



Finanțat de
Uniunea Europeană



CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ PENTRU SECTORUL ACTIVITĂȚI DE ASIGURĂRI ȘI REASIGURĂRI



INIȚIERE NEGOCIERE COLECTIVĂ

Legislație aplicabilă

- Legea nr. 367/2022 privind dialogul social, cu modificări și completări ulterioare
- Legea nr. 53/2003 – Codul Muncii, republicată, cu modificări și completări ulterioare
- Legea nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților

Partenerii sociali - PIAR (Patronatul Industriei Asigurărilor din România) și FSIF (Federația Sindicatelor din Industria Financiară) - în baza unui dialog social transparent, onest, au negociat primul contract colectiv de muncă la nivelul sectorului de activități de asigurări și reasigurări.

Acesta a fost validat și înregistrat de Ministerul Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale, la Inspecția Muncii, cu nr. 990/24.06.2025 și a intrat în vigoare la 1.07.2025, fiind valabil până la data de 30.06.2027.



DEFINIȚII

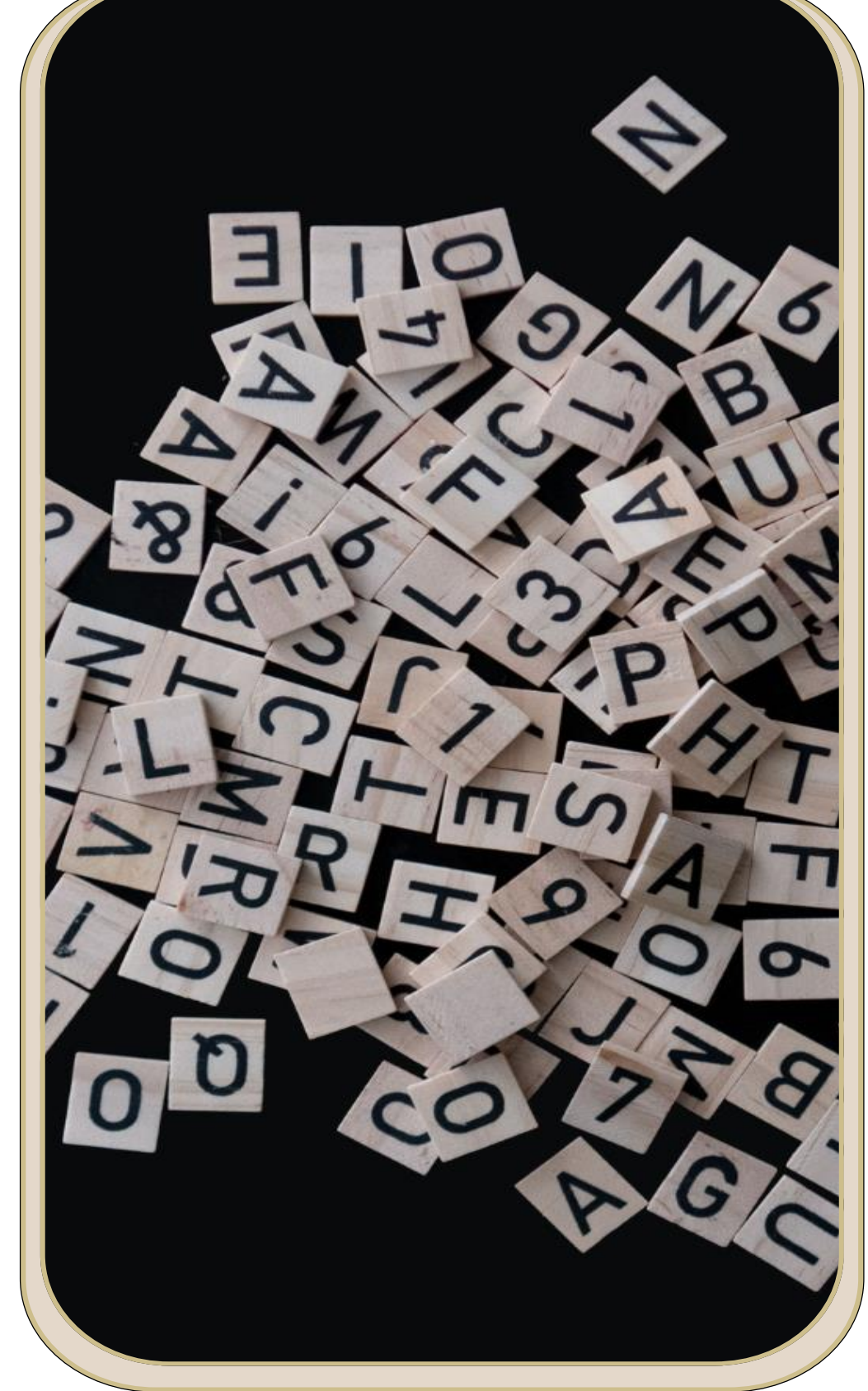
Contract Colectiv de Muncă = convenția încheiată în formă scrisă între angajator/organizația patronală, pe de o parte, și angajați reprezentați prin organizații sindicale, sau reprezentanții aleși ai angajaților, de cealaltă parte, prin care se stabilesc clauze privind condițiile de muncă, salarizarea, precum și alte drepturi și obligații ce decurg din raporturile de muncă.

Angajator = persoană fizică, persoană juridică sau persoană fizică autorizată care angajează forță de muncă, potrivit legii, pe bază de contract individual de muncă ori raport de serviciu.

Sindicat = formă de organizare voluntară a angajaților în scopul apărării, susținerii drepturilor și promovării intereselor lor profesionale, economice, cultural-artistice, sportive sau sociale în relația cu angajatorul.

Reprezentanți ai angajaților = persoanele alese conform procedurii stabilite prin prezenta lege și mandatate de către angajați să îi reprezinte, potrivit legii.

Negociere colectivă = toate formele de negociere care au loc între angajator/organizația patronală, pe de o parte, și sindicat / reprezentanții aleși ai angajaților, după caz, de cealaltă parte, care urmăresc reglementarea relațiilor de muncă ori de serviciu dintre părți, stabilirea condițiilor de muncă, precum și orice alte acorduri în probleme de interes comun.





DEFINIȚII

Conflict colectiv de muncă = conflictul de muncă ce intervine între angajați, reprezentanți de organizații sindicale sau de reprezentanții aleși, și **angajatori/organizații** patronale, care are ca obiect:

- a) începerea, desfășurarea sau încheierea negocierilor privind contractele ori acordurile colective de muncă
- b) neacordarea, în mod colectiv, a unor drepturi individuale prevăzute de contractele colective de muncă/acordurile colective de muncă aplicabile, în condițiile în care a fost început un litigiu în acest sens în instanță și nu s-a finalizat în termen de maximum 45 de zile, calculat de la data primului termen de judecată, pentru:
 - i. cel puțin 10 angajați, dacă angajatorul are încadrați între 20 – 100 de salariați
 - ii. cel puțin 10% din angajați, dacă angajatorul are încadrați între 100 - 300 de salariați
 - iii. cel puțin 30 de angajați/lucrători, dacă angajatorul are încadrați minim 300 de salariați

Diferențe

Regulament Intern vs. Contract Colectiv de Muncă

Regulamentul Intern se întocmește de către angajator, cu consultarea sindicatului/reprezentanților salariaților și reprezintă un set de norme și proceduri stabilite de către o organizație pentru a reglementa comportamentul și activitățile angajaților săi (reguli privind programul de lucru, conduita profesională, utilizarea resurselor companiei, politica de securitate și sănătate în muncă, precum și alte aspecte relevante pentru buna funcționare a organizației).

Contractul Colectiv de Muncă este convenția încheiată între angajator/organizație patronală și angajați reprezentați prin organizații sindicale sau reprezentanții aleși ai angajaților prin care se stabilesc clauze privind condițiile de muncă, salarizarea, precum și alte drepturi și obligații ce decurg din raporturile de muncă.

Contractul colectiv de sector este punctul de pornire în construirea contractului colectiv la nivel de organizație din perspectiva beneficiilor, drepturilor și obligațiilor.



Conținutul Contractului Colectiv de Muncă

- Dispoziții generale
- Contractul individual de muncă
- Timpul de muncă și timpul de odihnă
- Sănătate și securitate în muncă
- Salarizare, beneficii și alte facilități
- Pregătirea profesională și pregătirea profesională continuă
- Evaluarea performanțelor
- Necoresponderea profesională
- Dialogul social
- Prevederi finale



DISPOZIȚII GENERALE

- a. Principiile care guvernează CCM sector:
 - Principiul Libertății alegerii locului de muncă
 - Principiul Egalității de tratament
 - Principiul Libertății de asociere și de exercitare a dreptului sindical
 - Principiul Consensualității și Bunei credințe
 - Principiul Nediscriminării

- b. Legislația aplicabilă
- c. Durata de valabilitate de 2 ani a contractului
- d. Regulile agreeate în procesul de negociere între partenerii sociali

CONȚINUTUL CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ (CIM)

CLAUZELE OBLIGATORII

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

OBLIGAȚII ANGAJATOR

- a. implementează, la nivel de unitate, politici/reglementări interne relevante referitoare la recrutare
- b. informează/consultă sindicatul asupra strategiei/politicii de remunerare
- c. promovează și întreține o cultură organizațională a integrității și eticii profesionale
- d. aduce la cunoștința angajaților orice politici/reglementări interne

DREPTURI ANGAJATOR

- a. decide asupra ocupării posturilor existente la nivelul unității, dând prioritate propriilor salariați
- b. verifică și evaluează aptitudinile, competența profesională și reputația viitorilor angajați
- c. stabilește strategia/politica de remunerare la nivelul unității
- d. stabilește criteriile de eligibilitate pentru acordarea oricăror beneficii
- e. stabilește regulile de funcționare și organizare
- f. stabilește atribuțiile fiecărui salariat
- g. dă dispoziții cu caracter obligatoriu
- h. exercită controlul asupra modului de exercitare a atribuțiilor
- i. constată abaterile disciplinare
- j. stabilește obiective de performanță
- k. sesizează organele competente de expertiză medicală în cazuri de inaptitudine fizică/psihică

CONȚINUTUL CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ (CIM)

DREPTURI ANGAJAT

- a. beneficiază de salariu pentru munca depusă
- b. este informat privind clauzele din CIM pe care angajatorul intenționează să le modifice
- c. beneficiază de măsuri de sănătate și securitate în muncă
- d. efectuează, anual, un concediu de odihnă plătit
- e. beneficiază de alte concedii fără plată pentru anumite situații stipulate în CCM
- f. beneficiază de ajutoare, recompense bănești și prestații de asigurări sociale
- g. are acces la formarea profesională

OBLIGAȚII ANGAJAT

- a. exercită activitatea cu bună-credință și responsabilitate
- b. îndeplinește atribuțiile cu profesionalism, eficiență, corectitudine și conștiinciozitate
- c. respectă legislația în vigoare și politicile/reglementările interne
- d. păstrează confidențialitatea asupra tuturor datelor și informațiilor cu caracter confidențial
- e. are un comportament integru în timpul programului de lucru și de a evita conflictele de interese
- f. aduce la cunoștința Angajatorului orice situație de conflict
- g. are un comportament decent, respectuos și echilibrat
- h. are o bună reputație și probitate morală și profesională
- i. dispune de cunoștințe, aptitudini și experiență adecvate activității
- j. desfășoară activitatea în conformitate cu regulile interne stabilite
- k. desfășoară activitatea de o manieră care să nu pună în pericol drepturile și interesele clienților și ale angajatorului.

MODIFICAREA CIM

- a. Clauzele obligatorii pot fi modificate de Angajator numai cu acordul Angajatului
- b. Condițiile în care se poate face delegarea angajatului
- c. Condițiile în care se poate face delegarea angajatului

SUSPENDAREA CIM

- a. Are ca efect suspendarea muncii și a plății drepturilor salariale
- b. Informarea în scris a salariatului în toate cazurile de suspendare cu privire la temei, efecte și durata suspendării

ÎNCETAREA CIM

- a. Concedierea pe motive ce țin de angajat numai ca urmare a unei cercetări disciplinare
- b. Concedierea pe motive ce nu țin de angajat, ca urmare a desființării postului
- c. Criteriile privind ordinea concedierii individuale sau colective

CONSULTAREA CU SINDICATUL

- a. Salarii compensatorii în cazul concedierilor pe motive ce nu țin de salariat și care nu au refuzat un alt post corespunzător identificat de angajator în cadrul companiei:
 - 0 – 3 ani vechime = 1 salariu
 - 3 – 6 ani vechime = 2 salarii
 - Peste 6 ani vechime = 3 salarii
- b. Consultări și informări cu sindicatul cu privire la proiectele derulate și care impactează salariații

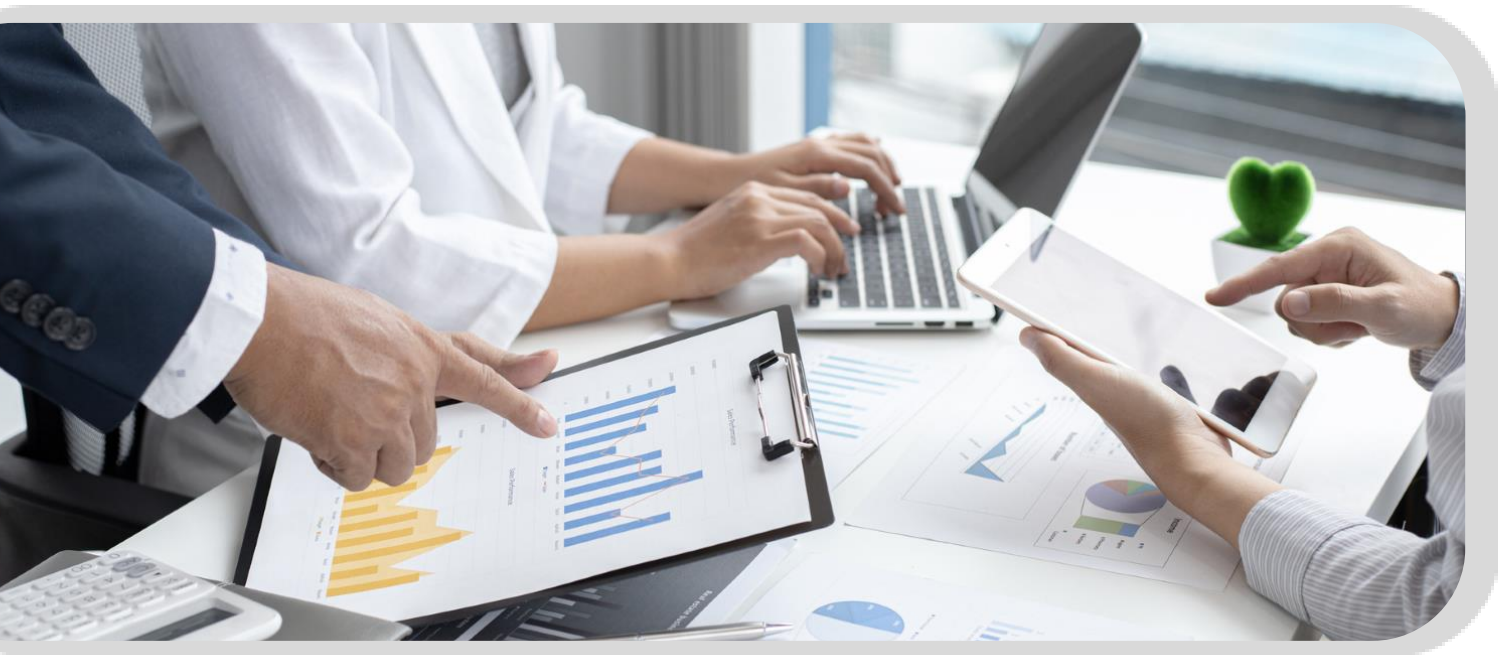
EGALITATEA DE ȘANSE

- a. Respectarea principiului nediscriminării pe motive de sex, religie, etnie etc.
- b. Descurajarea oricăror forme de hărțuire la locul de muncă
- c. Definiția conduitelor/comportamentelor care constituie forme ale hărțuirii la locul de muncă, conform legislației în vigoare

MĂSURI DISCIPLINARE ȘI RĂSPUNDERE PATRIMONIALĂ

- a. Angajatorul elaborează și implementează o procedură de cercetare disciplinară.
- b. Nicio sancțiune, cu excepția avertismentului scris, nu poate fi dispusă fără efectuarea unei cercetări disciplinare.
- c. Angajatul are dreptul să fie asistat, la cererea sa, de către un reprezentant al sindicatului.
- d. Angajatorul poate dispune ca angajatul să nu se mai prezinte la locul de muncă sau să execute doar anumite sarcini din sfera fișei postului care nu sunt în conexiune cu fapta săvârșită, dar cu plata drepturilor salariale.

TIMPUL DE MUNCĂ ȘI DE ODIHNĂ



- a. Definiții timpi de muncă, timpi de odihnă, muncă suplimentară
- b. Reguli de remunerare a muncii suplimentare (spor de 75%)
- c. Timp redus de muncă pentru gravide și persoane cu handicap
- d. Lista zilelor libere legale și sporul de 100% din salariul de baza pentru cei care lucrează în aceste zile
- e. Dreptul la 21 de zile de concediu de odihnă anual
- f. Concediul fără plată de maxim 30 de zile pe an pentru situații speciale, pe durata căruia CIM-ul este suspendat
- g. Zile libere plătite pentru evenimente speciale
- h. Programul de muncă de 8 ore, pauza de masă, repausul fizic
- i. Dreptul la telemuncă reglementat de către angajator prin procedurile interne

SĂNĂTATE ȘI SECURITATE ÎN MUNCĂ

- a. Toate contractele colective de muncă la nivel de unitate sau politicile/reglementările interne, după caz, vor conține obligatoriu un capitol destinat sănătății și securității în muncă
- b. Sănătatea Angajaților este vitală pentru dezvoltarea lor în carieră și, totodată, pentru rezultatele economice și bunul mers al Angajatorilor. În acest sens, la nivel de unitate, Angajatorii și Sindicatele se angajează să colaboreze pentru gestionarea stresului și climatului la locul de muncă pentru a preîntâmpina/combate riscurile psihosociale și stresul de la locul de muncă, inclusiv prin implementarea, la nivel de unitate, de politici/reglementări în acest domeniu.

SALARIZARE



- a. Definiții, reguli de non-discriminare și componentele salariului
- b. Salariul minim pentru normă întreagă de 8 ore/zi, 5 zile pe săptămână la nivel de sector este 4,200 lei în perioada 1 iulie 2025 – 1 ianuarie 2026
- c. Salariul minim pentru normă întreagă de 8 ore/zi, 5 zile pe săptămână la nivel de sector este 4,300 lei după 1 ianuarie 2026
- d. Angajatorul nu poate face rețineri din salariul angajatului, excepție situațiile prevăzute de lege
- e. Cotizația plătită la sindicat este deductibilă fiscal
- f. Angajatorul poate prevedea în CCM/Regulament intern beneficii suplimentare acordate salariaților săi (ex. tichete de masă, tichete de vacanță, pensie facultativă privată etc)
- g. Angajatorul poate acorda din fondul social un ajutor financiar pentru situații speciale (naștere, deces, boală etc)
- h. Angajații beneficiază de o primă de pensionare conform legii care nu poate fi mai mică de 1 salariu lunar brut.

PREGĂTIREA PROFESIONALĂ

- a. Definiții, reguli de non-discriminare
- b. O dată la doi ani, angajatorul are obligația să asigure participarea angajaților la cel puțin un curs de pregătire profesională continuă (de specializare) pe cheltuiala angajatorului
- c. Salariații care au nevoie de certificări pentru îndeplinirea responsabilităților vor participa la astfel de programe pe cheltuiala angajatorului. Dacă salariatul nu obține certificatul în urma examenului susținut, acesta va suporta costul taxei de reexaminare. Neobținerea certificatului de pregătire profesională obligatoriu, poate duce la încetarea CIM.
- d. Angajatorul realizează un plan de formare profesională anual
- e. De regulă cursurile de formare profesională se derulează în timpul orelor de muncă

EVALUAREA PERFORMANȚEI

- a. Performanța profesională a tuturor angajaților este evaluată printr-un proces intern, periodic, prin care se analizează gradul de îndeplinire a obiectivelor și modul de manifestare a competențelor în executarea sarcinilor de serviciu.
- b. Angajatorii au obligația de a implementa politici/reglementări interne referitoare la procesul de evaluare care conține o serie de elemente obligatorii.
- c. Respectarea principiilor nediscriminării, obiectivității și transparenței.

NECORESPUNDERE PROFESIONALĂ

- a. Angajatorii au obligația de a implementa politici/reglementări interne referitoare la procesul de constatare a necorespunderii profesionale, care să aibă în vedere respectarea, unor principii de bază.
- b. Niciun angajat nu poate fi concediat pentru motive de necorespundere profesională fără o evaluare prealabilă.

DIALOGUL SOCIAL

- a. Principiile care guvernează dialogul social la nivel de sector și de societate.
- b. Angajatorii vor acorda președinților sindicatelor din unitățile cărora li se aplică acest Contract Colectiv de Muncă, membre ale părții sindicale, zile libere plătite destinate activității sindicale la nivelul sectorului de negociere colectivă.
- c. Membrii de sindicat care au calitatea de angajați, au dreptul la reducerea programului lunar pentru desfășurarea activităților sindicale, fără afectarea drepturilor salariale.
- d. Liderii de sindicat sunt protejați împotriva concedierii pe motive care țin de activitatea sindicală și este considerată faptă de hărțuire împiedicarea, în mod repetat, a dreptului la exercitarea atribuțiilor sindicale.