

## Contractul colectiv de munca

Incheiat astazi . . . . .

la . . . . .

### **PREAMBUL**

- Prezentul contract colectiv de munca se incheie in temeiul prevederilor . . . . .
- Obiectul sau il constituie stabilirea drepturilor si obligatiilor cluburilor de . . . . . si ale jucatorilor de . . . . . cu privire la organizarea si prestarea muncii specifice activitatii lor.
- Contractul colectiv de munca se fundamenteaza pe principiile bunei-credinte si ale respectului reciproc, in virtutea carora fiecare parte se obliga sa acorde toata atentia intereselor celeilalte parti.
- Prin incheierea prezentului contract colectiv de munca, partile semnatare isi manifesta si disponibilitatea pentru:
  - promovarea unor relatii de munca echitabile, de natura sa asigure un climat favorabil dezvoltarii sportului . . . . . profesionist;
  - extinderea si imbunatatirea cooperarii intre partile contractante, in scopul promovarii sportului . . . . . ;
  - stabilirea unui cadru functional, actualizat, al realizarii drepturilor si obligatiilor dintre parti;
  - strangerea legaturilor de comuniune dintre cluburi si jucatorii de . . . . . profesioniști, in vederea intelegerii reciproce si rezolvarii problemelor economico-sociale cu care se confrunta acest sport in prezent;
  - apararea constanta a regulilor faire-play - ului, a spiritului de sportivitate si a normelor etice si morale de orice influente.
- In cuprinsul prezentului contract colectiv de munca, prin termenii de mai jos se intelege:
  - . . . . . jucatorul de . . . . . definit ca atare de regulamentele elaborate de . . . . . si care are incheiat un contract individual de munca pe durata determinata/nedeterminata cu un club de . . . . .
  - club de . . . . . sau club - asociatie sportiva cu personalitate juridica ce foloseste jucatori de . . . . . profesioniști;
  - angajator - clubul de . . . . . care foloseste jucatori de . . . . . profesioniști angajati cu contract individual de munca;
  - sindicat - organizatie fara caracter politic, constituita in scopul apararii si promovarii intereselor profesionale, economice, sociale, culturale si sportive ale membrilor lor si a drepturilor acestora prevazute in legislatia muncii si in contractul colectiv de munca;
  - reprezentant al . . . . . profesioniști (reprezentant al organizatiei sindicale 1) - persoane alese in adunarea generala a acestora la fiecare club;
  - salariat - jucator profesionist de . . . . . care a incheiat un contract individual de munca.
- Prezentul contract colectiv de munca are ca scop garantarea drepturilor si obligatiilor jucatorilor de . . . . . profesioniști, in conformitate cu legislatia muncii, cu privire la:
  - incheierea, executarea, modificarea, suspendarea si incetarea contractului colectiv de munca;
  - conditiile de munca, protectia muncii si a sanatatii jucatorilor de . . . . . profesioniști, in procesul activitatii lor si in legatura cu aceasta;
  - timpul de munca si timpul de odihna;
  - salarizarea si drepturile sociale;

- protectia sociala;
- pregatirea si perfectionarea pregatirii jucatorilor de . . . . . profesioniști, precum si cariera profesionala a lor;
- alte drepturi si obligatii care decurg din normele legale si din relatiile de munca.

\*) In conformitate cu prevederile art. 20 din Legea nr. 130/1996, contractul colectiv de munca se poate incheia si in unitatile in care nu exista organizatii sindicale sau care nu indeplinesc conditiile de reprezentativitate prevazute de lege, in acest caz alegandu-se reprezentanti la negociere.

## **PARTILE CONTRACTANTE**

- Clubul . . . . . cu sediul in . . . . ., str. . . . . nr. . . . . sectorul/judetul . . . . ., infiintat prin sentinta civila nr. . . . . din . . . . . a . . . . ., inregistrat in Registrul persoanelor juridice de la . . . . . prin incheierea acesteia din . . . . . si
- Sindicatul . . . . . (reprezentantii salariatilor din cadrul Clubului . . . . .) infiintat prin sentinta civila nr. . . . . din . . . . . a . . . . . inregistrat in Registrul persoanelor juridice de la . . . . . prin incheierea acesteia din . . . . . Partile contractante, recunoscand si acceptand pe deplin ca sunt egale si libere in negocierea prezentului contract, au convenit asupra textului de mai jos si se obliga sa respecte prevederile acestuia, dupa cum urmeaza:

### **Capitolul I**

#### **DISPOZITII GENERALE**

##### **Sectiunea I**

##### **Aplicare, durata, modificare, suspendare si incetare**

**Art. 1.** - In aplicarea prezentului contract se vor avea in vedere urmatoarele principii:

- a) drepturile cuprinse in cadrul sau nu vor putea constitui un pretext pentru reducerea altor drepturi individuale sau colective stabilite si recunoscute anterior, decat daca legea dispune altfel;
- b) in cazul in care, prin reglementari legale ori prin contracte incheiate intre parti, s-au prevazut drepturi mai mari pentru beneficiarii prezentului contract, se vor aplica prevederile si respectiv clauzele convenite de parti, daca nu contravin legii;
- c) in situatiile in care, in privinta drepturilor ce decurg din prezentul contract, intervin reglementari mai favorabile, ele se reitereaza, de drept, in cadrul acestuia.

**Art. 2.** - (1) Prezentul contract colectiv de munca cuprinde drepturile si obligatiile cluburilor si ale jucatorilor de . . . . . profesioniști, cu privire la conditiile de munca.

(2) Drepturile si obligatiile concrete, raportate la conditiile specifice de munca vor fi stabilite de club, conform prevederilor legii si ale prezentului contract colectiv de munca si vor face obiectul contractelor individuale de munca.

(3) La incheierea contractelor individuale de munca, jucatorii de . . . . . profesioniști care nu au fost reprezentati la negocierea prezentului contract colectiv de munca pot adera la aplicarea lui daca fac, in acest sens, o declaratie potrivit anexei nr. 1 pe care o depun la Sindicatul . . . . . (reprezentantii salariatilor din cadrul clubului . . . . .).

**Art. 3.** - (1) Prezentul contract colectiv de munca se incheie pe o perioada de un an de la data semnarii lui.

(2) Daca nici una dintre parti nu denunta contractul cu cel putin 30 de zile inainte de expirarea termenului pentru care a fost incheiat, valabilitatea acestuia se prelungeste pana la incheierea unui nou contract colectiv de munca, dar nu mai mult de 12 luni.

(3) Partile se obliga ca, in perioada aplicarii prezentului contract colectiv de munca, sa nu promoveze si sa nu sustina proiecte de acte normative a caror adoptare ar putea conduce la diminuarea drepturilor ce decurg din aplicarea acestuia.

**Art. 4.** - (1) Toate modificarile care eventual vor fi aduse prezentului contract colectiv de munca vor face obiectul negocierilor prealabile intre parti.

(2) Cererile de modificare vor fi aduse la cunostinta celeilalte parti, in scris, cu cel putin 30 de zile inainte de data propusa pentru inceperea negocierilor.

(3) Negocierile cu privire la eventualele modificari vor incepe in termen de 15 zile, dar nu mai devreme de 48 de ore de la data depunerii cererii de modificare.

(4) Partile convin ca in perioada de la data depunerii cererii de modificare si inca 10 zile din ziua inceperii negocierilor, atat in cazul denuntarii contractului, cat si in cazul in care i se aduc modificari, sa nu efectueze concedieri din motive neimputabile jucatorilor de fotbal profesioniști si sa nu declanseze greve.

(5) Modificarile aduse prezentului contract colectiv de munca, convenite de partile contractante produc efecte incepand cu data inregistrarii lor sau de la o data ulterioara, convenita expres de parti.

(6) Clubul, la cererea sindicatului/reprezentantilor jucatorilor de . . . . . profesioniști, va pune la dispozitie, cu cel putin 5 zile inainte, informatiile si documentele necesare pentru a putea fi folosite la negocierea contractului colectiv de munca sau a eventualelor propuneri de modificare a acestuia.

**Art. 5.** - Suspendarea si incetarea contractului colectiv de munca are loc potrivit prevederilor legii.

**Art. 6.** - (1) Clubul se obliga sa asigure afisarea la sediul sau a prezentului contract colectiv de munca, astfel incat toti jucatorii de . . . . . profesioniști sa aiba posibilitatea sa ia cunostinta de prevederile sale.

(2) Neafisarea contractului colectiv de munca constituie abatere disciplinara si se sanctioneaza potrivit prevederilor legii, dar nu poate fi invocata de jucatori, in apararea lor, in cazul unor litigii de munca.

## **Sectiunea a II-a**

### **Concilierea - comisia paritara**

**Art. 7.** - (1) In vederea rezolvarii eventualelor probleme care ar putea surveni in aplicarea prevederilor prezentului contract de munca, partile convin sa instituie o comisie paritara imputernicita sa interpreteze si sa modifice prevederile sale in functie de conditiile concrete si de posibilitati, la solicitarea uneia sau a ambelor parti.

(2) Componenta, competenta, organizarea si functionarea comisiei paritare sunt stabilite prin regulamentul anexa nr. 2.

## **CAPITOLUL II**

### **DREPTURILE SI OBLIGATIILE PARTILOR**

#### **Sectiunea I**

##### **Dispozitii generale**

**Art. 8.** - Partile recunosc drepturile si obligatiile lor astfel cum sunt prevazute in reglementarile organismelor de ramura, interne si internationale si convin ca prevederile prezentului contract colectiv de munca sa se aplice in masura in care completeaza si nu reduc drepturile castigate de parti.

## **Sectiunea a II-a**

**Drepturile si obligatiile sindicatului/  
reprezentantilor jucatorilor de . . . . . profesioniști**

**Art. 9.** - Organizatia sindicala/reprezentantii jucatorilor de . . . . . profesioniști au, in principal, urmatoarele drepturi:

- a) sa-i reprezinte, la orice nivel, pe membrii lor, cu privire la situatiile ce izvorasc din raporturile de munca ale acestora, prevazute in contractele colectiv si individual de munca;
- b) sa participe la adunarea generala a clubului ori la sedintele organelor de conducere ale acestuia, cu statut de observator, atunci cand se dezbat probleme care privesc drepturile si obligatiile jucatorilor pe care ii reprezinta;
- c) sa verifice, ca urmare a unei sesizari ori din oficiu, modul cum sunt respectate prevederile prezentului contract colectiv de munca;
- d) sa organizeze actiuni specific sindicale, utilizand, cu titlu gratuit, baza materiala si utilitatile clubului;
- e) sa faca propuneri in legatura cu imbunatatirea conditiilor de munca ale jucatorilor si ale prevederilor prezentului contract colectiv de munca.

**Art. 10.** - Principalele obligatii ale sindicatului/reprezentantilor jucatorilor de . . . . . profesioniști sunt urmatoarele:

- a) sa respecte reglementarile organismelor de ramura interne, regulamentele de organizare si functionare, precum si regulamentele de ordine interioara ale clubului, contractele colectiv si individual de munca;
- b) sa sprijine clubul pentru realizarea prevederilor prezentului contract colectiv de munca;
- c) sa militeze pentru asigurarea unui climat favorabil in randul fotbalistilor, in vederea desfasurarii in bune conditii a activitatii si disciplinei muncii;
- d) sa informeze conducerea clubului despre deciziile care privesc fotbalistii profesioniști;
- e) sa recunoasca drepturile clubului de a conduce si supraveghea desfasurarea programelor de pregatire competitiva, gestionarea patrimoniului sau, precum si aplicarea masurilor disciplinare si materiale impotriva celor vinovati de savarsirea unor abateri de aceasta natura ori provocarea de prejudicii;
- f) sa nu initieze conflicte de munca, ca urmare a masurilor de reorganizare, transferare, disciplinare, materiale si altele, stabilite in limitele legii si in conditiile contractului colectiv de munca;
- g) sa foloseasca judicios baza materiala pusa la dispozitie de club pentru desfasurarea activitatilor sindicale;
- h) sa nu revendice avantaje materiale pentru membrii lor, in cazul in care acestia nu-si realizeaza atributiile din motive imputabile lor.

Sectiunea a III-a Drepturile si obligatiile clubului

**Art. 11.** - Clubul, in calitate de patron, are urmatoarele drepturi principale:

- a) sa conceapa si sa aplice strategii si politici de dezvoltare a lor;
- b) sa stabileasca obiectivele sportive si sarcinile concrete ale jucatorilor;
- c) sa incheie acte juridice, prin reprezentantii sai, in conditiile legii;
- d) sa selecteze, sa angajeze si sa concedieze jucatori, cu respectarea prevederilor Codului muncii si ale contractului colectiv de munca.

**Art. 12.** - Principalele obligatii ale clubului sunt urmatoarele:

- a) sa aplice prevederile contractului colectiv de munca si sa stabileasca masuri concrete pentru respectarea disciplinei de catre toti salariatii, cu privire la drepturile si obligatiile jucatorilor;
- b) sa stabileasca masurile necesare pentru respectarea normelor de protectie si igiena a muncii, a normelor legale privind disciplina financiar-contabila;

- c) sa conceapa si sa aplice programe de pregatire si de perfectionare a pregatirii profesionale a jucatorilor, la nivelul performantelor si al obiectivelor propuse;
- d) sa respecte dreptul la aparare al jucatorilor si dreptul de a fi asistat ori reprezentat de sindicat/reprezentantii lor.

#### **Sectiunea a IV-a**

##### **Alte drepturi si obligatii ale partilor**

**Art. 13.** - Partile se recunosc reciproc ca parteneri de dialog social permanent si se obliga sa-si respecte statutul in mod reciproc, asumandu-si urmatoarele obligatii principale:

- a) sa asigure respectarea prevederilor prezentului contract colectiv de munca, de catre club si jucatori;
- b) sa creeze cadrul organizatoric necesar incheierii contractelor individuale de munca si sa concretizeze in cadrul acestora prevederile prezentului contract colectiv de munca;
- c) sa controleze modul de aplicare a prevederilor prezentului contract si sa ia masurile care sunt de competenta lor in cazul in care se constata nereguli;
- d) sa respecte, la angajarea si salarizarea jucatorilor, criteriile privind aptitudinile specifice profesiei lor, performantele individuale, fidelitatea fata de club, forma sportiva, atasamentul la principiile fair play -u lui s.a.;
- e) sa solutioneze, cu promptitudine si competenta, sesizarile legate de aplicarea prevederilor prezentului contract colectiv de munca;
- f) sa asigure pregatirea si perfectionarea pregatirii teoretice, tehnice, tactice, psihologice etc. a jucatorilor la nivelul standardelor interne si internationale, in raport de obiectivele de performanta ale clubului;
- g) sa respecte orice alte obligatii rezultate din executarea prezentului contract colectiv de munca.

**Art. 14.** - (1) Partile au convenit ca nu sunt permise:

- a) imixtiunea sindicatului/reprezentantilor jucatorilor in probleme care tin in mod exclusiv de activitatea de conducere a clubului;
- b) imixtiunea cluburilor in problemele jucatorilor, ce tin in mod exclusiv de competenta sindicatului/reprezentantilor jucatorilor.

(2) Nici una dintre parti nu se poate prevala de drepturile sale in scopul acoperirii unor abuzuri ori fraudarii legii.

**Art. 15.** - (1) Partile participa, reciproc, pe baza de invitatie, la adunari, sedinte sau alte intruniri in care se discuta probleme privind relatiile de munca, drepturile si obligatiile jucatorilor ori alte probleme privind contractul colectiv de munca.

(2) Fiecare parte participa la intrunirile prevazute la alin. 1 cu statut de observator.

**Art. 16.** - Partile isi vor comunica reciproc, nu mai tarziu de 5 zile de la luarea lor, hotararile organelor lor de conducere in probleme care privesc relatiile de munca sau altele asemenea.

**Art. 17.** - (1) Cele doua parti accepta neconditionat ca programele de pregatire si de participare la competitii, programele de refacere si de asigurare a conditiilor tehnico-materiale, precum si altele asemenea se realizeaza sub conducerea, indrumarea si controlul persoanelor cu atributii de conducere si de executie ale clubului, cu respectarea prevederilor legii si ale contractului colectiv de munca.

(2) Clubul, recunoaste dreptul sindicatului/reprezentantilor jucatorilor de a verifica modul cum sunt respectate contractele colectiv si individual de munca.

**Art. 18.** - Clubul recunoscand sindicatul/reprezentantii jucatorilor, se angajeaza sa nu obstructioneze in nici un fel activitatea lui/lor si sa faciliteze desfasurarea unor actiuni sindicale in interesul imbunatatirii conditiilor si relatiilor de munca.

**Art. 19.** - In cazul declansarii grevei, sindicatul/reprezentantii jucatorilor se angajeaza ca, pe intreaga durata a ei, sa ia toate masurile necesare pentru protectia bunurilor materiale detinute cu orice titlu juridic de catre cluburi.

**Art. 20.** - (1) In situatiile in care se organizeaza actiuni sindicale, organizatiile sindicale/reprezentantii salariatilor au dreptul sa foloseasca in mod gratuit spatiile, utilitatile si, in general, baza materiala a clubului (telefon, fax, copiator, tehnica de calcul etc.), conducerea acestuia neavand dreptul sa refuze o asemenea solicitare.

(2) Sindicatul/reprezentantii jucatorilor are/au dreptul sa foloseasca, cu titlu gratuit sau oneros, potrivit intelegurilor dintre parti, mijloacele de transport ale clubului.

**Art. 21.** - Partile se angajeaza sa intreprinda actiuni comune, pe plan intern si extern, pentru promovarea imaginii si intereselor cluburilor si ale jucatorilor si a sportului . . . . . , in general, si sa se abtina de la declaratii calomnioase la adresa conducatorilor clubului si a liderilor sindicali.

**Art. 22.** - (1) La nivelul clubului se poate conveni constituirea - din contributia cluburilor - a unui fond destinat activitatilor din domeniul negocierilor colective, in conditiile prevederilor art. 11 din Legea nr. 130/1996, modificata prin Legea nr. 143/1997, republicata.

(2) Marimea acestui fond, partea care raspunde de gestionarea lui, activitatile pentru care se efectueaza cheltuielile din acest fond si modul de decontare a lor se stabilesc prin negociere.

**Art. 23.** - (1) Partile convin ca, pentru reprezentantii clubului care au sarcini de serviciu privind plata salariilor sa se incaseze si sa se verse lunar, in contul . . . . . , cotizatia de sindicat, pe baza listelor si a cuantumului prezentate de reprezentantii sindicatului(jucatorilor) .

(2) Modificarile intervenite in structura membrilor si in cuantumul cotizatiei se comunica de catre reprezentantii sindicatului/jucatorilor.

**Art. 24.** - (1) Clubul, impreuna cu reprezentantii sindicatului (salariatilor), va instala, la locuri accesibile, panouri de afisaj, avand ca scop informarea jucatorilor cu problemele profesionale, social-culturale si sindicale.

(2) In cadrul clubului nu vor fi afisate sau difuzate materiale cu privire la activitatea sindicala, fara instiintarea sindicatului(reprezentantilor jucatorilor) .

### **Capitolul III**

## **CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCA**

### **Sectiunea I**

#### **Incheierea contractului individual de munca**

**Art. 25.** - (1) In scopul stabilirii concrete a drepturilor si obligatiilor izvorate din raportul de munca, jucatorul profesionist se angajeaza prin incheierea unui contract individual de munca.

(2) Contractul individual de munca se incheie in forma scrisa, prin grija conducerii clubului.

(3) Prin contractul individual de munca, jucatorul se obliga sa presteze activitatile specifice functiei de . . . . . , iar clubul se obliga sa asigure conditiile pentru desfasurarea activitatii si sa plateasca salariul negociat.

(4) La semnarea contractului individual de munca, jucatorul dobandeste calitatea de salariat, avand drepturile si indatoririle prevazute de legislatia muncii, contractul colectiv de munca si de contractul individual de munca.

(5) Partile contractului individual de munca sunt: clubul, in calitate de patron si jucatorul de . . . . . , . . . . . profesionist, in calitate de salariat.

**Art. 26.** - Contractul individual de munca (anexa nr. . .), care face parte integranta din prezentul contract, va cuprinde clauze privind:

a) durata, felul si locul activitatii;

b) salariul si alte drepturi materiale si financiare;

- c) durata timpului de munca si a concediului de odihna;
- d) protectia si igiena muncii;
- e) ordinea si disciplina muncii;
- f) acordarea de spatii de locuit pe baza unui contract accesoriu la contractul individual de munca;
- g) conditii de pregatire;
- h) alte clauze negociate intre parti.

**Art. 27.** - Prevederile Regulamentului privind statutul jucatorilor de . . . . . cu privire la incheierea, executarea, modificarea si incetarea contractului de munca sunt acceptate de parti si fac parte integranta din prezentul contract colectiv de munca, in cazul in care nu sunt prevazute in mod expres in acest contract.

**Art. 28.** - (1) Contractul individual de munca se incheie numai pe durata determinata.

(2) Angajarea jucatorilor se face pe baza de examen medical si verificare a aptitudinilor, pregatirii si a valorii sportive, prin proba practica data in fata tehnicienilor stabiliti de conducerea clubului.

**Art. 29.** - Clubul are obligatia de a asigura intocmirea, tinerea la zi si pastrarea carnetelor de munca ale jucatorilor fie prin directia generala de munca si protectie sociala competenta, fie prin organe proprii, daca s-a obtinut aprobarea necesara din partea acesteia, in conditiile legii.

#### Sectiunea a II-a

##### Modificarea si adaptarea contractului individual de munca

**Art. 30.** - (1) Contractul individual de munca se poate modifica prin acte aditionale, cu acordul partilor in ceea ce priveste felul si locul muncii, drepturile salariatului, precum si alte clauze contractuale.

(2) Anual, contractul individual de munca se va adapta prevederilor contractului colectiv de munca, daca intervin modificari in cadrul acestuia din urma, care sa necesite acest lucru. Adaptarea se efectueaza in termen de 30 de zile de la data inregistrarii contractului colectiv de munca la organul in drept.

(3) Refuzul jucatorului de a accepta modificarea clauzelor referitoare la felul si locul de munca, la conditiile de munca sau la drepturile salariale nu da dreptul angajatorului sa procedeze la desfacerea unilaterala a contractului individual de munca pentru unul dintre aceste motive, cu exceptia cazurilor prevazute de lege.

**Art. 31.** - (1) Transferarea jucatorului se face in conditiile prevazute de legislatia muncii si de regulamentele . . . . .

(2) Transferarea definitiva sau temporara a jucatorului profesionist se face numai cu acordul sau.

(3) In orice caz, transferarea temporara nu poate depasi perioada de valabilitate a contractului individual de munca incheiat cu clubul cedent.

**Art. 32.** - In timpul deplasarii, jucatorul beneficiaza de drepturile prevazute in legislatia muncii, in contractul colectiv si in contractul individual de munca.

#### Sectiunea a III-a

##### Suspendarea si incetarea contractului individual de munca

**Art. 33.** - Contractul individual de munca poate fi suspendat astfel:

a) de drept (incapacitate temporara de munca, concediu de maternitate - pentru jucatoarele profesioniste - concediu pentru ingrijirea copilului bolnav, pana la varsta de 3 ani, indeplinirea serviciului militar in termen, concentrare, mobilizare, exercitarea unei functii de conducere pe linie sindicala, desfasurarea grevei si alte cazuri prevazute de lege);

b) prin acordul partilor (concediu fara plata, trimiterea la cursuri de perfectionare etc.);

c) prin actul unilateral al jucatorului (concediu pentru cresterea copilului sau ingrijirea copilului handicapat, concediu de studii s.a.);

d) prin actul unilateral al jucatorului (perioada in care nu s-a prestat munca, din culpa angajatului, transfer temporar s.a.) .

**Art. 34.** - Raporturile de munca inceteaza in urmatoarele situatii:

a) la expirarea termenului pentru care a fost incheiat contractul individual de munca;

b) prin acordul partilor, realizat in cursul executarii contractului;

c) din initiativa angajatorului;

d) din initiativa jucatorului;

e) alte cazuri prevazute de lege.

**Art. 35.** - Cazurile in care contractul individual de munca inceteaza din initiativa angajatorului sunt urmatoarele:

a) reducerea personalului prin desfiintarea unor posturi de natura celui ocupat de cel in cauza, ca urmare a reorganizarii, restrangerii activitatii sau retrogradarii;

b) incetarea activitatii clubului cu care s-a incheiat contractul individual de munca;

c) mutarea clubului in alta localitate, jucatorul neacceptand sa-l urmeze;

d) jucatorul nu corespunde din punct de vedere profesional;

e) jucatorul indeplineste conditiile de pensionare pentru invaliditate, prevazute de lege;

f) jucatorul comite o abatere grava sau isi incalca, in mod repetat, obligatiile sale de munca, inclusiv normele de comportare;

g) cel in cauza este arestat mai mult de 60 de zile;

h) jucatorul este condamnat pentru o infractiune in legatura cu munca sa, condamnarea facandu-l necorespunzator postului pe care il detine;

i) instanta de judecata a pronuntat interdictia de exercitare a profesiei, temporar sau definitiv.

**Art. 36.** - In cazul in care clubul urmeaza sa efectueze reduceri de personal ca urmare a restrangerii activitatii sau a reorganizarii, partile au convenit urmatoarele:

a) Angajatorul anunta sindicatul/reprezentantii salariatilor, cu privire la: numarul si structura posturilor ce urmeaza a fi reduce, motivele reducerii si eventualele posibilitati de distribuire a acestora, astfel:

- cu 90 de zile calendaristice inainte, in cazul schimbarii sediului clubului in alta localitate;
- cu 30 de zile calendaristice inainte, daca schimbarea se datoreaza reorganizarii totale sau partiale a clubului ori restrangerii activitatii, reorganizarii ori retrogradarii.

b) In aceasta perioada, clubul se obliga sa identifice si sa valorifice posibilitatile de redistribuire a jucatorilor in cadrul clubului, iar daca posturile astfel identificate necesita o pregatire speciala, sa suporte cheltuielile de reconversie.

**Art. 37.** - (1) In cazurile in care desfacerea contractului individual de munca are loc din initiativa celui care angajeaza, pentru motivele prevazute la art. 35 lit. a-d, acesta acorda jucatorului un preaviz de 15 zile.

(2) In perioada preavizului, jucatorul are dreptul sa absenteze o jumatate din programul normal de lucru spre a-si cauta un loc de munca, fara ca aceasta sa le afecteze salariul sau alte drepturi.

(3) In cazul in care desfacerea contractului de munca se face fara preaviz, jucatorul in cauza are dreptul la o indemnizatie egala cu salariul de baza pe perioada preavizului.

**Art. 38.** - Contractul individual de munca nu poate fi desfacut din initiativa celui care angajeaza, in cazul in care jucatorul se afla in urmatoarele situatii:

a) incapacitate de munca;

b) stare de graviditate si concediu de maternitate (pentru jucatoare) sau pentru ingrijirea copilului bolnav pana la varsta de 3 ani;

c) delegare, detasare sau transfer la un alt club sau loc de munca.

**Art. 39.** - Desfacerea contractului individual de munca din initiativa angajatorului se face cu avizul sindicatului (reprezentantii salariatilor), din care sa rezulte ca s-au respectat clauzele prezentului contract colectiv de munca.

**Art. 40.** - Desfacerea contractului individual de munca din initiativa angajatorului se face prin decizie a organelor de conducere competente ale clubului si trebuie sa fie motivata in fapt si in drept, sa indice termenele si organele la care poate fi atacata si sa fie comunicata in scris jucatorului de la data comunicarii urmand a produce efecte.

**Art. 41.** - Litigiile dintre jucator si clubul angajator in legatura cu executarea, modificarea, suspendarea sau incetarea contractului individual de munca sunt considerate litigii de munca.

**Art. 42.** - Partile se angajeaza sa nu supuna nici un litigiu spre solutionare instantelor judecatoresti inainte de a epuiza procedura instantelor de jurisdictie sportiva.

**Art. 43.** - Constatarea desfacerii contractelor de munca ale jucatorilor se face in conditiile legislatiei muncii, ale contractului colectiv de munca si ale contractului individual de munca.

### **Capitolul III**

#### **TIMPUL DE MUNCA SI TIMPUL DE ODIHNA**

##### **Sectiunea I**

##### **Timpul de munca**

**Art. 44.** - (1) Durata normala a timpului de lucru este de 8 ore pe zi si 40 de ore pe saptamana, partile avand posibilitatea de a stabili forme specifice de organizare a duratei timpului de lucru.

(2) Inceperea si terminarea programului de lucru, formele specifice de organizare a lui, precum si modalitatile concrete de desfasurare si evidenta a muncii prestate, se stabilesc de club, cu consultarea sindicatului (reprezentantilor jucatorilor) .

(3) In toate cazurile in care este posibil, clubul poate stabili orare flexibile de lucru si modalitati de aplicare a lor, fara ca aceasta sa conduca la sporirea sarcinilor de serviciu, la deteriorarea conditiilor de munca sau la diminuarea veniturilor.

**Art. 45.** - In cazul efectuarii pregatirii in sistem de cantonament , cu exceptia celor organizate in perioadele precompetitionale si inaintea jocurilor (competitiilor, turneele) disputate peste hotare, durata cantonamentului nu poate depasi . . ore, inainte de ora de incepere a partidelor care au loc pe teren propriu si . . de ore inainte de ora de incepere a partidelor care au loc in deplasare.

**Art. 46.** - (1) Jucatorii profesionisti pot fi solicitati, pe baza unei chemari scrise a conducerii clubului, sa presteze ore suplimentare (peste cele din programul normal de lucru), in afara categoriilor stabilite de lege, numai cu consimtamantul lor.

(2) Orele prestate peste durata normala a timpului de lucru sunt ore suplimentare si se compenseaza cu timp liber corespunzator.

(3) In cazul in care munca astfel prestata nu va fi compensata cu timpul liber corespunzator in urmatoarele 30 de zile si jucatorul este de acord, orele suplimentare prestate se vor salariza dupa cum urmeaza:

a) cu 50% din salariul de baza pentru primele 2 ore de depasire a duratei normale a zilei de lucru;

b) cu 100% din salariul de baza pentru timpul ce depaseste 2 ore si pentru munca prestata in zilele de repaus saptamanal, in zilele de sarbatoare legala, precum si in celelalte zile in care, potrivit dispozitiilor legale, nu se lucreaza.

(4) Numarul de ore suplimentare care depasesc 120 de ore de persoana pe an necesita acordul sindicatului (reprezentantilor salariatilor) .

## **Sectiunea a II-a**

### **Timpul de odihna**

**Art. 47.** - (1) Jucatorii profesioniști au dreptul, in fiecare saptamana, la un repaus de 2 zile consecutive.

(2) Clubul, de comun acord cu sindicatul (reprezentantii jucatorilor), stabileste zilele din saptamana ca zile de repaus, cu conditia ca o data la doua luni, cel puțin, sa se asigure fiecarui jucator zilele de repaus in zilele de duminica si luni.

(3) In mod exceptional, potrivit conditiilor specifice, repausul saptamanal poate fi acordat prin cumul, intr-o perioada mai lunga, cu consimtamantul jucatorului respectiv.

**Art. 48.** - (1) Cu exceptia zilelor de repaus saptamanal, sunt, de asemenea, zile nelucratoare zilele de sarbatori legale, precum si sarbatorile religioase, dupa cum urmeaza:

a) 1 si 2 ianuarie;

b) a doua zi de Pasti;

c) 1 Mai;

d) 1 Decembrie;

e) 25 si 26 decembrie;

f) alte zile stabilite de lege.

(2) In cazul in care acordarea zilelor libere nu este posibila ca urmare a competitiei in care sunt angajate echipele clubului, ele se pot compensa in perioadele in care activitatea competitionala este intrerupta.

(3) Conducerea clubului si sindicatul (reprezentantii salariatilor) pot stabili, de comun acord, efectuarea unor puncte calendaristice, cu recuperarea timpului liber astfel acordat, in zilele lucratoare, fara a afecta pregatirea de performanta a jucatorilor.

**Art. 49.** - (1) Jucatorii de . . . . profesioniști au dreptul la un concediu anual de odihna de cel puțin . . . zile lucratoare, platit de angajator.

(2) Programarea concediului de odihna se face anual, de conducerea clubului, cu acordul angajatorului, si se poate efectua numai in pauza competitionala.

**Art. 50.** - (1) La desfacerea contractului individual de munca, inainte de efectuarea concediului de odihna, jucatorul in cauza are dreptul la un concediu platit, calculat proportional cu perioada de timp prestata si pentru care nu a efectuat concediul.

(2) La cererea jucatorului, zilele cuvenite din concediul neefectuat pot fi acordate inainte de preaviz.

**Art. 51.** - (1) Concediul de odihna poate fi intrerupt si reprogramat in urmatoarele situatii:

a) in cazul in care jucatorul este in concediu medical;

b) atunci cand jucatorul este chemat sa indeplineasca indatoriri publice sau obligatii militare, altele decat serviciul militar;

c) daca jucatorul urmeaza sau trebuie sa urmeze un curs de calificare, perfectionare sau specializare in tara sau in strainatate;

d) in cazul cand jucatorul are recomandari medicale (recunoscute de medicul clubului) pentru a urma un tratament la o statiune balneo-climaterica;

e) daca, din motive intemeiate, jucatorul solicita, pentru interes personal, reprogramarea plecarii in concediu la o alta data, iar interesele activitatii competitionale o permit;



(2) Toate drepturile banesti convenite jucatorilor se platesc inaintea oricaror alte obligatii ale clubului.

**Art. 57.** - (1) Indemnizatiile, sporurile si primele care se pot plati jucatorilor de . . . . . profesionisti sunt urmatoarele\*:

- a) indemnizatia de incadrare in functie convenita la angajare si la transferul in cadrul clubului;
- b) indemnizatia de reinnoire a contractului individual de munca;
- c) sporul de vechime in munca;
- d) sporul de fidelitate fata de club;
- e) prime de joc (castigat sau incheiat la egalitate);
- f) prima de punct (gol) inscris;
- g) alte indemnizatii, sporuri sau prime stabilite prin contractul colectiv de munca la nivel de club.

(2) Sporurile de vechime in munca si de fidelitate se includ in salariul de baza.

\_\_\_\_\_

\*Enumerarea este sugestiva.

## **Capitolul V**

### **MASURI DE PROTECTIE**

#### **Sectiunea I**

##### **Protectia sociala**

**Art. 58.** - (1) In situatia reorganizarii activitatii, clubul are obligatia sa comunice, in scris, sindicatului (reprezentantilor jucatorilor) numarul de posturi ce se vor reduce si structura lor, cu cel putin 30 de zile inainte de a incepe sa curga termenul de preaviz.

(2) In perioada prevazuta la alin. (1) conducerea clubului are obligatia sa identifice si sa valorifice posibilitatile de redistribuire a celor care urmeaza a fi disponibilizati din cadrul clubului.

(3) In cazurile in care, in urma analizei efectuate, conform prevederilor de la alin. (2), nu poate fi evitata disponibilizarea, angajatorul are obligatia sa comunice fiecarui jucator:

- a) daca i se ofera sau nu un alt loc de munca in cadrul clubului;
- b) preavizul, cu precizarea termenului si a drepturilor ce i se cuvin.

**Art. 59.** - Desfacerea contractelor individuale de munca ale celor care urmeaza a fi disponibilizati, ca urmare a reorganizarii, se face solicitandu-se si avizul sindicatului (reprezentantilor jucatorilor) .

**Art. 60.** - (1) Partile convin ca, la desfacerea contractului individual de munca din initiativa angajatorului, sa plateasca celor in cauza, in afara drepturilor de preaviz, o indemnizatie de cel putin doua salarii de baza pentru fiecare an servit in cadrul clubului respectiv.

(2) Prevederile alin. (1) se aplica in cazurile in care desfacerea contractului individual de munca a intervenit din urmatoarele motive:

- a) reducerea personalului prin desfiintarea unor posturi de natura celui ocupat de cel in cauza, ca urmare a reorganizarii;
- b) incetarea activitatii prin dizolvare;
- c) retrogradarea clubului intr-o categorie inferioara;
- d) mutarea clubului in alta localitate.

**Art. 61.** - Clubul are obligatia sa asigure jucatorilor de . . . . . profesioniști care au domiciliul in alte localitati, spatii de locuit pe baza de contract de inchiriere accesoriu la contractul individual de munca sau sub alte forme (cazare la camin, hotel, la persoane fizice s.a.).

## **Sectiunea a II-a**

### **Protectia sanatatii**

**Art. 62.** - Clubul are obligatia sa creeze toate conditiile necesare prevenirii accidentelor de munca sau imbolnavirilor profesionale, in care scop poarta raspunderea pentru:

- a) evaluarea si combaterea riscurilor de sursa;
- b) asigurarea examinarii medicale si testarii compatibilitatii la angajare si periodic;
- c) intocmirea unor programe de recuperare si asistenta medicala specifice;
- d) incheierea de asigurari pentru risc profesional, accident de munca si de viata;
- e) refacerea si compensarea celor care au suferit accidente de munca si boli profesionale;
- f) aplicarea unor programe destinate profilaxiei bolilor transmisibile si cu risc epidemic;
- g) alte masuri specifice necesare.

**Art. 63.** - Clubul are obligatia de a asigura alimentatia de protectie si de fortificare jucatorului, la indicatia medicului angajatorului (ratia calorica si a lichidelor necesara organismului, calitatea mesei, cantitatea si calitatea sustinatoare de efort s.a.) .

**Art. 64.** - Clubul acorda, in mod gratuit, jucatorului echipamentul de pregatire, de antrenament si de joc, precum si, dupa posibilitati, echipament de prezentare.

**Art. 65.** - (1) Clubul are obligatia de a organiza atat la angajare, cat si, ulterior, la intervalele de timp stabilite de organele in drept, examinarea medicala a jucatorilor, in scopul de a constata daca sunt apti pentru desfasurarea activitatii, precum si de a preveni imbolnavirile sau accidentarile.

(2) Examinarea medicala este obligatorie, iar eventualele cheltuieli ocazionate de aceasta se suporta, integral, de catre club.

(3) Neprezentarea la examenele medicale constituie abatere disciplinara si se sanctioneaza ca atare.

(4) Partile contractante isi insusesc si admit ca minimal normele stabilite de . . . . . pentru controlul medical periodic.

**Art. 66.** - Partile contractante recunosc ca obligatorie aplicarea normelor metodologice privind declararea, cercetarea si evidenta accidentelor de munca si a imbolnavirilor profesionale.

**Art. 67.** - Clubul va asigura, pe cheltuiala sa, instruirea jucatorilor de . . . . . profesioniști cu privire la cauzele accidentelor si modul de prevenire a lor la antrenament si in cursul jocului.

**Art. 68.** - (1) In vederea mentinerii si imbunatatirii conditiilor de desfasurare a activitatii, clubul va mai lua urmatoarele masuri:

- a) amenajarea ergonomica a locurilor unde isi desfasoara activitatea jucatorii;
- b) asigurarea conditiilor de mediu (iluminat, microclimat, zgomot, vibratii, temperatura, umiditate, aerisire);
- c) amenajarea corespunzatoare a anexelor sociale (vestiare, bai, grupuri sanitare, sali de mese si de odihna etc.) .

(2) Salariatii sunt obligati sa pastreze, in bune conditii amenajarile facute de club, sa nu le deterioreze, descompuna sau sa sustraga componente ale acestora, in caz contrar avand obligatia de a suporta contravaloarea degradarilor, sustragerilor si distrugerilor eventuale.

## Capitolul VI

### DISCIPLINA MUNCII

**Art. 69.** - Clubul are obligatia ca, la angajare sau pe parcursul activitatii, daca intervin modificari, sa puna la dispozitia jucatorilor, sub luare de semnatura, pentru cunoastere si respectare, urmatoarele:

- a) Controlul individual de munca, dupa inregistrarea lui la directia generala de munca si protectie sociala competenta si la federatia de ramura
- b) Regulamentul de organizare si functionare a clubului
- c) Regulamentul de ordine interioara.

**Art. 70.** - Jucatorii care isi indeplinesc la timp si in bune conditii sarcinile ce le revin vor putea fi recompensati cu:

- a) multumiri verbale;
- b) diplome, cupe, plachete, medalii si titluri distinctiv;
- c) majorarea salariului de baza;
- d) gratificatii si premii.

**Art. 71.** - (1) Constituie abatere disciplinara si se sanctioneaza corespunzator gravitatii ei, incalcarea cu vinovatie a indatoririlor inscrite in contractele colectiv si individual de munca prin care se lezeaza desfasurarea, in bune conditii, a activitatii, daca fapta nu intruneste elementele unei infractiuni.

(2) Partile au convenit ca urmatoarele fapte savarsite de jucatori sunt abateri disciplinare:

- a) refuzul nejustificat de a executa sarcinile ce li se incredinteaza, in limitele obligatiilor prevazute in contractul individual de munca;
- b) organizarea de intruniri, in cadrul clubului, in timpul sau in afara orelor de program, fara aprobarea conducerii clubului;
- c) prezentarea la programul de pregatire si de antrenament, precum si la competitii sub influenta bauturilor alcoolice sau a substantelor interzise;
- d) fumatul, cu exceptia locurilor unde este permis;
- e) sustragerea sau degradarea, sub orice forma, a bunurilor si valorilor apartinand clubului;
- f) folosirea in interes personal a bunurilor din patrimoniul clubului, cu exceptia celor date in folosinta proprie;
- g) instrainarea, sub orice forma, a bunurilor din patrimoniul clubului;
- h) primirea de foloase necuvenite;
- i) falsificarea documentelor, indiferent de natura lor;
- j) absenta nemotivata de la program de cel mult 2 zile consecutive sau 4 zile alternative intr-un an calendaristic;
- k) parasirea locului unde se desfasoara activitatea fara aprobarea celui in drept sa acorde invoire;
- l) incalcarea normelor de securitate a muncii si regulile de prevenire si stingere a incendiilor;
- m) nerespectarea regulilor confidentialitatii sau divulgarea informatiilor, datelor sau documentelor care au acest caracter;
- n) neexecutarea la timp si in conditiile cerute a indicatiilor permise de la conducerea tehnica si administrativa a clubului;
- o) omisiunea de a instiinta conducerea tehnica sau administrativa a clubului asupra deficientelor de natura sa stanjeasca desfasurarea normala a activitatii;

p) refuzul de a se prezenta la controalele privind starea sanatatii sau a aptitudinilor, prestarea de activitati sau tratamente contrare recomandarilor medicale sau neexecutarea tratamentelor terapeutice prescrise;

r) incalcarea regulilor de comportare civica si etica in cadrul relatiilor de munca in incinta clubului, la locurile de pregatire sau/si la cele unde se disputa activitatile sportive (injurii, insulte, calomnii, loviri, gesturi obscene s.a.);

s) folosirea mijloacelor materiale si financiare ale clubului pentru propaganda politica.

(3) Partile sunt de acord ca enumerarea faptelor de la alineatul precedent nu este limitativa, orice alta nerespectare a obligatiilor de serviciu prevazuta de lege, de Regulamentul de ordine interioara sau de prezentul contract colectiv de munca fiind considerata, de asemenea, abatere disciplinara.

**Art. 72.** - Partile sunt, de asemenea, de acord cu urmatoarele principii aplicabile in materie disciplinara:

a) unui jucator nu i se poate aplica decat o singura sanctiune pentru o abatere;

b) in cazul unor abateri comise simultan se poate aplica sanctiunea corespunzatoare abaterii celei mai grave;

c) este interzisa aplicarea de sanctiuni colective;

d) pana la aplicarea sanctiunii, jucatorul se prezuma ca fiind nevinovat.

**Art. 73.** - Sanctiunile disciplinare aplicabile jucatorilor de . . . . . profesioniști sunt urmatoarele:

a) **avertismentul** - sanctiunea prin care se atrage atentia ca va fi sanctionat mai aspru la o noua abatere;

b) **mustrea** - notificare scrisa facuta jucatorului care nu si-a indeplinit obligatiile de serviciu si caruia i se recomanda sa ia masuri de indreptare;

c) **diminuarea salariului de baza** - reducerea cuantumului acestuia pe o perioada de 1-3 luni cu 5%-10%;

d) **excluderea din lot** - cu toate consecintele ce decurg din aceasta, pe o durata de 1-3 luni;

e) **desfacerea contractului individual de munca** .

**Art. 74.** - (1) Sanctiunea disciplinara se aplica in functie de gravitatea abaterii, dupa indeplinirea unei proceduri administrative, astfel:

a) cercetarea imprejurarilor, cauzelor si consecintelor faptei de catre reprezentantii imputerniciti ai clubului;

b) ascultarea jucatorului;

c) verificarea sustinerilor jucatorului.

(2) In functie de gravitatea faptei, sanctiunile se pot aplica fara respectarea succesiunii lor.

**Art. 75.** - (1) Partile sunt de acord ca reprezentantii sindicatului (jucatorilor) sa asiste la cercetarea administrativa a abaterilor disciplinare in scopul prevenirii interpretarilor, abuzurilor sau incalcarii drepturilor jucatorilor de . . . . . profesioniști.

(2) In scopul prevazut la alin. (1), sindicatul (reprezentantii jucatorilor) poate delega imputerniciti sa acorde asistenta jucatorilor in faza de cercetare administrativa.

## Capitolul VII

### SOLUTIONAREA PLANGERILOR PENTRU INCALCAREA PREVEDERILOR

#### CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCA

**Art. 76.** - (1) Orice jucator de . . . . . profesionist poate depune, impotriva angajatorului, o plangere scrisa privind incalcarea prevederilor contractului colectiv de munca, in cel mult 3 zile lucratoare de la producerea incidentului.

(2) Plangerea, in intelesul prezentului contract, este determinata de o abatere, o incalcare, o interpretare sau o aplicare gresita a oricarei prevederi a acestuia.

(3) Plangerea trebuie sa poarte semnatura jucatorului si sa fie inregistrata la secretariatul clubului.

(4) Nu se iau in considerare anonimele.

**Art. 77.** - (1) In termen de 3 zile lucratoare de la inregistrarea plangerii, conducerea clubului ii va convoca pe petent si persoanele implicate si va discuta cu acestia, in prezenta reprezentantului sindicatului (jucatorilor) .

(2) Discutiile si concluziile se consemneaza intr-un proces-verbal.

(3) Reclamantul trebuie audiat personal.

(4) Conducerea clubului trebuie sa ia o decizie si sa o comunice, in scris, petitionarului si sindicatului (reprezentantilor salariatilor) .

(5) In caz de nesolutionare, plangerea va fi prezentata comisiei paritare.

**Art. 78.** - (1) In cazul in care reclamantul apreciaza ca decizia conducatorului clubului in solutionarea plangerii nu este legala sau temeinica poate cere, in termen de 3 zile lucratoare de la comunicarea in scris a deciziei, revizuirea acesteia prin comisia paritara.

(2) Cererea de revizuire se formuleaza in scris si va fi insotita de actele pe care se intemeiaza, precum si de decizia a carei revizuire se cere.

(3) Comisia paritara va solutiona cererea in termen de 5 zile lucratoare de la inregistrarea ei, astfel:

a) instiinteaza partile implicate, cu cel putin doua zile lucratoare inainte de ziua convocarii la audiere;

b) ia o hotarare, motivata, care este definitiva si care se comunica partilor, in termen de 3 zile lucratoare de la solutionarea cererii.

(4) In cazul in care reclamantul nu este de acord cu hotararea, se poate adresa instantelor de judecata.

## DISPOZITII FINALE

**Art. 79.** - Cluburile se obliga sa cunoasca si sa aplice prevederile prezentului contract colectiv de munca indiferent daca implica modificari structurale sau transformari.

**Art. 80.** - (1) Partile contractante convin ca, in termen de 15 zile de la semnarea prezentului contract colectiv de munca sa formeze o comisie paritara pentru aplicarea unitara a prevederilor sale si pentru elaborarea - atunci cand va fi cazul - a precizarilor necesare in acest sens.

(2) Totodata, partile contractante se obliga ca, pe parcursul aplicarii prezentului contract colectiv de munca sa nu emita, in mod unilateral, hotarari sau reglementari interne care sa contravina sau sa limiteze prevederile acestuia.

**Art. 81.** - Clubul se obliga ca, indata ce a fost semnat, sa afiseze, la locuri vizibile, prezentul contract colectiv de munca.

**Art. 82.** - Prevederile prezentului contract colectiv de munca se intregesc cu dispozitiile legislatiei muncii.

**Art. 83.** - Prezentul contract colectiv de munca intra in vigoare incepand cu data de . . . . .

REPREZENTANTUL

CLUBULUI

.....

REPREZENTANTII

SINDICATULUI (JUCATORILOR)

.....

## DECLARATIE

Subsemnat(ul/a) (numele si prenumele complet) ..... domiciliat in (localitatea) ..... str. .... nr. ...., bloc ..... , scara ..... , etaj ..... , ap. .... , sectorul/judetul ..... , posesor al buletinului/cartii de identitate seria ..... , nr. .... , eliberat de ..... , la data de ..... , avand codul numeric personal ..... , jucator profesionist la Clubul ..... , inteleg sa ma folosesc la negocierea contractului meu individual de munca de clauzele contractului colectiv de munca incheiat la data de ..... , in conformitate cu prevederile art. . . . . alin. .... din acest contract.

De asemenea, consimt ca, lunar, sa mi se retina o contributie egala cu ..... % din drepturile salariale si sa se verse sindicatului in conditiile prevazute de prezentul contract colectiv de munca.

Data

Semnatura

## REGULAMENTUL DE ORGANIZARE SI FUNCTIONARE A COMISIEI PARITARE

**Art. 1.** - Comisia paritara este formata din reprezentanti desemnati in mod egal, cate 3 din partea clubului si, respectiv, a Sindicatului ..... (reprezentantii salariatilor) .

**Art. 2.** - Membrii comisiei vor fi desemnati de partile semnatare ale contractului colectiv de munca, in termen de 15 zile