încălzire/răcire în vederea menținerii unei temperaturi optime pentru desfășurarea activității;

b) salariații A.S.F. beneficiază de apă plată pentru consumul zilnic la serviciu, furnizată prin dozatoare special amplasate astfel încât să se asigure accesul facil al salariaților din toate structurile organizatorice;

c) grupurile sanitare din cadrul A.S.F. sunt igienizate și dotate cu săpun și hârtie igienică;

CONFORM CU
ORIGINALUL

Contract Colectiv de Muncă



Pagina 9 din 27



d) A.S.F. organizează instalarea, în incinta sa sau în alte spații în care salariații A.S.F. își desfășoară activitatea, a unor aparate de *vending* uzuale și de cafea, de la furnizorii unor asemenea servicii, astfel încât salariații A.S.F. să aibă zilnic acces, pe propria cheltuială, la cafea și băuturi calde, băuturi răcoritoare, *snack & food*;

e) în clădirea/clădirile în care își desfășoară activitatea curentă personalul A.S.F. se amenajează spații special destinate pentru luarea mesei;

f) se amenajează spații special destinate fumatului, în conformitate cu legislația aplicabilă;

g) activitatea profesională se realizează cu echipamente tehnice și electronice care asigură performanța activității. Organizarea incintei în care se desfășoară activitatea, respectă, prin grija A.S.F., regulile de igienă, sănătate și securitate în muncă, urmărindu-se protejarea salariaților de posibile afectări.

(2) Salariații sunt obligați să păstreze, în bune condiții, dotările și echipamentele A.S.F., precum și rezultatul lucrărilor de întreținere și modernizare efectuate de A.S.F., să nu le deterioreze și să nu le descompleteze ori să sustragă componente ale acestora.

(3) A.S.F. este responsabilă de asigurarea curățeniei și a standardelor igienico-sanitare în incinta sediului său.

Art. 16. - (1) A.S.F. organizează, la angajare și ulterior periodic, examinarea medicală a salariaților, în scopul de a constata dacă sunt apti pentru desfășurarea activității în posturile pe care ar urma să le ocupe sau pe care le ocupă, precum și pentru prevenirea bolilor profesionale.

(2) Personalul A.S.F. beneficiază de servicii medicale gratuite, în limita și în condițiile prevăzute în contractul de prestări de servicii medicale încheiat de A.S.F., în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

(3) La suspendarea CIM, în perioada concediului pentru creșterea copilului, personalul A.S.F. poate beneficia la cerere, de pachetul de prestări de servicii medicale încheiat de A.S.F. cu prestatorul de servicii medicale. În această situație, personalul A.S.F. va suporta personal cheltuielile, la valoarea înscrisă în contractul de prestări servicii.

(4) Examinarea medicală este obligatorie în următoarele cazuri:

a) la reluarea activității după o întrerupere a activității de minimum 90 de zile, pentru motive medicale, sau de 6 luni, pentru orice alte motive, în termen de 7 zile de la reluarea activității, cu respectarea dispozițiilor legale în vigoare;

b) în cazul detașării sau trecerii în alt loc de muncă ori în altă activitate, dacă se schimbă condițiile de muncă;

c) la începerea misiunii, în cazul salariaților încadrați cu contract de muncă temporară;

d) în cazul practicanților, studenților, masteranzilor și doctoranzilor în situația în care urmează să realizeze practica și/sau stagiul în cadrul A.S.F.;

CONFORM CU
ORIGINALUL

Contract Colectiv de Muncă



Pagina 10 din 27



e) periodic, pe parcursul unui an, în cazul celor care lucrează în condiții de expunere la factori nocivi profesionali, potrivit reglementărilor Ministerului Sănătății.

(5) Examinarea medicală este gratuită, iar cheltuielile ocazionate de examinare se suportă conform legii. Fiecare salariat al A.S.F. este obligat să se prezinte la examenele medicale de supraveghere a sănătății la locul de muncă, conform planificării efectuate de către medicul de medicina muncii cu acordul angajatorului. Salariații vor fi anunțați individual, din timp, cu privire la perioada, locul și alte detalii în legătură cu examenul medical periodic. A.S.F. ia toate măsurile necesare astfel încât examenul medical periodic să nu fie programat în perioada în care salariatul se află în delegare sau în concediu de odihnă/concediu medical. În situația în care salariatul nu poate să se prezinte la data și locul stabilite pentru examenul medical periodic (ex: concediu medical, concediu de odihnă, concediu fără plată, delegații), are obligația să efectueze controlul medical periodic la centrul medical cu care A.S.F. are încheiat contractul de prestări servicii medicale, într-un interval de timp care nu poate depăși 12 luni de la data ultimei verificări medicale periodice.

(6) În cazul în care dispozițiile legale speciale prevăd examinări medicale la termene mai scurte, se aplică aceste prevederi.

(7) Salariații sunt obligați să se supună examenelor medicale în situațiile prevăzute la alin. (4). Nerespectarea acestei obligații constituie abatere disciplinară potrivit RI.

(8) Examinarea medicală a salariaților, la angajare sau la reînceperea activității, după întreruperile prevăzute la alin. (4) lit. a), se efectuează la prestatorul de servicii medicale cu care A.S.F. are încheiat contractul de prestări de servicii medicale.

Art. 17. - La cererea uneia dintre părți, medicii de medicina muncii și inspectorii de muncă sunt consultați cu privire la modificarea duratei timpului de lucru și la acordarea de concedii suplimentare.

Art. 18. - (1) Părțile asigură un regim de protecție specială a muncii femeilor gravide, precum și a tinerilor în vârstă de până la 18 ani, cel puțin la nivelul drepturilor specifice reglementate de legislația muncii și prevederile CCM.

(2) Salariatele gravide, începând cu luna a V-a de sarcină, precum și cele care alăptează, nu vor presta ore suplimentare, nu vor fi trimise în deplasare și nu vor putea fi detașate decât cu acordul lor.

(3) A.S.F. 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. 19. - Pentru a beneficia de măsurile prevăzute la art. 18, salariatele gravide și/sau mamele lăuze sau care alăptează, trebuie să informeze în scris A.S.F. asupra stării lor fiziologice astfel:

a) salariatele gravide vor anunța în scris A.S.F. asupra stării lor fiziologice de graviditate printr-o informare adresată structurii de specialitate;

b) informarea va fi însoțită de un document medical eliberat de medicul de familie sau de

CONFORM CU
ORIGINALUL

Contract Colectiv de Muncă



Pagina 11 din 27



medicul specialist care să le ateste starea fiziologică de graviditate și, după caz, limitările de activitate.

Art. 20. - (1) A.S.F. are obligația de a acorda salariaților gravide dispensă pentru consultații și pentru efectuarea examenelor prenatale în limita a maximum 16 ore pe lună, fără a le fi afectate drepturile salariale.

(2) Dispensa pentru consultații prenatale se acordă la cererea salariaței în cauză, cu informarea șefului ierarhic și a structurii de resurse umane.

(3) Salariata gravidă este obligată să prezinte documentele medicale privind efectuarea controalelor și a examenelor prenatale pentru care s-a acordat dispensa.

(4) Acordarea dispensei se va evidenția în foaia colectivă de prezență.

Art. 21. - (1) Discriminarea în cadrul A.S.F. a persoanelor cu handicap este interzisă. A.S.F. susține egalitatea de șanse a persoanelor cu handicap.

(2) A.S.F. nu refuză angajarea sau, după caz, menținerea în muncă a persoanelor cu handicap, dacă acestea îndeplinesc cerințele aferente posturilor existente.

(3) În caz de reorganizare a activității, persoanelor cu handicap li se oferă un alt loc de muncă în cadrul A.S.F., conform pregătirii lor profesionale.

Art. 22. - În cazul recomandărilor medicale, în funcție de posibilități, A.S.F. propune salariatului alte locuri de muncă vacante, compatibile cu capacitatea de muncă stabilită de medicul de medicină a muncii și cu pregătirea profesională sau, după caz, recalificarea acestuia.

Art. 23. - Pentru salariații A.S.F. care necesită echipament special de protecție la locul de muncă sau în legătură cu acesta, contravaloarea echipamentului este suportată integral de A.S.F..

CONFORM CU
ORIGINALUL

Contract Colectiv de Muncă



Pagina 12 din 27



CAPITOLUL IV

SALARIZAREA, PRINCIPII ȘI ALTE DREPTURI BĂNEȘTI

Art. 24. – (1) Sistemul de salarizare din cadrul A.S.F. are în vedere respectarea următoarelor principii:

- a) *principiul unității* - existența unui sistem unitar de salarizare, aplicabil întregului personal;
- b) *principiul diferențierii salariului* - în funcție de atribuțiile și responsabilitățile postului;
- c) *principiul stimulării performanței* - diferențierea remunerației în funcție de performanța profesională individuală care, în A.S.F., se evaluează în baza reglementărilor interne privind evaluarea performanței profesionale, prevăzute în RI;
- d) *principiul negocierii salariului*;
- e) *principiul sustenabilității financiare*;
- f) *principiul confidențialității salariului* - salariul este confidențial, aspect stipulat în CCM și CIM, A.S.F. și salariatul având obligația de a lua măsurile necesare pentru asigurarea confidențialității;
- g) *principiul echității salariale*.

(2) Grila de salarizare se supune consultării Sindicatului ASF, inclusiv pentru modificarea ei sau pentru modificarea procedurii de aplicare stabilită prin Regulamentul de salarizare.

(3) Creșterea încadrării în cadrul benzii de salarizare, se poate realiza anual, în funcție de rezultatele la evaluarea profesională anuală.

Art. 25. – (1) Salariul și/sau indemnizațiile lunare reprezintă contraprestația muncii depuse de personalul A.S.F. în baza CIM sau a mandatului membrilor Consiliului A.S.F. Salariul brut cuprinde salariul de bază, indemnizații, sporurile, precum și alte adaosuri.

(2) Forma de salarizare este în regie sau după timpul lucrat, ceea ce presupune stabilirea salariului realizat în funcție de timpul efectiv lucrat.

(3) Salariul brut lunar este stabilit în funcție de:

- a) nivelul de studii necesar desfășurării activității;
- b) cunoștințele necesare postului și experiența dobândită;
- c) aptitudinile și competențele necesare desfășurării activităților specifice postului;
- d) vechimea în muncă;
- e) alte cerințe complementare necesare desfășurării activităților de specialitate și generale corespunzătoare postului (cunoașterea unei limbi străine de circulație internațională, cunoștințe

CONFORM CU
ORIGINALUL

Contract Colectiv de Muncă



Pagina 13 din 27



interdisciplinare etc.).

(4) Salariul de bază minim brut în A.S.F. este cel puțin egal cu cel prevăzut de dispozițiile legale.

Art. 26. - (1) Salariul brut lunar al salariaților A.S.F., cu excepția directorilor, se stabilește prin negociere individuală cu președintele/prim-vicepreședintele/vicpreședinții coordonatori, după caz, atât la angajare, cât și ulterior, în limitele grilei de salarizare (limita minimă și maximă) aprobată prin Hotărârea Consiliului A.S.F.

(2) Salariul brut lunar al directorilor din cadrul A.S.F. se stabilește prin negociere individuală cu Președintele A.S.F.

(3) Negocierea ulterioară a salariilor, respectiv revizuirea acestora, se poate face anual, în funcție de performanțele angajaților, în limitele grilei de salarizare și în limita cheltuielilor de personal aprobate prin bugetul anual de venituri și cheltuieli al A.S.F.

Art. 27. - (1) Nivelul salariului brut lunar pentru salariații cu CIM pe durată determinată este stabilit corespunzător funcției, cu respectarea prevederilor art. 24 și 25.

(2) Nivelul salariului brut lunar pentru salariații cu CIM cu timp parțial este stabilit corespunzător funcției și proporțional cu fracțiunea de normă.

Art. 28. Salariul este confidențial, A.S.F. și salariatul având obligația de a lua măsurile necesare pentru asigurarea confidențialității.

Art. 29. - Plata drepturilor salariale se face în lei, o dată pe lună, la data de 8 a lunii în curs pentru munca prestată în luna anterioară. Dacă data de 8 a lunii este o zi nelucrătoare, plata drepturilor salariale este efectuată în ziua lucrătoare anterioară acestei date.

Art. 30. - Drepturile salariale se plătesc direct titularului sau persoanei împuternicite de acesta în contul bancar personal al acestuia și/sau în numerar, în urma solicitării.

Art. 31. - (1) Pe perioada concediului de odihnă, salariații A.S.F. și membrii executivi ai Consiliului A.S.F. beneficiază de o indemnizație de concediu, care se plătește cu 5 zile lucrătoare înaintea primei zile de concediu, la solicitarea salariatului/ membrului executiv.

(2) În cazul concediului de odihnă neefectuat, compensarea în bani este permisă numai la încetarea CIM al salariatului A.S.F. sau a mandatului membrilor executivi ai Consiliului A.S.F., după caz.

(3) În cazul concediului de odihnă efectuat, restituirea indemnizației concediului de odihnă pentru numărul de zile efectuate în plus raportate la perioada lucrată este permisă numai la încetarea CIM al salariatului A.S.F.

(4) Fac excepție de la restituirea indemnizației prevăzute la alin. (3) următoarele situații:

a) pensionarea salariatului;

CONFORM CU
ORIGINALUL

Contract Colectiv de Muncă



Pagina 14 din 27



- b) decesul salariatului;
- c) încetarea CIM din motive care nu țin de persoana salariatului;
- d) încetarea mandatului membrilor executivi ai Consiliului A.S.F.

Art. 32. – (1) Personalul A.S.F. beneficiază de următoarele:

a) primă anuală în cuantum de până la 100% din salariul brut lunar și/sau indemnizația brută lunară, acordată în trimestrul al IV-lea al anului în curs, în același procent, întregului personal al A.S.F., în limita prevederilor bugetare alocate cu această destinație.

b) primă de performanță, acordată până la finele trimestrului I al anului în curs, după finalizarea evaluărilor profesionale anuale ale personalului A.S.F., acordată în cuantumul prevăzut în Procedura privind modificările salariale ale personalului A.S.F.;

c) primă acordată cu ocazia zilei A.S.F. (stabilită conform art. 64), în cuantum de până la 100% din salariul brut lunar și/sau indemnizația brută lunară, în același procent, întregului personal al A.S.F., în limita prevederilor bugetare alocate cu această destinație, dar nu mai puțin de 7.000 de lei net, care se plătește în trimestrul al II-lea al anului în curs.

(2) Salariații A.S.F. și membrii executivi ai Consiliului A.S.F. beneficiază de o primă de vacanță în cuantum de până la 100% din salariul brut lunar și/sau indemnizația brută lunară din luna precedentă acordării, în același procent, în limita prevederilor bugetare alocate cu această destinație, care se plătește integral, o singură dată într-un an calendaristic, în trimestrul al III-lea al anului în curs.

(3) În situația în care A.S.F. acordă vouchere de vacanță, potrivit prevederilor legale aplicabile, valoarea acestor vouchere este dedusă din prima de vacanță prevăzută la alin. (2).

Art. 33. – (1) Beneficiază de primele prevăzute la art. 32 lit. a) și lit. c) personalul A.S.F. aflat în evidențele A.S.F. la data de 1 a lunii în care se acordă prima, cu excepția salariaților care au contractul individual de muncă suspendat pentru:

- a) concediu fără plată (pentru formare profesională/interese personale);
- b) concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la doi ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de trei ani;
- c) concediu pentru creșterea copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 7 ani;
- d) trimiterea în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești;
- e) exercitarea unor funcții în cadrul unei autorități executive, legislative ori judecătorești, pe toată durata mandatului, dacă legea nu prevede altfel;
- f) arest preventiv.

(2) Prima prevăzută la art. 32 lit. b) nu se acordă dacă persoana se regăsește într-una din

CONFORM CU
ORIGINALUL

Contract Colectiv de Muncă



Pagina 15 din 27



situațiile următoare:

- a) nu a îndeplinit condițiile de evaluare (prin urmare, nu a fost evaluată);
- b) a fost detașată sau s-a aflat în misiune temporară în străinătate, pe o perioadă mai mare de 6 luni în anul supus evaluării;
- c) CIM a fost suspendat, în anul supus evaluării, pe o durată mai mare de 6 luni;
- d) a obținut calificativul *Nesatisfăcător* sau *Insuficient*;
- e) a fost sancționată disciplinar și sancțiunea nu a fost radiată;
- f) este angajată cu CIM pe durată determinată mai mică de 1 an.

(3) Prima de vacanță prevăzută la art. 32 alin. (2) se acordă salariaților A.S.F. și membrilor executivi ai Consiliului A.S.F. aflați în evidențele A.S.F. la data de 1 iulie a anului în curs, cu excepția celor aflați în misiune temporară în străinătate.

(4) În cazul încetării raporturilor de muncă cu A.S.F., în cazul salariaților, sau a mandatului, în cazul membrilor executivi, după acordarea primei de vacanță, aceștia au obligația restituirii primei prevăzute la art. 32 alin. (2), în cazul în care perioada lucrată în anul de referință este mai mică de 6 luni.

Art. 34. - (1) În cazul unor evenimente familiale deosebite, personalul A.S.F. are dreptul la zile libere plătite, care nu se includ în durata concediului de odihnă, după cum urmează:

- a) căsătorie - 5 zile
- b) căsătoria unui copil - 5 zile
- c) nașterea/adoptația unui copil - 5 zile;
- d) decesul soțului/soției, copilului, părinților, socrilor - 5 zile;
- e) decesul bunicilor, fraților, surorilor, persoanelor aflate în întreținere - 5 zile;
- f) donatorii de sânge - conform legii;
- g) ziua de naștere - o (una) zi.

(2) Zilele libere prevăzute la alin. (1) lit. a) – f) se acordă integral și nu se pot fragmenta. Acestea se acordă în termen de 30 de zile de la data producerii evenimentului sau după finalizarea concediului de maternitate.

(3) În cazul în care ziua prevăzută la alin. (1) lit. g) este nelucrătoare, aceasta se acordă în ziua lucrătoare anterioară zilei de naștere sau imediat următoare acesteia, cu informarea prealabilă, în scris, a șefului direct. În situația în care salariatul se află în delegație, concediu de odihnă, concediu medical sau în situația în care acestuia i se solicită de către șeful ierarhic să fie prezent la serviciu, salariatul beneficiază de zi liberă în prima zi lucrătoare imediat următoare.

- (4) Se pot acorda zile libere plătite, altele decât cele menționate în Codul Muncii sau în alte

CONFORM CU
ORIGINALUL

Contract Colectiv de Muncă



Pagina 16 din 27



acte normative, prin decizia Președintelui A.S.F.

Art. 35 – (1) În vederea asigurării protecției sociale personalul A.S.F. beneficiază de următoarele sume:

- a) 8.500 lei net acordată familiei în cazul decesului unei persoane din cadrul personalului ASF, acordată familiei; prin familie se înțelege soțul/soția, rudele și afinii de gradul I;
- b) 8.775 lei net acordată în cazul unor situații medicale deosebite.

(2) Acordarea ajutoarelor sociale prevăzute la alin. (1) se va face în baza cererii persoanei aflate în situațiile menționate/membrilor familiei acesteia, după caz, care va fi înregistrată la A.S.F. în termen de 90 de zile calendaristice de la apariția uneia dintre situațiile prevăzute la alin. (1). Cererea va fi însoțită de următoarele documente justificative, în funcție de natura ajutorului: certificatul de deces, actele de stare civilă din care să rezulte gradul de rudenie, documentele medicale din care să rezulte situația medicală deosebită.

(3) Sumele prevăzute la alin. (1) se acordă în maxim 10 zile lucrătoare de la data constituirii complete a dosarului cu cererea și documentele justificative.

(4) Ajutoarele prevăzute la alin. (1) se acordă cu respectarea prevederilor Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare.

(5) În limita fondului social constituit, personalul A.S.F. poate beneficia de cadouri pentru copiii minori cu ocazia zilei de 1 iunie și a sărbătorii Crăciunului, în limitele de neimpozabilitate prevăzute de prevederile legale în vigoare. Cadourile se oferă unui singur părinte din cadrul personalului A.S.F.

Art. 36. - (1) Personalul A.S.F. beneficiază gratuit de un pachet de servicii medicale.

(2) Personalul A.S.F. poate să opteze în limita sumei nete de 300 lei/lună pentru următoarele beneficii: abonamente la centre de fitness & wellness, fonduri de pensii facultative, asigurări de viață/sănătate. Opțiunea pentru aceste beneficii este a salariatului, în orice combinație în limita plafonului prevăzut.

(3) În situația în care personalul A.S.F. nu se optează pentru beneficiile prevăzute la alin. (2), acesta nu beneficiază de suma reprezentând contravaloarea acestora.

(4) A.S.F. nu acordă beneficiile prevăzute la alin. (1) și (2) pe perioada suspendării CIM al salariatului, cu excepția perioadei când acesta se află în incapacitate temporară de muncă.

Art. 37. - Salariații A.S.F. beneficiază de vouchere de vacanță în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

Art. 38. - Salariații A.S.F. beneficiază de tichete de masă conform prevederilor legale.

CONFORM CU
ORIGINALUL

Contract Colectiv de Muncă



Pagina 17 din 27



CAPITOLUL V CONCEDII

Secțiunea 1

Concediul de odihnă anual

Art. 39. - (1) Salariații A.S.F. și membrii executivi ai Consiliului au dreptul, în fiecare an calendaristic, la concediu de odihnă, în conformitate cu prevederile legale.

(2) Durata concediului de odihnă este stabilită în funcție de vechimea în muncă, astfel:

- până la 5 ani 21 zile lucrătoare;
- între 5 - 10 ani 26 zile lucrătoare;
- între 10 - 20 ani 30 zile lucrătoare;
- peste 20 ani 35 zile lucrătoare.

Art. 40. - (1) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an.

(2) Salariații A.S.F. și membrii executivi ai Consiliului, care nu au efectuat integral concediul de odihnă la care aveau dreptul, vor putea efectua restul zilelor de concediu într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual.

Art. 41. - Pentru persoanele cu dizabilități se acordă un număr de 3 zile de concediu de odihnă anual, suplimentar zilelor prevăzute la art. 39 alin. (2).

Secțiunea a 2-a

Alte concedii

Art. 42. - (1) Salariații A.S.F. au dreptul să beneficieze de concedii cu plată sau fără plată pentru formare profesională sau pentru alte situații, numai cu aprobarea conducerii executive a A.S.F.

(2) Durata concediului fără plată pentru formare profesională este de cel mult 60 de zile calendaristice pe an.

(3) Dacă participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională inițiate de A.S.F. sau participarea la cursurile de formare profesională efectuate în condițiile alin. (1) presupune scoaterea parțială sau integrală din activitate, personalul cursant beneficiază de toate drepturile salariale pe durata desfășurării acestora.

Art. 43. - Salariații A.S.F. au dreptul la concediu fără plată, pentru rezolvarea unor probleme personale, cu aprobarea conducerii executive a A.S.F.

CONFORM CU
ORIGINALUL

Contract Colectiv de Muncă



Pagina 18 din 27



Art. 44. - (1) Concediile medicale pentru incapacitate temporară de muncă și concediile medicale pentru prevenirea îmbolnăvirilor și recuperarea capacității de muncă, exclusiv pentru situațiile rezultate ca urmare a unor accidente de muncă sau boli profesionale, vor fi acordate în conformitate cu prevederile legale aplicabile.

(2) În caz de boală sau de accidente, salariații A.S.F. au obligația să informeze personal sau prin intermediul altei persoane, în cel mult 3 zile de la data producerii evenimentului, șeful direct/șeful ierarhic, potrivit legislației aplicabile.

(3) Salariații A.S.F. aflați în situațiile menționate la alin. (1) au obligația de a depune la structura de resurse umane dovada legală care să justifice absențele, după ce anterior a fost vizată de medicul de familie, în situațiile în care nu a fost eliberată de acesta.

(4) Neprezentarea, în termenul legal, a documentelor prevăzute la alin. (3) echivalează cu absentarea nemotivată.

CONFORM CU
ORIGINALUL

Contract Colectiv de Muncă



Pagina 19 din 27



CAPITOLUL VI CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Secțiunea 1

Încheierea contractului individual de muncă

Art. 45. - Contractul individual de muncă este contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită salariat, se obligă să presteze muncă pentru și sub autoritatea A.S.F., în schimbul unei remunerații denumite salariu.

Art. 46. - Încheierea CIM se face pe baza condițiilor stabilite de legislația incidentă, cu respectarea drepturilor fundamentale ale omului și în conformitate cu principiile și criteriile prevăzute de prezentul CCM.

Art. 47. - Etapele, condițiile și cerințele necesare desfășurării procesului de angajare sunt stabilite în procedurile interne, în conformitate cu legislația în vigoare.

Art. 48. - (1) Pentru absolvenții instituțiilor de învățământ superior, primele 6 luni după debutul în profesie se consideră perioadă de stagiu.

(2) Fac excepție de la prevederile alin. (1) acele profesii în care stagiatura este reglementată prin legi speciale.

(3) La sfârșitul perioadei de stagiu, angajatorul eliberează o adeverință.

(4) Stagiul nu poate reprezenta un motiv de discriminare în raport cu drepturile și obligațiile salariatului.

(5) Pe durata stagiului, salariatul va fi îndrumat de un mentor numit de angajator dintre salariații cu experiență profesională în cadrul A.S.F.

Art. 49. - (1) Încadrarea în muncă se face prin încheierea unui CIM redactat în două exemplare, câte unul pentru fiecare parte.

(2) CIM se modifică prin act adițional scris ori de câte ori intervin schimbări în clauzele acestuia.

(3) Personalul A.S.F. completează și semnează declarația cu privire la respectarea prevederilor din RI, Codul de Etică și Integritate, precum și din alte reglementări interne ale A.S.F.

(4) Formularul documentului menționat la alin. (3) este prevăzut în Anexa nr. 2 la prezentul CCM.

(5) Personalul A.S.F. are obligația de a informa A.S.F., prin structura de resurse umane, ori de câte ori survin modificări în statutul lor, care aduc atingere prevederilor documentului menționat la alin. (3)

CONFORM CU
ORIGINALUL

Contract Colectiv de Muncă



Pagina 20 din 27



Art. 50. - Executarea CIM se poate face în condițiile legislației aplicabile. Dacă suspendarea CIM a personalului de conducere are loc pe o perioadă mai mare de 30 de zile, persoana desemnată să preia atribuțiile are dreptul de a-și negocia salariul în limitele grilei de salarizare aplicabile persoanei ale cărei atribuții sunt preluate.

Secțiunea a 2-a

Modificarea contractului individual de muncă

Art. 51. – (1) CIM poate fi modificat numai prin acordul părților. Prin excepție, modificarea unilaterală a CIM este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul Muncii.

(2) Refuzul salariatului de a accepta o modificare a clauzelor CIM, cu excepția cazurilor expres prevăzute de Codul Muncii, nu dă dreptul angajatorului de a proceda la desfacerea unilaterală a CIM pentru acest motiv.

(3) Refuzul fără motivare temeinică de a da curs dispoziției de delegare sau detașare poate atrage sancțiuni disciplinare, conform legii.

(4) În ceea ce privește modificarea locului muncii, salariatul delegat/detașat are dreptul atât la plata cheltuielilor de transport și cazare, cât și la o indemnizație de delegare/detașare.

(5) În cadrul A.S.F., atribuțiile specifice funcției pot fi exercitate la domiciliu, cu acordul conducerii executive a A.S.F. și a șefului ierarhic. Prin RI și prin contractele individuale de muncă se stabilesc condiții specifice privind munca la domiciliu, în conformitate cu legislația în vigoare. Salariații A.S.F. care își îndeplinesc atribuțiile la domiciliu se bucură de toate drepturile recunoscute de prezentul CCM.

Art. 52. - (1) Salariații pot avansa în funcție, în condițiile legii, în raport cu competența profesională și rezultatele obținute în activitatea profesională.

(2) Procedura de evaluare a rezultatelor obținute în activitatea profesională este prevăzută în RI al A.S.F.

Art. 53. - Redistribuirea într-un nou loc de muncă poate fi efectuată, cu acordul salariatului, în funcție de necesitățile A.S.F. și în conformitate cu legislația în vigoare.

Secțiunea a 3-a

Drepturi acordate la încetarea raporturilor de muncă

Art. 54 – (1) În situația încetării CIM prevăzută la art. 55 lit. b), art. 56 alin. (1) lit. c) și art. 61 lit. c) din Codul Muncii, salariații A.S.F. cu o vechime de minim 3 ani în cadrul A.S.F. (calculată de la data de 29.04.2013) beneficiază de o compensație în cuantum de 3 salarii lunare de bază brute realizate în luna anterioară încetării raporturilor de muncă, în afara drepturilor convenite la zi.

CONFORM CU
ORIGINALUL

Contract Colectiv de Muncă



Pagina 21 din 27



(2) Membrii Consiliului A.S.F. nu beneficiază de compensația prevăzută la alin. (1).

(3) Prin sintagma „vechime de minim 3 ani în cadrul A.S.F. (calculată de la data de 29.04.2013)” se înțelege vechimea în calitate de salariat, mai puțin perioadele suspendării contractului individual de muncă pentru interese personale sau/și din motive imputabile salariatului conform Codului Muncii.

(4) Prin sintagma „salarii lunare brute realizate în luna anterioară încetării raporturilor de muncă”, pentru situația în care CIM a fost suspendat înainte de încetarea raporturilor de muncă, se înțelege ultimul salariu brut lunar realizat, corespunzător ultimei luni întregi lucrate anterior suspendării raporturilor de muncă.

Art. 55. - În cazul concedierii din motive neimputabile salariatului, prevăzută la art. 65 din Codul Muncii, salariații A.S.F. beneficiază de o compensație în cuantum de 8 salarii lunare brute, realizate în luna anterioară încetării raporturilor de muncă, în afara drepturilor convenite la zi.

Secțiunea a 4-a

Procedura de evaluare pentru necorespondere profesională

Art. 56. - (1) Salariatul poate fi concediat pentru motive de necorespondere profesională, cu respectarea procedurii de evaluare prealabilă și a legislației incidente.

(2) Concedierea salariatului în condițiile prevăzute la alin. (1) poate fi dispusă numai după evaluarea prealabilă a salariatului și parcurgerea etapelor prevăzute în legislația incidentă.

(3) Cercetarea salariatului pentru motivele prevăzute la alin. (1) se face de către o Comisie de examinare constituită prin decizie a Președintelui A.S.F., denumită în continuare *Comisia*. Contestarea rezultatului Comisiei este analizată de o comisie de contestații constituită prin decizie a Președintelui A.S.F., din care nu pot face parte persoanele nominalizate în Comisie.

(4) În cursul cercetării disciplinare prealabile, salariatul are dreptul să fie asistat, la cererea sa, de către un consultant extern specializat în legislația muncii sau de către un reprezentant al sindicatului A.S.F.

(5) Din comisiile prevăzute la alin. (3) nu pot face parte șefii ierarhici ai salariatului respectiv sau persoane desemnate de aceștia.

(6) Comisia convocă salariatul și îi va comunica acestuia în scris, cu cel puțin 15 zile lucrătoare înainte:

- a) data, ora exactă și locul întrunirii Comisiei;
- b) modalitatea în care se va desfășura examinarea;
- c) motivul convocării;
- d) procedura, criteriile și cerințele evaluării.

CONFORM CU
ORIGINALUL

Contract Colectiv de Muncă





(7) Examinarea are ca obiect activitățile prevăzute în fișa postului salariatului în cauză.

(8) În cazul introducerii de noi tehnologii, examinarea salariatului se va referi la acestea numai în măsura în care salariatul în cauză a făcut obiectul formării profesionale în respectiva materie.

(9) Necoresponderea profesională poate fi constatată de Comisie prin dovezi de îndeplinire necorespunzătoare a sarcinilor profesionale, prin examinare scrisă, orală, practică și prin utilizarea altor probe, inclusiv a rezultatelor evaluărilor profesionale periodice.

(10) În urma examinării, Comisia deliberează prin vot, rezultatul acesteia fiind consemnat într-o hotărâre care se comunică președintelui A.S.F. și salariatului. Punctele de vedere divergente ale membrilor Comisiei vor fi consemnate în hotărâre.

(11) În cazul în care, în urma examinării, salariatul este considerat necorespunzător profesional de către Comisie, acesta are dreptul de a contesta hotărârea Comisiei în termen de 5 zile calendaristice de la comunicare.

(12) Contestația este analizată de comisia de contestații, în termen de 5 zile calendaristice de la înregistrare. Comisia de contestații va verifica modalitatea în care a fost realizată examinarea și va emite o hotărâre care se comunică angajatorului și salariatului.

(13) Dacă salariatul nu a formulat contestația în termenul prevăzut la alin. (11) sau dacă după formularea contestației și reexaminarea hotărârii comisiei, aceasta este menținută, A.S.F. poate emite și comunica decizia de încetare a CIM al salariatului pentru motive de necorespondere profesională, după ce s-au parcurs toate etapele de necorespondere profesională pentru concediere, prevăzute în Codul Muncii și legislația incidentă. Decizia astfel emisă va conține rezultatul evaluării prealabile a salariatului în cauză.

Secțiunea a 5-a

Dreptul la preaviz

Art. 57. - (1) Persoanele concediate în temeiul dispozițiilor art. 61 lit. c) și d), ale art. 65 și art. 66 din Codul Muncii beneficiază de dreptul la un preaviz ce nu poate fi mai mic de 20 de zile lucrătoare.

(2) În perioada preavizului, salariații au dreptul să absenteze 4 ore pe zi de la programul de muncă, pentru a-și căuta un loc de muncă, fără ca aceasta să afecteze salariul și celelalte drepturi. Orele absente se pot acorda prin cumul, în condițiile stabilite de A.S.F.

(3) Termenul de preaviz în cazul demisiei este de 20 zile lucrătoare pentru salariații cu funcții de execuție și de 45 de zile lucrătoare pentru salariații care ocupă funcții de conducere.

CONFORM CU
ORIGINALUL

Contract Colectiv de Muncă



Pagina 23 din 27



CAPITOLUL VII DISPOZIȚII FINALE

Art. 58. - A.S.F. stabilește prin Planul anual de formare profesională și accesul salariaților la formarea și perfecționarea profesională. Planul anual de formare profesională și metodologia de aplicare a acestuia vor face obiectul consultării cu Sindicatul ASF. Planul de formare profesională este aprobat conform procedurii interne aplicabile, devine anexă la CCM și este adus la cunoștința salariaților prin publicare pe pagina de intranet a A.S.F.

Art. 59. - (1) Părțile înțeleg necesitatea și importanța dialogului social și iau măsurile necesare evitării conflictelor individuale și colective de muncă.

(2) În situația declanșării unui conflict colectiv de muncă, potrivit prevederilor legale, soluționarea conflictului va urma etapele prevăzute de Legea dialogului social nr. 62/2011, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Art. 60. - Cheltuielile de judecată ocazionate de procedurile judiciare inițiate împotriva membrilor Consiliului A.S.F. sau împotriva personalului acesteia, însărcinat să exercite atribuții de supraveghere și control, se suportă de către A.S.F., conform reglementărilor interne, dacă organele judiciare constată îndeplinirea sau omisiunea îndeplinirii de către aceste persoane, cu bună-credință și fără neglijență, a oricărui act sau fapt în legătură cu exercitarea, în condițiile legii, a atribuțiilor de supraveghere și control.

Art. 61. - La cererea scrisă a reprezentantului sindical, angajatorul asigură reținerea cuantumului cotizației salariaților către Sindicatul ASF și virarea acesteia în contul indicat.

Art. 62. - Din cadrul Comisiei de Etică și Integritate a A.S.F. face parte și un reprezentant al Sindicatului ASF, ca membru cu drepturi depline.

Art. 63. - În cazul anchetei administrative, salariatul A.S.F. are dreptul să fie asistat, la cererea sa, de către un consultant extern specializat în legislația muncii sau de către un reprezentant al Sindicatului ASF.

Art. 64. - Ziua oficială a A.S.F. este una dintre zilele din ultima săptămână a lunii mai.

Art. 65. - (1) Părțile semnate recunosc dreptul A.S.F. de a stabili, în condițiile legii, răspunderea disciplinară sau patrimonială a salariaților care se fac vinovați de încălcarea normelor de disciplină a muncii sau care aduc prejudicii A.S.F.

(2) Din comisiile de anchetă administrativă și din comisiile de cercetare disciplinară nu vor face parte șefii direcțiilor/ierarhici actuali sau anteriori ai salariatului anchetat/cercetat. Desemnarea membrilor acestor comisii se va face cu evitarea oricărui conflict de interese.

Art. 66. - (1) Părțile au obligația să promoveze și să susțină un climat normal de muncă în instituție, cu respectarea prevederilor legii, ale CCM, ale RI, precum și cu respectarea drepturilor și

CONFORM CU
ORIGINALUL

Contract Colectiv de Muncă



Pagina 24 din 27



intereselor salariaților, prevăzute de Codul Muncii.

(2) A.S.F. protejează datele cu caracter personal ale salariaților săi potrivit legislației privind protecția datelor cu caracter personal.

(3) A.S.F. întreprinde demersurile necesare pentru apărarea demnității personalului A.S.F. și va adopta măsurile care se impun, dacă este cazul.

Art. 67. - Pe durata de valabilitate a prezentului CCM, drepturile de care beneficiază salariații nu vor putea fi inferioare celor stabilite în acesta.

Art. 68. - Anexele nr. 1 și nr. 2 fac parte integrantă din prezentul CCM.

Art. 69. - Prezentul CCM a fost semnat astăzi, 10.02.2022, la București, produce efecte începând cu data înregistrării la ITM și va fi adus la cunoștința salariaților prin mijloace convenite cu Sindicatul A.S.F.

I. din partea Autorității de Supraveghere Financiară:

II. din partea Sindicatului ASF:

CONFORM CU
ORIGINALUL

Contract Colectiv de Muncă





ANEXA NR. 1

**REGULAMENTUL DE ORGANIZARE ȘI FUNCȚIONARE AL
COMISIEI DE APLICARE ȘI MONITORIZARE A CONTRACTULUI COLECTIV DE
MUNCĂ LA NIVELUL A.S.F.**

1. Comisia de Aplicare și Monitorizare a aplicării CCM denumită în continuare Comisia - va fi compusă din câte trei reprezentanți ai părților semnatare.

Membrii Comisiei de Aplicare și Monitorizare a prezentului CCM sunt desemnați de părțile semnatare în termen de 14 zile lucrătoare de la înregistrarea prezentului contract la Inspectoratul Teritorial de Muncă al Municipiului București.

2. Comisia se va întruni de regulă trimestrial și la cererea oricăreia dintre părți, în termen de maximum 15 zile lucrătoare de la formularea cererii, și va adopta hotărâri în prezența a cel puțin doi reprezentanți ai părților semnatare, hotărârea fiind luată cu votul a cel puțin jumătate plus unu din totalul membrilor prezenți.

3. Comisia va fi prezidată, prin rotație, de câte un reprezentant al fiecărei părți, ales în ședința respectivă.

4. Hotărârea adoptată potrivit prezentului regulament are putere obligatorie pentru părțile contractante.

5. Secretariatul comisiei va fi asigurat de către A.S.F.,

6. Comisia este împuternicită să formuleze interpretări ale prevederilor prezentului CCM, la solicitarea uneia dintre părți, să analizeze modul în care se aplică și este respectat prezentul CCM, precum și să adopte măsuri corespunzătoare în acest sens.

CONFORM CU
ORIGINALUL

Contract Colectiv de Muncă



Pagina 26 din 27



ANEXA NR. 2

DECLARAȚIE

Subsemnatul/aangajat/ă al/a Autorității de Supraveghere Financiară în funcția de, în cadrul Direcției/Serviciului declar pe proprie răspundere că am luat la cunoștință și voi respecta prevederile din Regulamentul Intern al A.S.F., Codul de Etică și Integritate, precum și din alte reglementări interne ale A.S.F.

DATA

SEMNĂTURA,

CONFORM CU
ORIGINALUL

Contract Colectiv de Muncă



Pagina 27 din 27