

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ
BIBLIOTECA JUDEȚEANĂ „IOAN N. ROMAN”
CONSTANȚA
2026-2028

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVELUL BIBLIOTECII JUDEȚENE „IOAN N. ROMAN” CONSTANȚA

PĂRȚILE CONTRACTANTE

1. **BIBLIOTECA JUDEȚEANĂ „IOAN N. ROMAN” CONSTANȚA**, cu sediul în Constanța, str. Mircea cel Bătrân, nr. 104A, 900663, cod fiscal 4700937, reprezentat de Amelia Stănescu, în calitate de Manager și
2. **SALARIAȚII BIBLIOTECII JUDEȚENE „IOAN N. ROMAN” CONSTANȚA** reprezentați de **SINDICATUL „OVIDIUS” AL LUCRĂTORILOR DIN MUZEE CONSTANȚA**, sindicat reprezentativ, cu sediul în Piața Ovidiu nr. 12, loc. Constanța, CUI 25783161, reprezentat de Oana Grigoruță, în calitate de președinte al Biroului Executiv,

Au negociat și hotărât următorul contract colectiv de muncă:

CAPITOLUL I DISPOZIȚII GENERALE

Articolul 1

- (1) Părțile contractante recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în negocierea contractului colectiv de muncă la nivel de instituție și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia.
- (2) La încheierea contractului colectiv de muncă s-a avut în vedere legislația în vigoare.
- (3) Prezentul contract colectiv de muncă reprezintă izvor de drept.
- (4) În sensul prezentului contract, termenii *angajator*, *unitate* și *instituție* desemnează Biblioteca Județeană „Ioan N. Roman” Constanța.
- (5) În sensul prezentului contract, termenii *salarizat*, *angajat* și *lucrător* desemnează pe cel care, în baza unui contract individual de muncă, prestează activitate în cadrul Bibliotecii Județene „Ioan N. Roman” Constanța.



- (6) Angajatorul recunoaște libera exercitare a dreptului sindical și libertatea de opinie a fiecărui salariat, conform convențiilor internaționale ratificate de România, Constituției României și legislației naționale.

Articolul 2

- (1) Clauzele prezentului contract colectiv de muncă se aplică tuturor angajaților Bibliotecii Județene „Ioan N. Roman” Constanța.
- (2) Contractul colectiv de muncă stabilește drepturile și obligațiile reciproce ale angajatorului și ale salariaților, cu privire la condițiile generale și specifice de muncă, conforme legislației în vigoare și celor stabilite în procesul de negociere.
- (3) Prezentul contract colectiv de muncă asigură garanții minimale și obligatorii pentru încheierea contractului individual de muncă.

Articolul 3

- (1) La angajare și la stabilirea drepturilor individuale, angajatorul va respecta 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.
- (2) Părțile recunosc și aplică principiile fundamentale ale dreptului muncii, iar fiecare salariat beneficiază de condiții de muncă adecvate activității desfășurate, de protecție socială, de securitate și sănătate în muncă, precum și de respectarea demnității și a conștiinței sale, fără nici o discriminare.
- (3) Principiul plății egale pentru muncă egală implică, pentru aceeași muncă sau pentru o muncă pentru care este atribuită o valoare egală, eliminarea, cu privire la toate elementele și condițiile de remunerare, a oricărei discriminări directe și indirecte.
- (4) Tuturor angajaților le sunt recunoscute dreptul la negocieri colective, dreptul la protecția datelor cu caracter personal, precum și dreptul la protecție împotriva concedierilor colective.
- (5) Părțile convin să lupte împreună împotriva oricăror prevederi, ordine sau chiar legi care îngreunează sau atentează la drepturile constituționale ale salariaților, la diminuarea drepturilor ce decurg din contractele colective de muncă aplicabile, oricare ar fi nivelul la care acestea s-au încheiat.

Articolul 4

- (1) Drepturile salariaților, prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă, nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi colective sau individuale recunoscute anterior prin negocieri sau regulamente legale.



- (2) În situațiile în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul contract colectiv de muncă, intervin reglementări legale mai favorabile pentru angajați, acestea vor face parte, de drept, din contract.
- (3) La cererea uneia dintre părțile semnatare, în cazul apariției unor drepturi suplimentare ale salariaților prin încheierea unui contract colectiv de muncă la nivel de sector de activitate sau grup de unități, prezentul contract colectiv de muncă va fi pus în concordanță, fiind modificat prin act adițional.
- (4) Clauzele prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă sunt considerate minime pentru drepturile și obligațiile ce decurg din raporturile de muncă, altele decât cele stabilite prin actele normative în vigoare. De la aceste clauze începe negocierea contractelor individuale de muncă.
- (5) În scopul salarizării și acordării celorlalte drepturi prevăzute în prezentul contract, sindicatul și angajatorul vor purta negocieri pentru stabilirea fondurilor aferente și pentru constituirea surselor, înainte de adoptarea bugetului instituției, precum și în vederea modificării ulterioare a acestuia.

Articolul 5

Angajatorul se va asigura că salariații au luat la cunoștință clauzele contractului colectiv de muncă și că acestea vor fi introduse în Regulamentul de Organizare și Funcționare, precum și în Regulamentul Intern, acolo unde se impune.

CAPITOLUL II

ÎNCHIEIEREA, EXECUTAREA, MODIFICAREA, SUSPENDAREA ȘI ÎNCETAREA CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ

Articolul 6

- (1) Prezentul contract se încheie pe o perioadă de 24 luni și intră în vigoare de la data înregistrării acestuia la Inspectoratul Teritorial de Muncă Constanța.
- (2) Dacă nici una dintre părți nu denunță contractul cu 30 de zile înainte de expirarea perioadei pentru care a fost încheiat, valabilitatea acestuia se prelungește printr-un act adițional, dar nu mai mult de 12 luni.
- (3) Cu cel puțin 60 de zile înainte de expirarea termenului pentru care a fost încheiat, părțile vor conveni asupra prelungirii sau negocierii contractului colectiv de muncă la nivel de unitate, potrivit prevederilor legale.



Articolul 7

- (1) Clauzele prezentului contract colectiv pot fi modificate pe parcursul executării lui, devenind obiectul negocierilor între părțile semnatare.
- (2) Cererea de modificare se aduce la cunoștință, în scris, celeilalte părți, cu cel puțin 30 de zile înainte de data propusă pentru începerea negocierilor.
- (3) Actul adițional încheiat în urma acestor negocieri se comunică Inspectoratului Teritorial de Muncă Constanța și devine aplicabil de la data înregistrării.
- (4) Părțile convin ca în perioada negocierilor, atât în cazul în care se fac modificări, cât și în cazul denunțării contractului, să nu declanșeze greve, iar la nivel de unitate, să nu se efectueze concedieri din motive neimputabile salariaților sau alte presiuni asupra lucrătorilor.

Articolul 8

Executarea prezentului contract este obligatorie pentru părți, iar nedeplinirea obligațiilor asumate atrage răspunderea părților care se fac vinovate de aceasta, conform prevederilor legale și a prevederilor contractuale.

Articolul 9

- (1) Interpretarea clauzelor prezentului contract se face prin consens.
- (2) Dacă nu se realizează consensul, clauzele se interpretează conform regulilor de drept comun, iar dacă și după aceasta există îndoială, se interpretează în interesul favorabil salariaților.
- (3) Pentru rezolvarea problemelor ce apar în aplicarea prevederilor prezentului contract, precum și pentru monitorizarea aplicării lui, părțile convin să instituie o Comisie de aplicare și monitorizare a contractului colectiv de muncă la nivel de unitate.
- (4) Competența, componența, organizarea și funcționarea comisiei prevăzute la alin. 3 sunt stabilite prin regulamentul din Anexa I a prezentului contract.
- (5) Hotărârea adoptată de Comisia de aplicare și monitorizare a contractului colectiv de muncă la nivel de unitate are putere obligatorie pentru părțile contractante.

Articolul 10

Suspendarea sau încetarea contractului colectiv de muncă au loc în condițiile legii.

Articolul 11

Prezentul contract colectiv de muncă încetează:

- a) la împlinirea termenului pentru care a fost încheiat, dacă părțile nu convin prelungirea acestuia, în condițiile legii;
- b) la data dizolvării sau lichidării judiciare a unității;
- c) prin acordul părților.



Handwritten signature and initials.

Articolul 12

Aplicarea contractului colectiv de muncă poate fi suspendată prin acordul de voință al părților.

Articolul 13

Contractul colectiv de muncă nu poate fi denunțat unilateral.

CAPITOLUL III

ÎNCHEIEREA, EXECUTAREA, MODIFICAREA, SUSPENDAREA ȘI ÎNCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Articolul 14

- (1) Contractul individual de muncă este contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită salariat, se obligă să presteze muncă pentru și sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remunerații numite salariu.
- (2) În contractul individual de muncă sunt prevăzute drepturile și obligațiile salariaților, potrivit prevederilor legale în vigoare.
- (3) Încheierea contractului individual de muncă se face pe baza condițiilor stabilite de lege, cu respectarea drepturilor constituționale ale salariatului și potrivit prevederilor contractului colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate.
- (4) Contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților, obligatoriu în formă scrisă, în limba română, obligația de încheiere a contractului individual de muncă revenind angajatorului.
- (5) Anterior începerii activității, contractul individual de muncă se înregistrează în Registrul general de evidență a salariaților, care se transmite la Inspectoratul Teritorial de Muncă, conform prevederilor legale.
- (6) Angajatorul este obligat să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă, anterior începerii activității.
- (7) Fișa postului, obiectivele de performanță stabilite conform legii și criteriile de evaluare, se comunică salariaților prin grija și pe cheltuiala angajatorului.

Articolul 15

- (1) Contractul individual de muncă se încheie de regulă pe perioadă nedeterminată.
- (2) Prin excepție, contractul individual de muncă se poate încheia și pe durată determinată, în condițiile exprese prevăzute de lege.



- (3) Contractul individual de muncă pe durată determinată se poate încheia numai în formă scrisă, cu precizarea expresă a duratei pentru care se încheie.
- (4) Contractul individual de muncă pe durată determinată poate fi prelungit și după expirarea termenului inițial, cu acordul scris al părților.
- (5) Între aceleași părți se pot încheia pe durată determinată cel mult trei CIM succesive.
- (6) Contractele individuale de muncă pe durată determinată încheiate între aceleași părți în termen de 3 luni de la încetarea unui contract anterior de același tip sunt considerate, prin efectul legii, contracte succesive și nu pot avea o durată mai mare de 12 luni fiecare.

Articolul 16

Angajații instituției pot încheia contracte individuale de muncă sau alte tipuri de contracte, cu persoane juridice de drept public sau privat ori cu persoane fizice, fără afectarea programului de lucru al angajatorului.

Articolul 17

Munca prestată în temeiul unui contract individual de muncă constituie vechime în muncă și în specialitatea respectivă.

Articolul 18

- (1) Salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute de lege și prin prezentul contract colectiv de muncă. Orice acțiune prin care se urmărește renunțarea la drepturile salariaților recunoscute de lege și de prezentul contract colectiv de muncă sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate.
- (2) La angajare și la stabilirea drepturilor individuale, angajatorul va asigura egalitatea de șanse și de tratament față de toți salariații, fără discriminări directe sau indirecte, bazate pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor decurgând din contractul colectiv de muncă.

Articolul 19

- (1) Angajarea pe posturile vacante din unitate se realizează prin concurs, conform legii.
- (2) Criteriile de examinare se stabilesc, potrivit legii, de către angajator.
- (3) Angajatorul se obligă să aducă la cunoștință salariaților și reprezentanților sindicatului din unitate, semnat al prezentului contract colectiv de muncă, posturile disponibile și condițiile de ocupare a lor, cu cel puțin 7 zile calendaristice înaintea scoaterii lor la concurs, cu excepția cazurilor de forță majoră definite prin lege.



Handwritten signature and initials.

- (4) Dacă, în urma examinării, un salariat și o persoană din afara instituției obțin aceleași rezultate, salariatul are prioritate la ocuparea postului.
- (5) Informațiile cerute de către angajator, sub orice formă, persoanei care solicită angajarea cu ocazia verificării prealabile a aptitudinilor, nu pot avea un alt scop decât acela de a aprecia capacitatea de a ocupa postul respectiv, precum și aptitudinile profesionale.
- (6) Angajatorul poate cere informații în legătură cu persoana care solicită angajarea de la foștii săi angajatori, dar numai cu privire la funcțiile îndeplinite pe durata angajării și numai cu informarea prealabilă a celui în cauză.

Articolul 20

- (1) Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de muncă se poate stabili o perioadă de probă de cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție și de cel mult 120 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere, astfel:
 - a) personalul calificat cu studii superioare, superioare de scurtă durată sau postliceale:
 - 60 de zile calendaristice, dacă au mai lucrat în profesie;
 - 90 de zile calendaristice, dacă debutează în profesie.
 - b) personalul cu studii medii, generale și personalul necalificat:
 - 60 de zile calendaristice, dacă au mai lucrat în profesie;
 - 90 de zile calendaristice, dacă debutează în profesie.
 - c) personalul angajat în funcții de conducere:
 - 90 de zile calendaristice, dacă au mai lucrat în profesie;
 - 120 de zile calendaristice, dacă debutează în profesie.
- (2) În cazul contractelor individuale de muncă încheiate pe durată determinată, perioada de probă nu va putea depăși:
 - a) 5 zile lucrătoare, dacă durata contractului este de cel mult 3 luni;
 - b) 15 zile lucrătoare, dacă durata contractului este cuprinsă între 3 și 6 luni;
 - c) 30 de zile lucrătoare, dacă durata contractului este mai mare de 6 luni;
 - d) 45 de zile lucrătoare, în cazul angajaților încadrați în funcții de conducere.
- (3) Verificarea aptitudinilor profesionale la încadrarea persoanelor cu handicap se realizează exclusiv prin modalitatea perioadei de probă de maximum 30 de zile calendaristice.
- (4) Pe durata perioadei de probă, salariatul beneficiază de toate drepturile și are toate obligațiile prevăzute în legislația muncii, în contractul colectiv de muncă aplicabil, în regulamentul intern, precum și în contractul individual de muncă.
- (5) Pe durata sau la sfârșitul perioadei de probă, contractul individual de muncă poate înceta exclusiv prin notificare scrisă, fără preaviz, la inițiativa oricăreia dintre părți, fără a fi necesară notificarea celeilalte părți.

- (6) Pe durata perioadei de probă, angajatorul va adopta măsuri de sprijin și orientare profesională pentru facilitarea adaptării angajatului la cerințele postului și integrarea acestuia în mediul organizațional, ca parte a politicilor interne de resurse umane și a bunelor practici în materie de relații de muncă
- (7) Angajarea succesivă a mai mult de 3 persoane pe perioade de probă pentru același post este interzisă.

Articolul 21

- (1) La încheierea contractului individual de muncă, salariatul poate fi asistat de sindicatul reprezentativ în unitate.
- (2) Drepturile și obligațiile angajatorului și ale salariatului sunt prevăzute în Codul Muncii, în contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate, de ramură, în contractul individual de muncă și în fișa postului, document care constituie parte integrantă a contractului individual de muncă.

Articolul 22

- (1) Contractul individual de muncă se poate modifica numai cu acordul părților, sau, prin excepție, la inițiativa angajatorului, în cazurile prevăzute de lege: reorganizări structurale, delegări și detașări temporare, intervenite ca urmare a diversificării activităților specifice ale bibliotecii.
- (2) Modificarea în timpul executării contractului individual de muncă, impune încheierea unui act adițional la contract și se referă la oricare dintre următoarele elemente:
- a) durata contractului;
 - b) locul muncii;
 - c) felul muncii;
 - d) condițiile de muncă;
 - e) salariul;
 - f) timpul de muncă și timpul de odihnă.
- 3) Refuzul salariatului de a accepta o modificare a clauzelor referitoare la felul muncii, la locul muncii sau la drepturile salariale (în afara situațiilor prevăzute de dispozițiile legale în vigoare: delegare și detașare), nu dă dreptul celui care angajează de a proceda la desfacerea sau modificarea unilaterală a contractului individual de muncă pentru acest motiv. O astfel de conduită a angajatului nu poate fi calificată drept abatere disciplinară și nu poate justifica aplicarea unor măsuri sancționatorii sau echivalente.
- 4) Orice modificare a contractului individual de muncă este rezultatul negocierilor, potrivit legii, între angajator și angajat, asistat, la cererea sa, de reprezentantul sindicatului sau, în lipsa unui sindicat reprezentativ la nivel de unitate, de un reprezentant al lucrătorilor.

- 5) Contractele individuale de muncă vor fi actualizate, în conformitate cu dispozițiile art. 11 și cu aplicarea art. 17 alin. (5) din Codul muncii, prin încheierea unui act adițional ori de câte ori intervin modificări ale elementelor, esențiale ale raportului de muncă. Angajaților le va fi comunicată, în termen de cel mult 30 de zile calendaristice de la data producerii modificării, decizia privind punerea în aplicare a acestor modificări.

Articolul 23

- (1) Locul muncii poate fi modificat unilateral de către angajator prin delegarea sau detașarea salariatului într-un alt loc de muncă decât cel prevăzut în contractul individual de muncă, în condițiile prevăzute de lege.
- (2) Pe durata delegării, respectiv a detașării, salariatul își păstrează funcția și toate celelalte drepturi prevăzute în contractul individual de muncă și contractul colectiv de muncă.
- (3) În situația în care un salariat, membru de sindicat, refuză delegarea sau detașarea, acesta are dreptul de a solicita sprijinul organizației sindicale din care face parte pentru a-l susține în fața angajatorului.
- (4) Delegarea poate fi dispusă pentru o perioadă de cel mult 60 de zile calendaristice în 12 luni și se poate prelungi pentru perioade succesive de maximum 60 de zile calendaristice, numai cu acordul salariatului. Refuzul salariatului de prelungire a delegării nu poate constitui motiv pentru sancționarea disciplinară a acestuia.
- (5) Salariatul delegat are dreptul la plata cheltuielilor de transport și cazare, precum și la o indemnizație de delegare, în condițiile prevăzute de lege.

Articolul 24

Acolo unde natura atribuțiilor permite acest lucru, angajații pot beneficia de regimul de telemuncă, cu acordul ambelor părți, astfel:

- a) părinții sau reprezentanții legali care au în întreținere copii cu vârsta de până la 11 ani inclusiv, beneficiază de 10 zile/lună de telemuncă;
- b) angajații ale căror atribuții permit acest lucru, beneficiază de 10 zile/lună de telemuncă.
- c) în condiții deosebite, dacă angajatorul este de acord și atribuțiile lucrătorului permit, acesta poate lucra în regim de telemuncă mai mult de 10 zile/lună.
- d) contractele individuale de muncă vor fi actualizate corespunzător, astfel încât să reflecte aceste situații specifice, cu respectarea actelor normative aplicabile.

Articolul 25

- (1) Contractul individual de muncă se poate suspenda, în ceea ce privește efectele sale, de drept, prin acordul părților, conform dispozițiilor din regulamentul intern sau în cazurile prevăzute de lege în mod expres, precum și pe perioada exercitării unei funcții eligibile remunerate de organizația în care salariatul își desfășoară activitatea pe timpul mandatului.



Handwritten signature and initials.

- (2) Suspendarea contractului individual de muncă are ca efect suspendarea prestării muncii de către salariat și a plății drepturilor de natură salarială de către angajator.
- (3) Pe durata suspendării pot continua să existe alte drepturi și obligații ale părților stabilite conform prezentului contract colectiv de muncă sau contractelor individuale de muncă.

Articolul 26

- (1) La suspendarea contractului individual de muncă din inițiativa salariatului locul de muncă se păstrează, iar pe locul vacant unitatea poate angaja altă persoană cu contract de muncă pe perioadă determinată.
- (2) În cazul în care suspendarea contractului individual de muncă intervine din inițiativa salariatului membru de sindicat, angajatorul va informa în scris reprezentanții organizației sindicale din care face parte.
- (3) În cazul suspendării contractului individual de muncă din cauza unei fapte imputabile salariatului, pe durata suspendării, acesta nu va beneficia de nici un drept care rezultă din calitatea sa de salariat.
- (4) Pentru suspendarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului este necesară consultarea reprezentanților organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă.

Articolul 27

- (1) Pe durata întreruperii temporare a activității angajatorului, salariații beneficiază de o indemnizație plătită din fondul de salarii de cel puțin 75% din salariul de bază brut al locului de muncă ocupat/funcție îndeplinite, la care se adaugă toate sporurile, indemnizațiile care se includ în salariul de bază.
- (2) Pe durata întreruperii temporare prevăzute la alin. 1, salariații se vor afla la dispoziția angajatorului, acesta având oricând posibilitatea să dispună reînceperea activității.
- (3) În situația în care angajatorul nu poate asigura pe durata zilei de lucru, parțial sau total, condițiile necesare realizării sarcinilor de serviciu, el este obligat să plătească salariaților salariul de bază pentru timpul cât lucrul a fost întrerupt.
- (4) Prin negociere, se va stabili concret modul de realizare a prevederii de a rămâne la dispoziția instituției, prezenți în incinta instituției, în așteptarea reluării activității sau de a rămâne la domiciliu, de unde să poată fi convocați la unitate.
- (5) Angajatorul va asigura condițiile necesare realizării de către fiecare angajat a sarcinilor ce îi revin în cadrul programului zilnic de muncă stabilit.

Articolul 28

- (1) Încetarea contractului individual de muncă poate avea loc în condițiile legii, printr-unul din următoarele cazuri:



[Handwritten signature]

- a) de drept;
 - b) ca urmare a acordului părților, la data convenită de acestea;
 - c) ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți, în cazurile și în condițiile limitativ prevăzute de lege.
- (2) Concedierea reprezintă încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului. Concedierea poate fi dispusă pentru motive care țin de persoana angajatului sau pentru motive care nu țin de persoana acestuia.
- (3) Concedierea pentru motive care nu țin de persoana angajatului poate fi individuală sau colectivă.
- (4) Angajații concediați pentru motive care nu țin de persoana lor beneficiază de măsuri active de combatere a șomajului în condițiile prevăzute de lege și de contractul colectiv de muncă aplicabil.
- (5) Contractul individual de muncă nu poate înceta prin concediere din inițiativa angajatorului fără consultarea prealabilă, în scris, a sindicatului. În cazul în care organizația sindicală nu își exprimă punctul de vedere în scris, în termen de cinci zile lucrătoare, angajatorul poate întrerupe relațiile de muncă potrivit legii.
- (6) Contractul individual de muncă nu poate înceta din inițiativa celui care angajează, decât în cazurile expres și limitative prevăzute de lege. Desființarea contractului individual de muncă din motive neimputabile salariaților este determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat ca urmare a dificultăților economice, a transformărilor tehnologice sau a reorganizării activității. Desființarea trebuie să fie efectivă, cu o cauză reală, serioasă și prevăzută de lege.
- (7) În situațiile în care încetarea contractului individual de muncă intervine din inițiativa angajatorului, ca urmare a constatării inaptitudinii fizice și/sau psihice a lucrătorului de către organul competent de expertiză medicală ori ca urmare a necorespunderii profesionale a angajatului față de locul de muncă în care este încadrat, instituția are obligația de a acorda un preaviz de 20 de zile lucrătoare. Termenul de preaviz începe să curgă de la data comunicării în scris salariatului a cauzei care determină concedierea.
- (8) În situația în care în perioada de preaviz contractul individual de muncă este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzător.
- (9) În perioada preavizului, salariații au dreptul să absenteze patru ore pe zi de la programul unității pentru a-și căuta de muncă, fără ca aceasta să afecteze salariul și celelalte drepturi salariale. Programarea și utilizarea acestor ore se poate realiza și în regim cumulat, în baza unei solicitări formulate de angajat și cu acordul angajatorului, în condițiile stabilite prin



contractul colectiv de muncă aplicabil, cu respectarea principiului echității și al continuității activității instituției.

- (10) În cazul în care unui salariat i se desface contractul individual de muncă fără să i se acorde preavizul prevăzut la alin. 7, acesta are dreptul la o indemnizație egală cu salariul de bază corespunzător și are dreptul de a contesta măsura concedierii în fața instanței competente.

Articolul 29

- (1) Prin demisie se înțelege actul unilateral de voință a salariatului care, printr-o notificare scrisă, comunică angajatorului încetarea contractului individual de muncă.
- (2) Angajatorul este obligat să înregistreze demisia angajatului. Refuzul angajatorului de a înregistra demisia dă dreptul angajatului de a face dovada acesteia prin orice mijloc de probă.
- (3) Angajatul are dreptul de a nu motiva demisia.
- (4) Salariatul este obligat să notifice demisia, acordând angajatorului un termen de preaviz de 20 zile lucrătoare de la data încetării solicitate.
- (5) Pe durata preavizului, contractul individual de muncă continuă să își producă toate efectele.
- (6) În situația în care în perioada de preaviz contractul individual de muncă este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzător.
- (7) Contractul individual de muncă încetează la data expirării termenului de preaviz sau la data renunțării totale sau parțiale de către angajator la termenul respectiv.
- (8) Angajatul poate demisiona fără preaviz dacă angajatorul nu își îndeplinește obligațiile asumate prin contractul individual de muncă.
- (9) Ocuparea locului de muncă a persoanei care a demisionat se supune aceluiași criterii ca în cazul ocupării posturilor vacante.

Articolul 30

Angajatorul poate dispune desfacerea contractului individual de muncă pentru motive care țin de persoana salariatului în următoarele situații:

- a) în cazul în care salariatul a săvârșit o abatere disciplinară gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern, ca sancțiune disciplinară;
- b) în cazul în care salariatul este arestat preventiv sau arestat la domiciliu pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condițiile Codului de procedură penală;
- c) în situațiile în care, prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului de a-și îndeplini atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat;
- d) în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă, dar numai în urma unei evaluări a performanțelor profesionale, conform procedurii de evaluare legale.



Articolul 31

- (1) Desfășurarea activității sindicale, precum și apartenența la un sindicat nu pot constitui motive pentru desfacerea contractului individual de muncă.
- (2) Sunt interzise și pot constitui motivul unor plângeri penale constrângerea și condiționarea membrilor aleși în organele de conducere ale sindicatelor cu măsura dispunerii concedierii sau cu adoptarea de măsuri disciplinare pentru motive ce țin de exercitarea drepturilor sindicale.
- (3) Angajatorul este obligat să dispună măsuri disciplinare împotriva celor care practică intimidarea membrilor de sindicat, în măsura în care aceasta este probată, conform legii.

Articolul 32

- (1) Sub sancțiunea nulității absolute, nici o sancțiune nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile.
- (2) În vederea analizării abaterilor săvârșite de către angajați, se va înființa la nivelul instituției o comisie de disciplină.
- (3) Cel puțin unul dintre membrii comisiei de disciplină trebuie să fie reprezentant al organizației sindicale al cărei membru este salariatul cercetat, conform prevederilor legale.
- (4) În vederea desfășurării cercetării disciplinare prealabile, salariatul va fi convocat în scris de către persoana desemnată sau de către președintele comisiei, cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de data stabilită. Convocarea va indica cel puțin motivul, data, ora și locul întrevederii.
- (5) Neprezentarea salariatului la convocarea făcută în condițiile prevăzute la alin. 4, fără un motiv obiectiv, dă dreptul angajatorului să dispună sancționarea, fără efectuarea cercetării disciplinare prealabile.
- (6) Salariatul are dreptul să formuleze și să susțină toate apărările în favoarea sa și să ofere comisiei toate probele și motivațiile pe care le consideră necesare, precum și dreptul să fie asistat, la cererea sa, de către un consultant extern specializat în legislația muncii sau de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este. Ascultarea și verificarea apărărilor salariatului cercetat sunt obligatorii.
- (7) În cursul cercetării disciplinare prealabile, se vor stabili următoarele aspecte:
 - a) împrejurările în care fapta a fost săvârșită;
 - b) gradul de vinovăție a salariatului;
 - c) consecințele abaterii disciplinare;
 - d) comportarea generală în serviciu a salariatului;
 - e) eventualele sancțiuni disciplinare suferite anterior de către acesta.
- (8) Salariatul are dreptul să cunoască toate actele și faptele cercetării și să solicite în apărare probele pe care le consideră necesare.



- (9) După finalizarea cercetării, angajatorul va primi un raport în care vor fi menționate lucrările efectuate și propunerea de aplicare sau neaplicare a unei sancțiuni disciplinare.
- (10) Angajatorul dispune aplicarea sancțiunii disciplinare printr-o decizie emisă în forma scrisă, în termen de 30 de zile calendaristice de la data luării la cunoștință despre săvârșirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii faptei.
- (11) Decizia trebuie să conțină elementele stabilite de Codul muncii și se comunică salariatului în termen de 5 zile calendaristice de la data emiterii, producând efecte de la data comunicării.
- (12) Decizia de sancționare poate fi contestată de salariat la instanțele judecătorești competente în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării.
- (13) Angajatorul nu poate aplica mai multe sancțiuni angajatului pentru aceeași abatere, iar aplicarea sancțiunii nu poate interveni într-un termen ce depășește 6 luni de la luarea la cunoștință asupra abaterii.

Articolul 33

Pe o perioadă de minimum 6 luni de la reluarea activității, considerată perioadă de readaptare, salariații care au beneficiat de concediu de maternitate și/sau concediu legal plătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani nu vor putea fi concediați pentru motivul de necorespondere profesională prevăzut de Codul muncii.

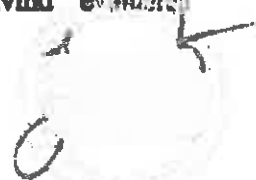
Articolul 34

- (1) Salariatul poate fi concediat pentru motive de necorespondere profesională, cu respectarea procedurii de evaluare prealabilă, stabilită prin prezentul contract colectiv de muncă și cu respectarea art. 61 lit. d) din Codul muncii.
- (2) Concedierea angajatului pentru necorespondere profesională poate fi dispusă în urma evaluării obiective a performanțelor profesionale raportate la cerințele postului, obținute la două evaluări anuale consecutive. În aplicarea acestei măsuri, angajatorul are obligația de a respecta procedura de evaluare stabilită prin regulamentul intern sau contractul colectiv de muncă aplicabil, cu respectarea principiului dreptului la apărare. La solicitarea expresă a angajatului, acesta poate fi asistat de un reprezentant al sindicatului din care face parte sau, în lipsa acestuia, de un reprezentant al sindicatului.
- (3) În cazul angajaților care dețin funcții în comitetul sindical sau în alte organe de conducere ale organizației sindicale, angajatorul va consulta Comitetul de conducere al organizației sindicale din care acesta face parte, și ulterior organul sindical ierarhic superior în toate situațiile care vizează încetarea contractului individual de muncă.
- (4) Evaluarea salariatului pentru necorespondere profesională se face de către o comisie numită de către angajator. Din comisie va face parte și un reprezentant al sindicatului, desemnat de acesta, al cărui membru este salariatul în cauză.

- (5) Comisia va convoca salariatul și îi va comunica acestuia în scris, cu cel puțin 15 zile calendaristice înainte:
- data, ora exactă și locul întrunirii comisiei;
 - motivul întrunirii.
- (6) Comisia va analiza solicitarea instituției și rapoartele de evaluare pe ultimii 2 ani întocmite de șeful ierarhic superior al salariatului sau de persoana responsabilă.
- (7) Necorespunderea profesională poate fi susținută de comisie prin dovezi de îndeplinire necorespunzătoare a sarcinilor profesionale constatate în rapoartele de evaluare întocmite pe ultimii 2 ani.
- (8) În cazul în care salariatul își pierde aptitudinile profesionale din motive medicale, dar și pentru necorespundere profesională, angajatorul îi va asigura, în limitele disponibile, un alt loc de muncă. În situația în care nu dispune de astfel de posibilități, angajatorul va apela la autoritatea publică locală pentru ocuparea forței de muncă, în vederea soluționării. Salariatul are la dispoziție un termen de 3 zile lucrătoare de la comunicarea angajatorului pentru a-și manifesta în scris consimțământul cu privire la noul loc de muncă oferit.
- (9) În cazul în care, în urma evaluării comisiei, salariatul este considerat necorespunzător profesional de către comisie, acesta are dreptul de a contesta hotărârea comisiei în termen de 5 zile lucrătoare de la comunicare.
- (10) Dacă salariatul nu a formulat contestația în termen sau dacă hotărârea comisiei este menținută după reexaminarea ei în urma contestației, angajatorul poate emite și comunica decizia de desfacere a contractului individual de muncă al salariatului, pentru motive de necorespundere profesională. Decizia astfel emisă va conține rezultatul cercetării prealabile a salariatului în cauză.
- (11) Concedierea dispusă fără efectuarea evaluării profesionale conform prezentului contract colectiv de muncă și legislației în vigoare este nulă în mod absolut, chiar dacă pe fond măsura ar fi fost temeinică.
- (12) În situația în care instanța judecătorească competentă constată caracterul nelegal sau netemeinic al măsurii de încetare a contractului individual de muncă și dispune anularea acesteia, instituția are obligația de a pune în aplicare măsurile dispuse prin hotărârea definitivă.

Articolul 35

- (1) Angajatorul va lua toate măsurile necesare pentru evitarea subiectivismului și a arbitrarului în aplicarea normelor concrete de evaluare a performanțelor profesionale individuale. Încălcarea sau aplicarea greșită, cu rea-credință, a normelor procedurale privind evaluarea



performanțelor profesionale individuale atrage răspunderea potrivit legii, material și disciplinar.

- (2) La contestarea evaluărilor, angajatul contestatar va putea fi asistat, la cererea sa, de un reprezentant al sindicatului reprezentativ.

Articolul 36

- (1) În cazul în care angajatorul intenționează să efectueze concedieri colective, acesta are obligația de a iniția, în timp util și în scopul ajungerii la o înțelegere, consultări cu sindicatul reprezentativ la nivel de unitate, cu privire la metodele și mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numărului de salariați care vor fi concediați (oferirea unui nou loc de muncă în aceeași unitate, calificarea profesională în vederea ocupării unui post în aceeași unitate, îndeplinirea responsabilităților în regim de telemuncă ș.a.).
- (2) În situația în care, ulterior consultărilor cu sindicatul, angajatorul decide aplicarea măsurii de concediere colectivă, acesta va comunica în scris fiecărui salariat al cărui post urmează a fi desființat dacă i se oferă sau nu un nou loc de muncă, ori dacă îl cuprinde într-o formă de recalificare profesională în vederea ocupării unui post în aceeași unitate.
- (3) În cazurile în care salariaților nu li se pot oferi alte locuri de muncă ori aceștia refuză locul de muncă oferit sau cuprinderea într-o formă de recalificare, conducerea unității le va comunica în scris termenul de preaviz, în condițiile prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă.
- (4) Dacă unitatea își extinde sau își reia activitatea într-o perioadă de 12 luni de la desfacerea contractului individual de muncă pentru motive ce nu țin de persoana salariatului, are obligația să înștiințeze în scris despre aceasta organizația sindicală, salariații concediați și să facă publică măsura.
- (5) Salariații notificați în acest sens au la dispoziție un termen de maximum 5 zile calendaristice de la data primirii comunicării pentru a-și manifesta în scris consimțământul cu privire la locul de muncă oferit, având dreptul de a ocupa postul în cauză fără examen, concurs sau perioadă de probă.

Articolul 37

- (1) În cazul concedierilor pentru motive care nu țin de persoana salariatului, la aplicarea efectivă a reducerii de personal, după reducerea posturilor vacante de natura celor desființate, măsurile vor afecta în ordine:
- a) contractele de muncă ale salariaților care cumulează două sau mai multe funcții;
 - b) contractele de muncă ale persoanelor care cumulează pensia cu salariul.
 - c) contractele de muncă ale persoanelor care îndeplinesc condițiile de pensionare, la cererea lor;



- d) contractele de muncă ale persoanelor care au optat pentru continuarea activității, deși au dreptul de a se pensiona pentru limită de vârstă;
- e) angajații care au avut în ultimii doi ani cel puțin două calificative de satisfăcător.
- (2) În cazul în care la nivelul instituției există mai multe posturi de aceeași natură și unul sau mai multe dintre acestea vor fi desființate, se va organiza concurs, conform reglementărilor legale. La concurs vor putea participa lucrătorii vizați de concediere, indiferent de departamentul, secția sau serviciul din care fac parte, dacă postul este de aceeași natură.
- (3) În cazul în care departajarea nu se poate realiza potrivit alin. 1, se va ține seama de următoarele:
- a) dacă măsura afectează doi soți care lucrează în aceeași instituție, se desface contractul de muncă al soțului cu venitul mai mic, fără ca prin aceasta să se poată desface contractul de muncă unei persoane care ocupă un post nevizat de reducere;
- b) măsura să afecteze numai în ultimul rând persoanele văduve sau divorțate ce au în îngrijire copii, unici întreținători de familie precum și salariații care mai au cel mult 2 ani până la pensionarea lor, la cerere.
- (4) În cazul în care măsura desfacerii contractului individual de muncă ar afecta un salariat care a urmat o formă de calificare sau de perfecționare a pregătirii profesionale și a încheiat cu unitatea un act adițional la contractul individual de muncă prin care s-a obligat să presteze o activitate într-o anumită perioadă de timp, angajatorul nu-i va putea pretinde acestuia despăgubiri și nici nu-l va putea obliga la suportarea cheltuielilor ocazionate de pregătirea sa profesională, proporțional cu perioada nelucrată până la împlinirea termenului prevăzut în actul adițional, dacă măsura desfacerii contractului de muncă nu este imputabilă salariatului.
- (5) Hotărârea privind concedierile colective se adoptă de către Consiliul de Administrație al unității cu acordul sindicatului reprezentativ la nivel de unitate.
- (6) Orice încălcare dovedită a drepturilor salariaților privind încheierea, executarea și încetarea contractului individual de muncă atrage după sine răspunderea persoanelor vinovate.
- (7) Litigiile dintre salariați și angajator în legătură cu încheierea, executarea și încetarea contractului individual de muncă sunt litigii de muncă și se soluționează de către instanțele judecătorești sau alte organe expres prevăzute de lege.
- (8) Termenul de sesizare a organelor de soluționare a litigiilor de muncă este de 30 de zile de la data comunicării în scris a deciziei, în cazul în care legea prevede necesitatea unei comunicări, iar în celelalte cazuri de la data când angajatul a luat cunoștință de măsura sau împrejurarea care a determinat litigiul.



Articolul 38

Angajatorul va păstra posturile următoarelor categorii de angajați:

- a) angajați care satisfac serviciul militar voluntar;
- b) angajații lideri de sindicat, care au contractul individual de muncă suspendat, conform legii, pe perioada desfășurării de activități sindicale, îndeplinind o funcție de conducere în sindicat;
- c) angajați cu incapacități temporare de lucru;
- d) angajați aflați în concediile prenatale, postnatale și de îngrijire a copilului, conform legii;
- e) angajați aflați în concediu de studii.

CAPITOLUL IV

TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ

Articolul 39

- (1) Durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi sau de 40 de ore pe săptămână, pentru angajații cu normă întreagă.
- (2) În cazul tinerilor în vârstă de până la 18 ani, durata timpului de muncă este de 6 ore pe zi și de 30 de ore pe săptămână.
- (3) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare. Prin excepție, durata timpului de muncă, poate fi prelungită peste 8 ore pe zi și peste 48 de ore pe săptămână, care include și orele suplimentare, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de 4 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână.
- (4) Când munca se efectuează în schimburi, durata timpului de muncă va putea fi prelungită peste 8 ore pe zi și peste 48 ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de trei luni, să nu depășească 48 de ore pe săptămână.
- (5) Pentru anumite activități sau profesii stabilite prin prezentul contract colectiv de muncă se pot negocia perioade de referință mai mari de 4 luni, fără să depășească 6 luni.
- (6) La stabilirea perioadelor de referință prevăzute la alin. (3) și (5) nu se ia în calcul durata concediului de odihnă și situațiile de suspendare a contractului individual de muncă.

Articolul 40

- (1) În toate cazurile când este posibil, angajatorul și sindicatul reprezentativ pot stabili ore flexibile de lucru și modalități de aplicare a acestora, care să nu afecteze drepturile prevăzute

de contractul colectiv de muncă și buna funcționare a instituției. Vor fi respectate dispozițiile art. 118 din Codul muncii.

- (2) La locurile de muncă unde, datorită specificului activității, nu există posibilitatea încadrării în durata normală a timpului de muncă, conform art. 39, alin. (1), se vor stabili forme specifice de organizare a timpului de muncă prin contractul colectiv de muncă.
- (3) Stabilirea orarelor flexibile de muncă nu poate conduce la sporirea sarcinilor de serviciu sau la deteriorarea condițiilor de muncă ori la diminuarea veniturilor provenite din salarii.
- (4) Angajații care își desfășoară activitatea în condiții deosebite, vătămătoare, grele sau periculoase pot beneficia de reducerea duratei normale de muncă cu o oră pe zi, fără afectarea drepturilor lor salariale ori a vechimii în muncă, conform buletinelor de determinare care confirmă existența condițiilor grele de muncă, a factorilor vătămători, periculoși și numărul acestora, în conformitate cu dispozițiile legale în vigoare.

Articolul 41

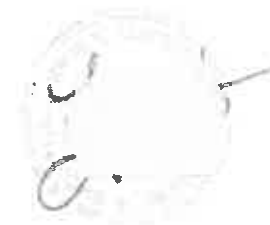
- (1) Munca suplimentară prestată peste programul normal de lucru, precum și munca suplimentară prestată în zilele de sărbători legale, repaus săptămânal și în alte zile în care, în conformitate cu legea, nu se lucrează, se compensează prin ore libere plătite în următoarele 90 de zile calendaristice după efectuarea acestora, proporțional cu timpul efectiv lucrat.
- (2) Angajații pot fi chemați să presteze ore suplimentare numai cu acordul lor scris, cu excepția cazurilor de forță majoră și a cazului fortuit prevăzute de legislația aplicabilă. Ceea ce depășește 120 ore/an de persoană necesită și acordul sindicatului reprezentativ din unitate.
- (3) Orele suplimentare se compensează cu timp liber corespunzător sau dacă nu au putut fi compensate în următoarele 90 zile calendaristice și cel în cauză este de acord, se plătesc cu un spor stabilit conform art. 65, alin (1), lit. d și e din prezentul contract.
- (4) Stabilirea programului de lucru, ce implică ore suplimentare, se va face cu acordul sindicatului reprezentativ la nivel de unitate.
- (5) În perioadele de reducere a activității, angajatorul are posibilitatea de a acorda zile libere plătite din care pot fi compensate orele suplimentare ce vor fi prestate în următoarele 12 luni.

Articolul 42

- (1) În fiecare săptămână, salariații au dreptul la 48 de ore consecutive de repaus.
- (2) Repausul săptămânal se acordă, de regulă, sâmbătă și duminică.
- (3) La locurile de muncă unde specificul activității nu permite încadrarea în durata normală a timpului zilnic de lucru, pot fi stabilite forme specifice de organizare a timpului de lucru, după caz, cu respectarea legislației în vigoare și a prezentului contract colectiv de muncă.
- (4) În cazul în care activitatea la locul de muncă nu poate fi întreruptă în zilele de sâmbătă și duminică, precum și în zilele de sărbători legale, prin negocieri cu reprezentanții

semnatar al prezentului contract sau cu reprezentantul salariaților, se vor stabili condițiile în care zilele de repaus vor fi acordate și în alte zile ale săptămânii, sau cumulate pe o perioadă mai mare, în funcție de posibilitățile oferite de programul de funcționare al instituției.

- (5) Salariații care își desfășoară activitatea în zilele de sâmbătă, duminică și sărbători legale, li se asigură repausul în zilele de luni și marți din cursul săptămânii următoare sau în alte zile, potrivit programării stabilite de comun acord cu angajatorul.
- (6) Salariații care își desfășoară activitatea în zilele de sâmbătă, duminică și sărbători legale, ca program normal de lucru, beneficiază de un spor în cuantum de 35% din salariul de bază pentru timpul efectiv lucrat, în conformitate cu Codul Muncii, art. 137, alin. (3) și art. 46, alin. (1), lit. b din CCMSC.
- (7) Părțile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă recunosc, de comun acord, că activitatea prestată sâmbăta, duminica și în alte zile în care, potrivit legii, nu se lucrează, asigură continuitatea activității de bibliotecă, după caz, și reprezintă programul special de bibliotecă.
- (8) În situația când angajatorul consideră că este necesară suspendarea repausului săptămânal, de cel puțin două zile consecutive într-o perioadă de referință de 7 zile calendaristice, pe lângă respectarea dispozițiilor art. 137 alin (4) și (5) din Codul muncii, va solicita și acordul fiecărei persoane privind prestarea muncii suplimentare.
- (9) Solicitățile repetate adresate angajatului în afara programului de lucru, fără a fi justificate de o situație de forță majoră, constituie o încălcare a dreptului acestuia la odihnă și reprezintă o ingerință nepermisă în viața sa personală și de familie.
- (10) Lucrătorii au dreptul, potrivit legislației, la viață privată, iar în afara programului de lucru stabilit conform contractului individual de muncă și art. 17 alin (3) și (4) din Codul muncii, nu pot primi solicitări din partea angajatorului, cu excepția cazurilor de forță majoră.
- (11) Orice solicitare a angajatorului privind executarea unor sarcini și atribuții va fi transmisă în timpul programului de muncă și nu va viza executarea unor sarcini și/sau atribuții care nu intră în sfera celor specifice postului ocupat, conform COR și, după caz, Standardului Ocupațional.
- (12) Angajatorul se obligă să respecte dreptul la repaus și să planifice programul de muncă astfel încât să nu conducă la suprasolicitare.
- (13) Sunt zile nelucrătoare zilele de repaus săptămânal și zilele de sărbători legale, după cum urmează:
 - zilele de repaus săptămânal (2 zile consecutive);
 - 1 și 2 Ianuarie (prima și a doua zi de Anul Nou);
 - 9 Ianuarie - Botezul Domnului;



- 7 ianuarie – Soborul Sfântului Proroc Ioan Botezătorul;
- 24 ianuarie – Ziua Unirii Principatelor Române;
- Vinerea Mare – ultima zi de vineri înaintea Paștelui;
- prima și a doua zi de Paști;
- 1 Mai – Ziua Muncii;
- 1 iunie – Ziua Copilului;
- prima și a doua zi de Rusalii;
- 15 august – Adormirea Maicii Domnului;
- 30 noiembrie – Sf. Apostol Andrei;
- 1 decembrie – Ziua Națională a României;
- 25 și 26 decembrie – prima și a doua zi de Crăciun;
- două zile lucrătoare pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestor culte;
- alte zile stabilite de lege după încheierea prezentului contract colectiv de muncă.

(14) Angajații Bibliotecii Județene „Ioan N. Roman” Constanța beneficiază și de următoarele zile libere plătite:

- schimbarea locului de muncă în cadrul aceleiași instituții, cu schimbarea domiciliului/reședinței – 5 zile lucrătoare;
- asistarea copilului de până la 12 ani în prima zi de școală - 1 zi lucrătoare;
- Ziua bibliotecarului – 1 zi lucrătoare, acordată în termen de 30 de zile, cu aprobarea prealabilă a angajatorului; În situația în care, ulterior acordării acestui drept, Curtea de Conturi sau orice alt organ de control competent stabilește, printr-un act definitiv, caracterul nelegal al acordării și/sau plății drepturilor salariale aferente acestei zile și dispune recuperarea sumelor de la beneficiarii acestora, salariatul beneficiar se obligă să restituie sumele astfel stabilite ca fiind necuvenite, în cuantumul și în condițiile prevăzute de lege. Recuperarea sumelor se va realiza numai cu respectarea dispozițiilor legale aplicabile privind restituirea sumelor nedatorate și reținerile din salariu.
- ziua de naștere a fiecărui angajat – 1 zi lucrătoare, acordată în termen de 30 de zile, cu aprobarea prealabilă a angajatorului.

Articolul 43

(1) Pentru unele activități, locuri de muncă și categorii de personal, timpul de lucru poate fi parțial, corespunzător unor fracțiuni de normă.

(2) La cerere, salariații încadrați cu timp de muncă parțial vor putea fi încadrați cu timp de muncă integrală dacă există posturi vacante și dacă îndeplinesc condițiile ocupării acestor posturi.

Articolul 44

- (1) Orelle de începere și încheiere a programului de lucru vor fi stabilite de regulamentul intern.
- (2) De comun acord, angajatorul și salariatul pot stabili un orar flexibil de lucru, care să nu afecteze drepturile prevăzute de prezentul contract colectiv de muncă și buna funcționare a instituției.
- (3) Angajații pot solicita, pentru cazuri justificate, decalarea programului de lucru. Angajatorul va analiza cererea și o va aproba, în funcție de posibilități. Modalitățile practice, locale, se stabilesc pe baza prevederilor contractului colectiv de muncă și fac obiectul unor înțelegeri individuale, prevăzute de regulă, în contractul individual de muncă. Angajații au obligația de a anunța în scris aceste situații, în timp util (cu cel puțin o săptămână înainte, dar nu mai mult de o lună înaintea apariției acestor situații) pentru a nu dezorganiza activitatea instituției.
- (4) La cerere, angajații care au solicitat, potrivit legii, program parțial de lucru vor putea reveni la programul normal.

Articolul 45

- (1) Munca prestată în intervalul dintre orele 22:00 și 06:00, reprezintă lucru în timpul nopții.
- (2) Durata normală a timpului de muncă pentru salariatul în regim de noapte nu poate depăși o medie de 8 ore pe zi, calculată pe o perioadă de referință de maximum trei luni calendaristice, cu respectarea prevederilor legale privind repausul săptămânal.
- (3) Angajații care efectuează cel puțin 3 ore de muncă de noapte beneficiază fie de program redus cu o oră față de durata normală a zilei de muncă, fără ca aceasta să ducă la scăderea salariului de bază, fie de un spor de 25% din salariul de bază pentru fiecare oră de muncă de noapte prestată.
- (4) Dacă utilizează în mod frecvent munca de noapte, angajatorul este obligat să informeze despre aceasta Inspectoratul Teritorial de Muncă.
- (5) Salariații care urmează să desfășoare cel puțin 3 ore de muncă de noapte sunt supuși unui examen medical gratuit înainte de începerea activității și după aceea, periodic.
- (6) Salariații care desfășoară muncă de noapte și au probleme de sănătate recunoscute ca având legătură cu aceasta vor fi trecuți la o muncă de zi pentru care sunt apti.
- (7) Tinerii care nu au împlinit vârsta de 18 ani nu pot presta muncă de noapte.
- (8) Femeile însărcinate, care se află în primele 6-8 săptămâni după o naștere și cele care alăptează, precum și angajații cu restricții medicale nu pot fi obligați să presteze muncă de noapte.
- (9) Personalul de specialitate și tehnic care lucrează frecvent în timpul nopții beneficiază de măsuri compensatorii suplimentare prin contract colectiv de muncă.



[Handwritten signature]

Articolul 46

- (1) Salariații care renunță la concediul legal pentru creșterea copilului până la împlinirea vârstei de 2 ani, respectiv 3 ani, beneficiază de reducerea duratei normale a timpului de lucru cu 2 ore pe zi conform legii, fără ca acesta să le afecteze salariul de bază și vechimea. La cererea lor, se poate acorda program decalat, cu alte ore de începere a programului, dacă activitatea unității permite.
- (2) Angajatorul are obligația de a acorda salariaților gravide dispensă pentru consultații prenatale, în limita a 16 ore pe lună, fără a le afecta drepturile salariale; în această situație, salariața are obligația de a prezenta o dovadă medicală privind efectuarea controalelor medicale pentru care s-a învoit.
- (3) Salariații care au în îngrijire copii de până la 11 ani inclusiv pot lucra cu jumătate de normă, dacă nu beneficiază de creșă sau cămin, fără a le fi afectate drepturile ce decurg din calitatea de salariat. Timpul în care au fost încadrați în aceste condiții se consideră, la calculul vechimii în muncă, timp lucrat cu normă întreagă.

Articolul 47

- (1) Programul de activitate al fiecărui lucrător este întocmit de angajator, conform intereselor instituției și cu respectarea prevederilor legale în vigoare, pentru o perioadă de cel puțin două săptămâni calendaristice, aducându-se la cunoștința angajaților cu cel puțin 7 zile înainte de intrarea lui în vigoare, exceptându-se situațiile de forță majoră, când anunțul se face cu 24 de ore înainte. În cazul nerespectării condițiilor prevăzute mai sus, angajatul este absolvit de orice răspundere.
- (2) În situația în care programul de muncă anunțat conform alin. (1), nu se efectuează din culpa sau dispoziția angajatorului, parțial sau integral, timpul de muncă astfel neefectuat se consideră muncă prestată de către lucrători. Timpii de muncă astfel programați și neefecțuați, nu pot face obiectul vreunei recuperări sau programări de activități suplimentare.
- (3) Orele suplimentare efectuate de angajați sunt compensate în condițiile legii prin acordarea de timp liber corespunzător sau pecuniar.

Articolul 48

În durata normală a timpului de muncă nu intră timpii consumați cu echiparea-dezechiparea de la începutul și sfârșitul programului.

Articolul 49

- (1) Salariații Bibliotecii Județene „Ioan N. Roman” Constanța beneficiază în cursul programului de lucru de o pauză de masă de 30 de minute, care se include în durata timpului de muncă.



- (2) Angajații cu vârsta de până la 18 ani beneficiază de o pauză de masă de cel puțin 30 de minute, în cazul în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de patru ore și jumătate.

Articolul 50

- (1) Dreptul la concediul de odihnă anual plătit este garantat tuturor salariaților Bibliotecii Județene „Ioan N. Roman” Constanța.
- (2) Dreptul la concediul de odihnă anual nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări. Este interzisă orice convenție prin care se renunță total sau în parte la dreptul la concediul de odihnă.

Articolul 51

- (1) În fiecare an calendaristic, salariații au dreptul la un concediu de odihnă plătit de minimum 21 de zile lucrătoare.
- (2) Durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabilește pentru fiecare salariat în funcție de vechimea în muncă astfel:
- a) pentru o vechime de 0 – 15 ani (neîmpliniți la data începerii concediului) – 21 de zile lucrătoare;
 - b) pentru o vechime de peste 15 ani (neîmpliniți la data începerii concediului) – 25 de zile lucrătoare.
- (3) Fac excepție de la prevederile alin. 2 salariații care au vârsta sub 18 ani, care au dreptul, anual, la un concediu de odihnă plătit de 24 de zile lucrătoare.
- (4) În fiecare an calendaristic, angajații cu handicap, nevăzătorii și tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de un concediu suplimentar de odihnă de 10 zile lucrătoare.
- (5) Conform prevederilor legale, prin contractul colectiv de muncă se pot stabili criteriile pe baza cărora angajații pot să beneficieze de concedii de odihnă anuale și de concedii de odihnă suplimentare mai mari.
- (6) Pentru definitivarea studiilor, angajații beneficiază de 30 de zile calendaristice pe an plătite de către angajator, conform legislației aplicabile în vigoare.
- (7) Angajatul poate solicita, din motive justificabile, reportarea a cel puțin 10 zile de concediu de odihnă în anul următor.

Articolul 52

- (1) Salariații Bibliotecii Județene „Ioan N. Roman” Constanța beneficiază de 10 zile lucrătoare de concediu de odihnă suplimentar, conform buletinelor de expertizare și prevederilor legale.
- (2) Personalul care desfășoară activități cu suprasolicitare fizică și psihică, activități în condiții grele de muncă beneficiază de 10 zile de concediu suplimentar de odihnă, conform legislației în vigoare.



[Handwritten signature]

Articolul 53

- (1) Pentru perioada concediului de odihnă salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu, care nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent cuvenite pentru perioada respectivă, prevăzute în contractul individual de muncă.
- (2) Indemnizația de concediu de odihnă se calculează în raport cu numărul de zile de concediu înmulțite cu media zilnică a salariului de bază și sporurilor corespunzătoare fiecărei luni calendaristice în care se efectuează zilele de concediu de odihnă; media zilnică a veniturilor se stabilește în raport cu numărul zilelor lucrătoare din fiecare lună în care se efectuează zilele de concediu.
- (3) Pe lângă indemnizația de concediu, salariații au dreptul la vouchere de vacanță, conform prevederilor legale în vigoare.
- (4) Indemnizația de concediu de odihnă și, după caz, prima de vacanță se pot plăti de către angajator cu cel puțin 10 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu, la cerere.

Articolul 54

- (1) Concediul de odihnă anual se efectuează în urma unei programări anuale care se face în fiecare an de către angajator împreună cu salariatul și în concordanță cu programul de funcționare al instituției.
- (2) Pentru efectuarea concediului de odihnă în afara programării, salariatul va trebui să obțină aprobarea angajatorului în urma unei solicitări scrise.
- (3) Concediul anual de odihnă va putea fi fracționat la solicitarea salariatului și prevăzut în Programarea anuală a concediilor de odihnă, în așa fel încât una dintre părți să fie de 15 zile lucrătoare și să nu periclitaze desfășurarea normală a activității instituției. Cererea pentru concediul anual de odihnă trebuie să fie înregistrată cu cel puțin 15 zile lucrătoare înainte de data începerii efective.
- (4) În situația în care angajatul, din motive obiective și justificabile, nu poate beneficia, integral sau parțial, de concediul de odihnă anual la care este îndreptățit în anul calendaristic respectiv, angajatorul, cu acordul părții interesate, are obligația de a acorda concediul de odihnă neefectuat într-un interval de 18 luni începând cu anul următor celui în care a apărut dreptul angajatului de a beneficia de concediul de odihnă anual.
- (5) Concediul de odihnă poate fi întrerupt, la cererea salariatului, pentru motive obiective.
- (6) Angajatorul poate rechema salariatul din concediul de odihnă în caz de forță majoră sau pentru interese justificate care impun prezența acestuia la locul de muncă, numai cu acordul său și numai pe baza unei note scrise. În acest caz, conform legislației în vigoare, angajatorul are obligația de a suporta toate cheltuielile salariatului și ale familiei sale, necesare în vederea



revenirii la locul de muncă, precum și eventualele prejudicii suferite de acesta ca urmare a întreruperii concediului de odihnă.

- (7) Conform legislației în vigoare, în situația în care cheltuielile și prejudiciul cauzat depășesc 50% din salariul minim brut pe țară garantat în plată, achitarea acestora se va face în avans, cu cel puțin 3 zile înainte de data la care se solicită prezența angajatului la serviciu, astfel încât lucrătorul să nu fie prejudiciat și să dispună de resursele necesare revenirii la locul de muncă.
- (8) Angajatul poate fi chemat la lucru din timpul său liber numai cu acordul său și numai pe baza unei note scrise, întocmită de către angajator și comunicată angajatului cu confirmare de primire. Dacă această chemare se face în timpul orelor de noapte, instituția va asigura transportul angajatului/lucrătorului, de la și spre domiciliu.

Articolul 55

- (1) Salariații au dreptul la zile libere lucrătoare plătite în cazul unor evenimente familiale deosebite sau în alte situații, conform legislației aplicabile în vigoare, după cum urmează:
 - a) căsătoria salariatului – 5 zile lucrătoare;
 - b) nașterea unui copil – 10 zile lucrătoare (+ 5 zile suplimentare dacă tatăl a urmat un curs de puericultură);
 - c) căsătoria unui copil – 3 zile lucrătoare;
 - d) decesul soțului, copilului, părinților, socrilor, bunicilor, fraților și surorilor – 5 zile lucrătoare;
 - e) decesul unei rude de până la gradul II – 3 zile lucrătoare;
 - f) donatorii de sânge – 1 zi lucrătoare, conform legii.
- (2) În situațiile în care evenimentele prevăzute la alin. 1 intervin în perioada efectuării concediului de odihnă, acesta se suspendă și se va continua după efectuarea zilelor libere plătite.

Articolul 56

- (1) Angajații au dreptul să beneficieze, la cerere, de concedii pentru formare profesională.
- (2) Concediile pentru formare profesională se pot acorda cu sau fără plată.
- (3) Concediile fără plată pentru formare profesională se acordă la solicitarea angajatului, pe perioada formării profesionale pe care salariatul o urmează din inițiativa sa.
- (4) Angajatorul poate respinge solicitarea angajatului numai cu acordul sindicatului reprezentativ sau, după caz, cu acordul reprezentanților sindicatului și numai dacă absența angajatului ar prejudicia grav desfășurarea activității.
- (5) Cererea de concediu fără plată pentru formare profesională trebuie să fie înaintată angajatorului cu cel puțin o lună înainte de efectuarea acestuia și trebuie să precizeze data de

începere a stagiului de formare profesională, domeniul și durata acestuia, precum și denumirea instituției de formare profesională.

- (6) Salariații au dreptul la 90 de zile lucrătoare de concediu fără plată, acordat o singură dată pe an, pentru completarea și finalizarea studiilor, astfel:
- a) pentru susținerea examenului de bacalaureat, examenului de admitere în învățământul superior, a examenelor de an universitar și a examenului de licență, pe perioada desfășurării acestora;
 - b) pentru susținerea examenului de admitere la doctorat, a examenelor din perioada de doctorat sau susținerea tezei de doctorat;
 - c) pentru susținerea lucrărilor specifice studiilor de postdoctorat;
 - d) prezentarea la concurs în vederea ocupării unui post în altă unitate.
- (7) Concediile stipulate la alin. 6, lit. a) reprezintă vechime în muncă.
- (8) Efectuarea concediului fără plată pentru formare profesională se poate realiza și fracționat în cursul unui an calendaristic, pentru susținerea examenelor de absolvire a unor forme de învățământ sau pentru susținerea examenelor de promovare în anul următor în cadrul instituțiilor de învățământ superior, cu respectarea condițiilor stabilite la alin. (5).

Articolul 57

- (1) În cazul în care angajatorul nu și-a respectat obligația de a asigura pe cheltuiala sa participarea unui salariat la formare profesională în condițiile prevăzute de lege și de prezentul contract colectiv de muncă, salariatul are dreptul la un concediu pentru formare profesională, plătit de angajator, de până la 10 zile lucrătoare sau de până la 80 de ore.
- (2) În situația prevăzută la alin. (1) indemnizația de concediu va fi stabilită conform art. 53, alin. 2 din prezentul contract.
- (3) Perioada în care angajatul beneficiază de concediul plătit prevăzut la alin. (1) se stabilește de comun acord cu angajatorul. Cererea de concediu plătit pentru formare profesională va fi înaintată angajatorului în condițiile prevăzute la art. 56, alin. (5).
- (4) Durata concediului pentru formare profesională nu poate fi dedusă din durata concediului de odihnă anual și este asimilată unei perioade de muncă efectivă în ceea ce privește drepturile cuvenite angajatului, altele decât salariul în cazul concediului fără plată.
- (5) Angajații vor beneficia de un concediu de acomodare, pentru situațiile care presupun adopția unui copil.

Articolul 58

Personalul titular, care din proprie inițiativă solicită să se specializeze sau să participe la perfecționare sau cercetare științifică, are dreptul să întrerupă activitatea beneficiind de



concediu fără plată, în conformitate cu legislația în vigoare. Aprobările sunt de competența conducerii instituției.

Articolul 59

- (1) Femeile au dreptul la concediu de maternitate, plătit, care se compune dintr-un concediu prenatal și un concediu postnatal, în conformitate cu prevederile legale. Dacă nașterea se produce înainte de expirarea concediului prenatal, concediul postnatal se prelungește cu numărul zilelor concediului prenatal neefectuat.
- (2) Angajatul care a beneficiat de concediul pentru creșterea copilului, potrivit dispozițiilor legale, până la împlinirea vârstei de 2 ani a copilului, respectiv până la 3 ani în cazul copilului cu handicap, are dreptul, la cerere, de a beneficia de un concediu suplimentar fără plată, pentru o perioadă de până la un an, în condițiile prevăzute de legislația în vigoare.
- (3) Pe întreaga durată a concediului prevăzut la alin. (1), suspendarea contractului individual de muncă al angajatului operează de drept, iar încetarea acestuia din inițiativa angajatorului este interzisă. Postul aferent funcției deținute anterior de angajat nu poate fi ocupat de o altă persoană decât în temeiul unui contract individual de muncă încheiat pe durată determinată.
- (4) În caz de deces al mamei/tatălui, drepturile ce s-ar fi cuvenit acesteia/acestuia pentru creșterea copilului până la doi ani se vor acorda părintelui supraviețuitor, dacă acesta are copilul în îngrijire.
- (5) În cazul decesului mamei/tatălui copilului, la cererea sa, părintele supraviețuitor va beneficia de concediul fără plată neutilizat de părintele decedat, cu drepturile prevăzute la alin. 1, 2 și 3.
- (6) Femeile însărcinate, care se află în primele 6-8 săptămâni după o naștere și cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze munca de noapte, nu vor fi chemate la ore suplimentare, nu vor fi trimise în deplasare și nu vor putea fi detașate decât cu acordul lor.
- (7) La solicitarea Comitetului de sănătate și securitate a muncii, angajatorul are obligația să evalueze riscurile pe care le presupune locul de muncă al angajatei care anunță că este însărcinată, precum și al salariaței care alăptează și să le informeze cu privire la acestea.

Articolul 60

- (1) Pentru rezolvarea unor situații personale, salariații au dreptul la concedii fără plată, de cel puțin 90 de zile lucrătoare.
- (2) Salariații au dreptul la concedii fără plată și pentru:
 - a) îngrijirea copilului bolnav în vârstă de peste 3 ani, în perioada indicată în certificatul medical; de acest drept beneficiază atât mama salariată, cât și tatăl salariat, dacă mama salariată nu beneficiază, pentru aceleași motive, de concediu fără plată;

b) tratament medical efectuat în străinătate, dacă cel în cauză nu are dreptul, potrivit legii, la indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă, precum și pentru însoțirea soțului sau, după caz, soției ori a unei rude apropiate – copil, frate, soră, părinte, pe timpul cât aceștia se află la tratament în străinătate.

c) alte situații prevăzute de lege.

(3) Concedii fără plată pot fi acordate și pentru interese personale, altele decât cele prevăzute la alin. (1) și (2), pe durate stabilite prin acordul părților.

Articolul 61

Conform Codului Muncii și legilor speciale, salariații beneficiază de concediu de odihnă suplimentar, plătit, pentru:

a) efectuarea procedurii de fertilizare „in vitro”: 1 zi la data efectuării puncției ovariene și 2 zile începând cu data efectuării embriotransferului.

b) acordarea de îngrijiri sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave, cu o durată de 10 zile lucrătoare într-un an calendaristic, la solicitarea scrisă a salariatului (conform Codului Muncii și Ordinului comun al ministrului muncii și solidarității sociale și al ministrului sănătății, nr. 2172/3829/2022). Durata poate fi prelungită cu acordul angajatorului și prin contract colectiv de muncă. Zilele de concediu pentru îngrijire sunt plătite integral și nu afectează durata concediului de odihnă anual.

c) toate celelalte situații prevăzute de lege.

Articolul 62

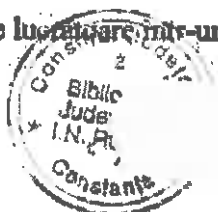
(1) Cererea pentru concediu cu sau fără plată se depune și se înregistrează la secretariatul instituției cu cel puțin 15 de zile lucrătoare înainte de efectuarea acestuia.

(2) Angajatorul are obligația de a respecta legislația în vigoare cu privire la acordarea zilelor libere plătite și să asigure buna desfășurare a procesului de întocmire, înregistrare a actelor specifice și arhivare (decizii, înregistrare cereri angajați la secretariatul instituției etc.).

Articolul 63

(1) Salariatul are dreptul de a absenta de la locul de muncă în situații neprevăzute, determinate de o situație de urgență familială cauzată de boală sau de accident, care fac indispensabilă prezența imediată a salariatului, în condițiile informării prealabile a angajatorului și cu recuperarea perioadei absente până la acoperirea integrală a duratei normale a programului de lucru a salariatului.

(2) Absentarea de la locul de muncă prevăzută la alin. 1 nu poate avea o durată mai mare de 10 zile lucrătoare într-un an calendaristic.



- (3) Angajatorul și salariatul stabilesc de comun acord modalitatea de recuperare a perioadei de absență precizată la alin. 1, în limita numărului de zile prevăzute la alin. 2.

CAPITOLUL V

SALARIZAREA ȘI ALTE DREPTURI BĂNEȘTI

Articolul 64

- (1) Pentru munca prestată în condițiile prevăzute în contractul individual de muncă, fiecare salariat are dreptul la un salariu în bani convenit la încheierea contractului de muncă.
- (2) Salariul cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, sporurile, premiile, precum și alte drepturi bănești corespunzătoare fiecărei categorii de personal, conform legii salarizării în vigoare.
- (3) Salarizarea angajaților se face în conformitate cu prevederile legii unitare de salarizare a personalului din sectorul bugetar, aceasta fiind, în momentul încheierii prezentului contract colectiv de muncă, legea nr. 153/2017 cu modificările și completările ulterioare.
- (4) Plata salariilor se face lunar, în prima decadă a lunii.
- (5) Angajații beneficiază de indexare periodică a salariului de bază, în conformitate cu prevederile legale aplicabile.
- (6) Indexarea se face pe baza coeficienților de indexare prevăzuți prin acte normative și la termenele stabilite prin acestea.
- (7) Ca urmare a indexării, angajatorul va recalcula salariile în mod corespunzător.

Articolul 65

- (1) Conform legislației în vigoare, salariații Bibliotecii Județene „Ioan N. Roman” Constanța pot beneficia de următoarele sporuri:
 - a) sporul pentru condiții vătămătoare sau periculoase – 15% la salariul de bază (raportat la salariul de bază din decembrie 2018), conform legii 153/2017 și regulamentelor speciale; dacă în perioada de aplicare a prezentului contract intervine o prevedere legală mai favorabilă angajaților, aceasta se va aplica cu prioritate;
 - b) sporul pentru condiții grele de muncă - 15% la salariul de bază (raportat la salariul de bază din decembrie 2018), conform legii 153/2017 și regulamentelor speciale; dacă în perioada de aplicare a prezentului contract intervine o prevedere legală mai favorabilă angajaților, aceasta se va aplica cu prioritate;
 - c) sporul pentru munca desfășurată în zilele de sâmbătă, duminică și sărbători legale ca program normal de lucru se acordă în cuantum de 35% din salariul de bază pentru timpul efectiv lucrat în conformitate cu Codul Muncii, art. 137 alin. (3);



- d) sporul de 75% atunci când nu este posibilă compensarea în timp liber corespunzător pentru munca suplimentară efectuată în timpul liber (art. 21, alin. 2 din legea 153/2017);
- e) sporul de 100% în cazul în care compensarea cu timp liber nu este posibilă atunci când munca suplimentară s-a desfășurat în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează (art. 21, alin. 3 din legea 153/2017). Evidența orelor suplimentare desfășurate se va gestiona de către șeful ierarhic, conform condiții de prezență/pontaj;
- f) pentru vechime în muncă:
 - i. gradația 1: între 3 și 5 ani – 7,5 % la salariul de bază;
 - ii. gradația 2: între 5 și 10 ani – 5 % la salariul de bază stabilit conform gradației 1;
 - iii. gradația 3: între 10 și 15 ani – 5% la salariul de bază stabilit conform gradației 2;
 - iv. gradația 4: între 15 și 20 ani – 2,5 % la salariul de bază stabilit conform gradației 3;
 - v. gradația 5: peste 20 de ani – 2,5 % la salariul de bază stabilit conform gradației 4;
- g) sporul pentru munca de noapte – 25% din salariul de bază;
- h) alte sporuri prevăzute de lege după încheierea prezentului contract colectiv de muncă.

Articolul 66

(1) Indemnizațiile acordate la nivelul instituției sunt:

- a) indemnizația pentru titlul științific de doctor, care se acordă în cuantum de 50% din nivelul salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată, dacă angajatul își desfășoară activitatea în domeniul pentru care deține titlul și dacă are prevăzute în fișa postului un set de atribuții obiective și cuantificabile care să permită verificarea lunară a modului în care activitatea acestuia este valorificată în mod suplimentar;
- b) indemnizația de hrană;
- c) alte indemnizații acordate conform legii.

(2) În situația în care cuantumul prevăzut la alin. (1), lit a) se modifică în defavoarea angajaților, se aplică dispozițiile prezentului CCM.

Articolul 67

(1) În condițiile legii, salariații pot beneficia de alte venituri/beneficii:

- a) tichete de masă, tichete cadou, tichete de creșă, tichete culturale și vouchere de vacanță – se acordă conform legii;
- b) adaosurile la salariu -- se acordă conform legii și înțelegerii părților.

(2) Condițiile de participare la fondul de premiere, precum și perioada în care se acordă cota de venit extrabugetar angajaților, care nu poate fi mai mare de un an, se stabilesc prin contractul colectiv de muncă la nivel de instituție.



Articolul 68

- (1) Salariile și toate celelalte drepturi bănești cuvenite salariaților se plătesc înaintea oricăror alte obligații bănești ale instituției.
- (2) În caz de faliment, lichidare judiciară sau de încetare a funcționării instituției, salariații au calitatea de creditori privilegiați, iar drepturile lor bănești constituie creanțe privilegiate, urmând să fie plătite integral, înainte de a-și revendica cota-parte ceilalți creditori.

Articolul 69

Angajatorul se obligă să depună toate eforturile pentru acordarea lucrătorilor a tuturor drepturilor salariale prevăzute de legi (indemnizații, sporuri, adaosuri salariale ș.a.), interpretând prevederile acestora în favoarea angajaților. Costurile privind îndeplinirea procedurilor de obținere a drepturilor salariale cad în sarcina angajatorului.

Articolul 70

Salariații unității trimiși în deplasare/delegație în țară sau străinătate vor beneficia de următoarele drepturi:

- a) decontarea cheltuielilor de transport și de cazare;
- b) diurna de deplasare, al cărei quantum se stabilește în conformitate cu prevederile legale aplicabile personalului bugetar;
- c) decontarea cheltuielilor de deplasare și cazare ale membrilor aleși ai sindicatului sau reprezentanților acestora, cu excepția celor scoși din producție, care se deplasează în interesul unității la cererea sindicatului.
- d) angajatorul va face toate demersurile necesare pentru obținerea vizelor necesare și plata asigurărilor de sănătate și a asigurărilor pentru baza materială necesară deplasării angajaților, în interesul serviciului, în străinătate, conform legislației aplicabile în vigoare.

Articolul 71

- (1) Conform art. 1 din anexa la Hotărârea Guvernului nr. 714/2018 privind drepturile și obligațiile personalului autorităților și instituțiilor publice pe perioada delegării și detașării în altă localitate, precum și în cazul deplasării în interesul serviciului, cu modificările și completările ulterioare, angajații Bibliotecii Județene „Ioan N. Roman” Constanța beneficiază de drepturile de delegare astfel:

- a) persoana delegată într-o localitate situată la o distanță cuprinsă între 5 și 50 km de localitatea în care își are locul permanent de muncă beneficiază de o indemnizație de delegare, în quantum de 23 lei/zi, indiferent de funcția pe care o îndeplinește;
- b) persoana delegată într-o localitate situată la o distanță mai mare de 50 km de localitatea în care își are locul permanent de muncă și care nu se poate înapoia la sfârșitul zilei de lucru beneficiază de o alocație zilnică de delegare compusă din:

- o indemnizație de delegare, în cuantum de 23 lei/zi, indiferent de funcția pe care o îndeplinește;
- o alocație de cazare, în cuantum 265 lei/zi, în limita căreia trebuie să își acopere cheltuielile de cazare.

(2) Angajatorul va crește aceste sume în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

Articolul 72

- (1) Salariații unității trimiși în detașare beneficiază de drepturile de delegare prevăzute de prezentul contract colectiv de muncă. Salariatul delegat are dreptul la plata cheltuielilor de transport și cazare, precum și la o indemnizație de delegare, în condițiile prevăzute de lege.
- (2) Persoanele detașate își mențin toate drepturile pe care le-au avut la data detașării, cu excepția celor privind igiena și protecția muncii, chiar dacă la locul de muncă unde sunt detașate acestea nu se mai regăsesc. Dacă la locurile de detașare drepturile echivalente sau niveluri mai mari sau se acordă și alte drepturi, persoanele detașate beneficiază de acestea, inclusiv de toate drepturile privind protecția și igiena muncii, corespunzătoare noului loc de muncă.
- (3) Pe durata delegării, respectiv a detașării, angajatul își păstrează funcția și toate celelalte drepturi prevăzute în contractul individual de muncă.
- (4) Pe durata detașării angajatul beneficiază de drepturile care îi sunt mai favorabile, fie de drepturile de la angajatorul care a dispus detașarea, fie de drepturile de la angajatorul la care este detașat.

Articolul 73

- (1) Nicio reținere din salariu nu poate fi operată, în afara cazurilor și condițiilor prevăzute de lege.
- (2) Reținerile cu titlu de daune cauzate angajatorului nu pot fi efectuate decât dacă datoria salariatului este scadentă, lichidă și exigibilă și a fost constatată ca atare printr-o hotărâre judecătorească definitivă și irevocabilă în cazul contestării de către salariat.
- (3) În cazul pluralității de creditori ai salariatului va fi respectată următoarea ordine:
 - a) obligațiile de întreținere, conform prevederilor legale;
 - b) contribuțiile și impozitele datorate către stat;
 - c) daunele cauzate proprietății publice prin fapte ilicite;
 - d) acoperirea altor datorii.
- (4) Reținerile din salariu nu pot depăși în fiecare lună jumătate din salariul net.

Articolul 74

Angajatorul va ține o evidență în care să se menționeze activitatea desfășurată în baza contractului individual de muncă și drepturile de care au beneficiat salariații și, la cerere, le vor elibera copii despre acestea.



[Handwritten signature]

CAPITOLUL VI

FORMAREA PROFESIONALĂ

Articolul 75

- (1) Prin termenul de formare profesională părțile înțeleg orice procedură prin care o persoană dobândește o calificare atestată printr-un certificat sau o diplomă, eliberate conform legii.
- (2) Prin termenul de formare profesională continuă părțile înțeleg procedura prin care o persoană, având deja o calificare sau o profesie, își completează cunoștințele profesionale, fie prin aprofundarea studiilor într-un anumit domeniu al specialității de bază, fie prin deprinderea unor metode sau procedee noi adoptate în domeniul specialităților lor.
- (3) Formarea profesională și formarea profesională continuă cuprind și teme din domeniul relațiilor de muncă, convenite între sindicat și angajator.

Articolul 76

Angajatorul se obligă să asigure salariaților accesul periodic la formarea și perfecționarea profesională, în condițiile legii și a fondurilor alocate prin bugetul anual.

Articolul 77

Formarea profesională a salariaților se poate realiza prin următoarele forme:

- a) participarea la cursuri organizate de Ministerul Culturii, Asociația Națională a Bibliotecarilor și Bibliotecilor Publice din România, Ministerul Educației, Institutul Național pentru Cercetare și Formare Culturală, licee, universități de stat sau de furnizori de servicii de formare profesională din țară și din străinătate;
- b) stagii de adaptare profesională la cerințele postului și ale locului de muncă;
- c) stagii de practică și de specializare în țară;
- d) formare individualizată;
- e) stagii de perfecționare organizate de organizațiile sindicale reprezentative;
- f) alte forme de pregătire prevăzute de lege sau convenite între angajator și salariat.

Articolul 78

- (1) Angajatorul, cu consultarea sindicatului, se obligă să elaboreze planuri de formare profesională pentru toate categoriile de salariați, astfel încât să asigure participarea la programe de formare profesională pentru toți salariații cel puțin o dată la 2 ani, dacă are cel puțin 21 de angajați, sau cel puțin o dată la 3 ani, dacă are sub 21 de angajați.
- (2) Planurile de formare profesională fac parte integrantă din contractele colective de muncă încheiate la nivelul instituției.



- (3) Planurile de formare profesională vor fi aduse la cunoștință salariaților în termen de 3 zile de la adoptarea lor, prin afișarea la sediul instituției, în locuri adecvate, ușor accesibile.

Articolul 79

În cazul în care un salariat identifică un curs de formare profesională pe care ar dori să-l urmeze (curs care să fie în concordanță cu activitățile specifice pe care salariatul le desfășoară în instituție), organizat de un terț, angajatorul va analiza cererea împreună cu reprezentanții sindicatului, stabilind dacă și în ce condiții instituția va suporta cheltuielile aferente cursului.

Articolul 80

Salariații care au beneficiat de un curs sau un stagiu de formare profesională mai mare de 60 de zile pe cheltuielile angajatorului, în condițiile legii, nu pot avea inițiativa încetării contractului individual de muncă o perioadă de cel puțin 3 ani de la data absolvirii cursurilor sau stagiului de formare profesională.

Articolul 81

- (1) Personalul trimis la activități de perfecționare sau la manifestări științifice beneficiază de drepturi prevăzute de lege pentru personalul aflat în deplasare, precum și de plata taxei de participare, în limita fondurilor bugetare alocate acestor activități.
- (2) Angajatorul va suporta toate cheltuielile ocazionate de participarea salariaților la cursurile și stagiile de formare profesională inițiate de către acesta, în condițiile legii.

Articolul 82

- (1) Salariații care participă la stagii sau cursuri de formare profesională ce presupun scoaterea parțială sau totală din activitate, beneficiază de drepturile salariale prevăzute de art. 197 din Codul Muncii și le revin obligațiile prevăzute de art. 198 din Codul Muncii.

Articolul 83

Salariații beneficiază de concedii pentru formare profesională conform legii și prevederilor prezentului contract colectiv de muncă.

Articolul 84

În cazul în care unitatea urmează să își schimbe parțial sau total profilul de activitate, aceasta va informa și va consulta sindicatul reprezentativ cu cel puțin 3 luni înainte de aplicarea măsurii și va oferi propriilor salariați posibilitatea de a se califica sau de a se recalifica înainte de a apela la forță de muncă din afară.

CAPITOLUL VII

CONDIȚII DE MUNCĂ, SECURITATE ȘI SĂNĂTATE ÎN MUNCĂ ȘI APĂRARE

ÎN LUTRUL INCENDIILOR ȘI SITUAȚII DE URGENȚĂ



5

Articolul 83

- (1) Părțile se obligă să depună toate eforturile necesare pentru instituționalizarea unui sistem organizat, având drept scop ameliorarea continuă a condițiilor de muncă.
- (2) Organizarea activității prin stabilirea unei structuri organizatorice raționale, repartizarea tuturor salariaților pe locuri de muncă cu precizarea atribuțiilor și răspunderilor lor, precum și exercitarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligațiilor de serviciu de către salariați sunt de competența exclusivă a angajatorului.
- (3) Măsurile privind ameliorarea condițiilor de muncă vor fi stabilite împreună cu reprezentanții sindicatului, încheindu-se anexe speciale la contractul colectiv de muncă.
- (4) La stabilirea măsurilor vizând condițiile de muncă, părțile vor ține seama de următoarele principii de bază:
 - a) condițiile de muncă din cadrul instituției trebuie să asigure integritatea fizică și psihică a lucrătorului;
 - b) se vor lua mai întâi măsurile preconizate să vizeze ameliorarea reală a condițiilor de muncă și numai dacă acest lucru nu este posibil, se va proceda la compensări bănești sau de altă natură, în condițiile legii;
 - c) măsurile preconizate pentru ameliorarea condițiilor de muncă trebuie să fie realizate împreună cu reprezentanții sindicatului reprezentativ, astfel încât aceștia să fie consultați și informați cu privire la aceste măsuri, încheindu-se anexe speciale la contractele colective de muncă pe instituție.

Angajatorul se va preocupa de ameliorarea mediului din locurile de muncă cu condiții vătămătoare, periculoase sau grele (depozit de carte, periodice și manuscrise, servicii de prelucrare, servicii de achiziții, laboratoare de restaurare, ateliere de legătorie și tipografie, depozite, arhive, laboratoare de restaurare și conservare, ateliere etc.).

- (5) Instituția trebuie să ia măsurile necesare pentru:
 - a) asigurarea securității și protecția sănătății lucrătorilor;
 - b) prevenirea riscurilor profesionale
 - c) informarea și instruirea lucrătorilor;
 - d) asigurarea cadrului organizatoric și a mijloacelor necesare securității și sănătății în muncă.

Articolul 84

- (1) Normele de muncă se elaborează de către angajator, cu consultarea organizației sindicale reprezentative la nivelul unității.
- (2) Sarcinile repartizate fiecărui angajat vor fi dimensionate și programate astfel încât să asigure un ritm normal de lucru la o intensitate a efortului fizic sau intelectual și o tensiune nervoasă care să nu conducă la solicitarea fizică și psihică excesivă a angajaților.

- (3) În toate situațiile în care normele de muncă nu asigură un grad complet de ocupare, conduc la o suprasolicitare fizică și psihică excesivă sau, după caz, nu corespund condițiilor pentru care au fost elaborate, se impune reexaminarea și redimensionarea lor. Aceasta poate fi cerută atât de angajator, cât și de sindicatul reprezentativ. În caz de divergență în ceea ce privește calitatea normelor de muncă se va recurge la o expertiză tehnică ce va fi stabilită de comun acord. Concluziile expertizei tehnice sunt obligatorii pentru ambele părți.
- (4) În cazul nerespectării programului de activitate și a prevederilor CCM și CCMI, sindicatul reprezentativ sesizează angajatorul de acest lucru și dacă nici atunci nu sunt respectate acestea acționează prin oprirea lucrului pentru depășirea normelor respective.
- (5) Reexaminarea programului de lucru nu va putea conduce la diminuarea salariului de bază stabilit conform legii.
- (6) Cheltuielile ocazionate de soluționarea divergențelor, cu privire la reexaminarea programului de lucru, vor fi suportate de angajator numai pentru prima solicitare a sindicatelor reprezentative.

Articolul 87

- (1) Locurile de muncă se clasifică în locuri de muncă normale, locuri de muncă cu condiții deosebite și locuri de muncă cu condiții speciale, stabilite potrivit reglementărilor legale.
- (2) Locurile de muncă cu condiții deosebite sunt locurile de muncă unde gradul de expunere la factorii de risc profesional sau la condițiile specifice unor categorii de servicii publice, pe toată durata timpului normal de muncă, poate conduce în timp la îmbolnăviri profesionale, la comportamente riscante în activitate, cu consecințe asupra securității și sănătății în muncă.
- (3) Pentru personalul care efectuează activități în depozite, laboratoare de restaurare/conservare/investigații, arhive, ateliere, precum și pentru personalul care efectuează alte activități propuse de medicul de medicina muncii, angajatorii trebuie să asigure controale medicale specializate pentru angajații care execută mișcări de mare intensitate (bibliotecari, restauratori, conservatori, cercetători, investigatori, personal tehnic de specialitate și auxiliar etc.).
- (4) Pentru prestarea activității în locurile de muncă cu condiții grele, periculoase, vătămătoare, penibile sau altele asemenea, angajații au dreptul, după caz, la sporuri la salariul de bază, durata redusă a timpului de lucru, alimentație de întărire a rezistenței organismului, echipament de protecție gratuit, materiale igienico-sanitare, concedii suplimentare, astfel cum acestea sunt reglementate de dispozițiile legale aplicabile și de contractele colective de muncă la nivel unitate.
- (5) Categoriile de angajați prevăzute la alin. 3 vor fi supuse unui examen medical efectuat de medicul de specialitate, în condițiile și la termenele ce se vor stabili în m.m. obligatoriu prin

contractele colective de muncă aplicabile, fără a depăși 12 luni de la data examenului medical anterior.

- (6) La locurile de muncă cu condiții specifice, unde numai o parte dintre angajați lucrează în astfel de condiții, aceștia vor beneficia de sporuri, în limitele și în condițiile prevăzute de lege și contractele de muncă aplicabile.
- (7) Angajații care utilizează la locul de muncă echipamente cu ecrane de vizualizare, precum și cei care utilizează lumină artificială atât pe timp de zi cât și pe timp de noapte la un nivel de sub 200 de lucși beneficiază de decontarea în limita sumei de 500 de lei la achiziționarea de dispozitive de corecție speciale recomandate de medicul de medicina muncii conform OUG nr. 53/2024 privind măsuri referitoare la salarizarea personalului din unele sectoare de activitate bugetară, precum și reglementarea unor aspecte organizatorice și a normelor de aplicare.
- (8) În cazul în care condițiile de muncă se normalizează, angajații pot beneficia, în condițiile legii, pentru refacerea capacității de muncă, încă minimum două luni, de următoarele drepturi:
 - a) spor pentru condiții grele, periculoase, vătămătoare, penibile sau altele asemenea;
 - b) alimentație pentru protecția organismului.
- (9) De drepturile prevăzute la alin. (8) beneficiază și angajații care au lucrat cel puțin 6 luni în condițiile prevăzute la alin. (4) și își schimbă locul de muncă din motive ce nu le sunt imputabile, dacă drepturile de aceeași natură la noul loc de muncă sunt mai mici.
- (10) În toate cazurile în care condițiile de muncă s-au înrăutățit, determinând reclasificarea locurilor de muncă, angajatorul și sindicatul reprezentativ au obligația de a solicita, de urgență, autorităților competente reclasificarea locurilor de muncă. Angajații vor beneficia de drepturile aferente noii reclasificări din momentul stabilirii acesteia de către autoritățile competente.

Articolul 88

- (1) Părțile sunt de acord că nici o măsură privind sănătatea și securitatea în muncă nu este eficientă dacă nu este cunoscută, însușită și aplicată în mod conștient de salariați.
- (2) Angajatorul va asigura, pe cheltuiala sa, cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea și perfecționarea profesională a salariaților cu privire la normele de sănătate și securitate în muncă.
- (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 ce le presupune noul său loc de muncă și la normele privind sănătatea și securitatea în muncă, pe care este obligat în procesul muncii să le cunoască și să le respecte.



Handwritten signature and initials.

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

Articolul 89

- (1) Angajatorul are obligația de a asigura tuturor angajaților echipament de protecție, iar contravaloarea echipamentului de protecție se suportă integral de către angajator.
- (2) În toate cazurile în care, în afara echipamentului de lucru prevăzut de lege, angajatorul solicită o anumită vestimentație specială, ca echipament de lucru, contravaloarea acesteia se suportă integral de către angajator.

Articolul 90

- (1) Părțile vor stabili de comun acord parametri de microclimat care vor fi urmăriți la fiecare loc de muncă, în vederea luării măsurilor de protecție a muncii specifice, precum și programele de control al realizării măsurilor stabilite.
- (2) În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității, angajatorul va lua următoarele măsuri de amenajare ergonomică a locului de muncă:
- a) asigurarea condițiilor de mediu (iluminat, microclimat, zgomot, vibrații, între limitele de 20°C - 24°C, aerisire, umiditate);
 - b) amenajarea anexelor sociale ale locurilor de muncă (vestiare, băi, grupuri sanitare, săli de repaus);
 - c) diminuarea până la eliminarea treptată a emisiilor poluante;
 - d) igienizare periodică și reparații, conform regulilor în vigoare;
 - e) punerea la dispoziție a săpunului, hârtiei igienice și acordarea a 2-4 litri de apă minerală filtrată/gazoasă pentru fiecare angajat (în zilele când temperatura depășește 35°C la umbră).
- (3) Salariații sunt obligați să păstreze în bune condiții amenajările efectuate de angajator, să nu le deterioreze și să nu le descompleteze ori să sustragă componente ale acestora.

Articolul 91

- (1) Angajatorul va organiza la angajare și, ulterior, o dată pe an, 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 îmbolnăvirilor profesionale.
- (2) Examinarea medicală este gratuită, iar cheltuielile ocazionate de examinare se vor suporta conform legii. Condițiile concrete urmează să fie stabilite la nivel de unitate, cu consultarea sindicatului.



- (3) Salariații sunt obligați să se supună examenelor medicale în condițiile stabilite, potrivit prevederilor alin. 2. Refuzul salariatului de a se supune examinărilor medicale constituie abatere disciplinară.
- (4) Examinarea medicală a salariaților la angajare și, ulterior, o dată pe an, se face de către unitățile sanitare de specialitate acreditate.

Articolul 92

La cererea uneia dintre părți, medicii de medicina muncii și inspectorii de muncă vor fi consultați la modificarea duratei timpului de lucru și la acordarea de concedii suplimentare.

Articolul 93

- (1) Părțile vor asigura un regim de protecție specială a muncii femeilor și a tinerilor în vârstă de până la 18 ani, cel puțin la nivelul drepturilor specifice reglementate de legislația muncii și de prevederile prezentului contract.
- (2) Salariatele gravide, începând cu luna a V-a de sarcină, precum și cele care alăptează, nu vor fi chemate la ore suplimentare, nu vor fi trimise în deplasare și nu vor putea fi detașate fără acordul lor.
- (3) La solicitarea Comitetului de sănătate și securitate în muncă, a lucrătorului desemnat sau a serviciului extern de prevenire și protecție, angajatorul are obligația să evalueze riscurile pe care le presupune locul de muncă al salariatei care anunță că este însărcinată, precum și al salariatei care alăptează și să le informeze cu privire la acestea.
- (4) Femeile însărcinate, precum și părinții cu copii mici cu vârsta de până la 11 ani inclusiv beneficiază de următoarele drepturi speciale:
 - a) interzicerea muncii de noapte pentru femeile însărcinate;
 - b) posibilitatea de a avea un program flexibil la locul de muncă pentru părinții cu copii sub 11 ani;
 - c) dreptul de a solicita mutarea temporară pe un post mai puțin solicitant în cazul existenței unor riscuri profesionale pentru sănătatea gravidei sau a copilului.
- (5) Angajații care sunt părinți singuri sau îngrijesc persoane cu dizabilități pot beneficia de program flexibil de muncă sau telemuncă.

Articolul 94

- (1) Angajatorul nu va refuza angajarea sau, după caz, menținerea în muncă a persoanelor cu handicap, în cazurile în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligațiilor de serviciu aferente posturilor existente.
- (2) În cazul recomandărilor medicale, angajatorul va asigura trecerea salariaților în alte locuri de muncă și, după caz, recalificarea acestora, în funcție de posibilitățile instituției, care vor fi stabilite împreună cu sindicatul.



Articolul 93

În cazul în care lucrătorii desemnați sau serviciile interne de prevenire și protecție nu au capacitățile și aptitudinile necesare pentru efectuarea tuturor activităților de prevenire și protecție prevăzute de lege, angajatorul trebuie să apeleze la servicii externe pentru acele activități de prevenire și protecție pe care nu le poate desfășura cu personalul propriu.

Articolul 96

În scopul prevenirii și diminuirii nivelului stresului la locul de muncă, angajatorul împreună cu sindicatul vor depune eforturile necesare în vederea transpunerii la nivelul unității a standardelor de management pentru gestionarea stresului la locul de muncă, astfel:

a) În ceea ce privește conținutul muncii:

- la fundamentarea normelor de muncă pentru salariați se va avea în vedere numărul de ore de muncă, stabilit prin lege și contractele colective de muncă aplicabile;
- se va urmări ca nivelul de competență, aptitudinile și abilitățile salariaților să corespundă cerințelor locurilor de muncă;
- condițiile locului de muncă trebuie să fie adaptate ergonomic salariaților;
- salariații vor fi informați și consultați și vor avea la dispoziție toate informațiile necesare care să le permită să înțeleagă care sunt responsabilitățile ce le revin, conform fișei postului.

b) În ceea ce privește controlul asupra muncii efectuate:

- angajatorul va încuraja salariatul să-și utilizeze capacitățile și inițiativele la locul de muncă;
- împreună cu sindicatul, angajatorul va stabili un sistem de stimulente cu scopul stimulării salariaților spre îndeplinirea cât mai bună a sarcinilor de serviciu.

Articolul 97

Alte drepturi specifice sau alte cuantumuri ale drepturilor reglementate de legislația muncii pot fi stabilite prin contractele colective de muncă de la celelalte niveluri.

Articolul 98

Încălcarea dispozițiilor legale privitoare la sănătatea și securitatea muncii atrage răspunderea disciplinară, administrativă, patrimonială, civilă sau penală, după caz, potrivit legii. Nerespectarea obligațiilor ce revin angajaților privind protecția muncii constituie contravenție sau infracțiune, după caz, conform legii și normelor în vigoare.

CAPITOLUL VIII

ALTE PREVEDERI PRIVIND DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE PĂRȚILOR



[Handwritten signature]

Articolul 99

- (1) Părțile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă se recunosc drept parteneri sociali permanenți.
- (2) Angajatorul va adopta o poziție neutră și imparțială și va colabora cu sindicatul reprezentativ.

Articolul 100

- (1) Personalul instituției are obligația de a apăra în mod loial prestigiul Bibliotecii Județene „Ioan N. Roman” Constanța, precum și de a se abține de la orice act ori fapt care poate produce prejudicii imaginii sau intereselor legale ale acesteia.
- (2) Personalului instituției îi este interzis:
 - a) să exprime în public aprecieri neconforme cu realitatea în legătură cu activitatea instituției, cu politicile și strategiile acesteia ori cu proiectele de acte cu caracter normativ sau individual;
 - b) să facă aprecieri neautorizate în legătură cu litigiile aflate în curs de soluționare și în care instituția are calitatea de parte;
 - c) să dezvăluie informații care au caracter confidențial, în alte condiții decât cele prevăzute de lege;
 - d) să dezvăluie informațiile la care are acces în exercitarea atribuțiilor de serviciu, dacă această dezvăluire este de natură să atragă avantaje necuvenite ori să prejudicieze imaginea sau drepturile instituției, precum și ale celorlalți angajați;
 - e) să acorde asistență și consultanță persoanelor fizice sau juridice în vederea promovării de acțiuni juridice ori de altă natură împotriva statului sau a instituției.
- (3) Dezvăluirea informațiilor care nu au caracter public sau remiterea documentelor ce conțin asemenea informații la solicitarea reprezentanților unor alte instituții este permisă numai cu acordul conducătorului instituției.

Articolul 101

Prevederile prezentului contract colectiv de muncă nu pot fi interpretate ca o derogare de la obligația legală a personalului de a furniza informațiile de interes ale Bibliotecii Județene „Ioan N. Roman” Constanța, în condițiile legii, sau ca o derogare de la dreptul personalului de a face sesizări autorităților competente, în cazul abuzurilor/infracțiunilor.

Articolul 102

În îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, personalul Bibliotecii Județene „Ioan N. Roman” Constanța are obligația de a respecta demnitatea poziției deținute în instituție, corelând libertatea dialogului cu promovarea intereselor ei.



Articolul 103

- (1) Angajatul are dreptul să cunoască toate actele din dosarul său, aflat la Compartimentul Resurse Umane.
- (2) El poate exercita acest drept și prin intermediul unui împuternicit, prin procură. Procura de împuternicire se atașează la dosarul personal al angajatului.
- (3) Declarațiile, notele explicative ale angajatului, referatele, procesele-verbale și dispozițiile conducerii vor apărea în mod obligatoriu în dosarul său.
- (4) Salariatul are dreptul de a accesa și de a obține, la cerere scrisă, copii certificate conforme cu originalul ale documentelor existente în dosarul său personal.
- (5) Deciziile/Dispozițiile/Hotărârile conducerii se pun la dispoziție în măsura în care sunt relevante din punct de vedere juridic și administrativ. Includerea acestor documente se realizează cu respectarea principiului proporționalității, al legalității prelucrării datelor cu caracter personal, precum și al dreptului la informare, în conformitate cu legislația muncii și cu Regulamentul (UE) 2016/679 privind protecția datelor (GDPR).

Articolul 104

În cazul în care un angajat suferă prejudicii materiale sau morale ca urmare a unei încălcări a prevederilor acestui contract, angajatorul este obligat să despăgubească persoana respectivă conform legislației muncii.

Articolul 105

- (1) Angajatorul are obligația de a invita la ședințele Consiliului de administrație și/sau organelor asimilate acestuia reprezentantul sindicatului, în condițiile stabilite de lege. Participarea se face cu statut de membru cu drept de vot. Procesul-verbal încheiat cu această ocazie va consemna și punctele de vedere ale reprezentantului sindicatului și va purta, în mod obligatoriu, semnătura acestuia.
- (2) Informarea sindicatului se va face cu cel puțin 72 de ore înainte de ședință, exceptând situațiile justificate, când termenul poate fi mai scurt. Angajatorul se obligă să comunice acestuia ordinea de zi și să asigure accesul la documentele privind problemele profesionale, economice sau culturale de interes. Reprezentanții sindicali au obligația de a păstra confidențialitatea datelor care le-au fost transmise cu acest caracter.
- (3) Hotărârile consiliilor de administrație vor fi făcute publice.
- (4) În situația în care se dezbate subiecte care privesc drepturile și obligațiile angajaților în cadrul ședințelor celorlalte organisme și comisii de specialitate existente conform Regulamentului de Organizare și Funcționare ori care urmează a fi stabilite la nivel de unitate după încheierea prezentului contract colectiv de muncă, angajatorul are obligația de a informa sindicatul și de



[Handwritten signature]

a permite accesul reprezentantului acestuia pe durata discuțiilor respective, cu respectarea procedurii prevăzute la alin. 1-2.

Articolul 106

Reprezentantul sindicatului apără drepturile și interesele angajaților ce decurg din legislația muncii și din contractul colectiv de muncă.

Articolul 107

Angajatorul și reprezentanții sindicatului își vor comunica reciproc și în timp util hotărârile proprii privind problemele din domeniul relațiilor de muncă.

Articolul 108

- (1) Reprezentanții aleși ai organizației sindicale cu personalitate juridică, care lucrează nemijlocit în unitate în calitate de salariați, au dreptul la reducerea programului lunar de lucru cu 40 de ore pentru susținerea activității sindicale, conform legislației în vigoare, fără a li se diminua drepturile salariale care li s-ar fi cuvenit în condiții normale și cu posibilitatea reportării orelor neefectuate pe o perioadă 3 luni. Acordarea orelor libere se face la cerere.
- (2) Prevederile alin. (1) vor figura și în contractul individual de muncă al persoanelor implicate în activitatea sindicală.
- (3) Modalitatea în care sunt utilizate zilele/orele libere destinate activităților sindicale într-o lună, precum și modalitatea în care pot avea loc adunări generale ale membrilor de sindicat în incinta unității, dacă acestea presupun întreruperea programului de lucru, se stabilesc de către părți prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate sau, în lipsa acestuia, prin negociere directă cu conducerea unității.
- (4) La solicitarea sindicatului reprezentativ angajatorul va aproba cumularea zilelor libere conform legislației aplicabile, acordate membrilor aleși în organele de conducere ale organizației sindicale reprezentative cu personalitate juridică atestată, conform legii și va acorda zilele astfel cumulate persoanei desemnate de sindicatul reprezentativ.
- (5) În situația prevăzută la alin. (4), persoana desemnată de sindicatul reprezentativ, va desfășura în exclusivitate activități sindicale, fără afectarea drepturilor salariale.
- (6) Revenirea la locul de muncă a persoanei desemnate de sindicatul reprezentativ, se va face la încheierea mandatului sau la revocarea sa de către comitetul de conducere al sindicatului reprezentativ, fără afectarea drepturilor salariale.
- (7) Membrii aleși în Comisia de cenzori ai sindicatului reprezentativ beneficiază anual de 16 ore dedicate activității sindicale fără a li se diminua drepturile salariale care li s-ar fi cuvenit în condiții normale.



- (8) Membrii aleși în Consiliul Sindical au dreptul la reducerea programului lunar de lucru cu cel puțin 16 de ore plătite pentru activități sindicale, fără a li se diminua drepturile salariale care li s-ar fi cuvenit în condiții normale. Acordarea orelor libere se face la cerere.
- (9) La cererea sindicatului reprezentativ, angajatorul poate acorda concediu fără plată, maximum 60 zile, pentru desfășurarea unor activități sindicale de lungă durată.
- (10) În timpul mandatului și în termen de 2 ani de la încetarea lui, membrilor aleși în organele de conducere ale sindicatelor nu li se poate modifica sau nu le poate înceta raportul de serviciu, pentru motive neimputabile lor, decât cu consimțământul scris al lor ori al organului de conducere sindical în care au fost aleși. Componenta organelor de conducere ale sindicatelor și orice modificare a acesteia va fi adusă la cunoștința angajatorului.
- (11) Este interzisă orice formă de favorizare sau de tratament discriminatoriu aplicate angajaților, cu urmare a:
- a. apartenenței sau neapartenței lor sindicale;
 - b. apartenenței la un anumit sindicat.
- (12) Este interzisă sancționarea sau concedierea liderilor sindicali pentru activitățile desfășurate în exercitarea mandatului sindical.
- (13) În cazul unui conflict de muncă, angajatorul nu poate lua măsuri împotriva liderilor sindicali fără consultarea comisiei paritare.
- (14) Orice încercare de intimidare, hărțuire a reprezentanților sindicali sau ingerință în activitatea sindicală este sancționată conform legislației aplicabile.

Articolul 109

- (1) Unitatea va asigura în incinta ei, gratuit, pentru activitatea sindicatului, spațiul și mobilierul necesare, loc vizibil pentru afișaj (avizier), precum și acces la echipamentul de birou (computer, copiator ș.a.).
- (2) Sindicatul poate organiza întâlniri cu membrii săi la nivelul instituției în timpul programului de lucru, dar și în afara lui, cu acordul și înștiințarea prealabilă a angajatorului.
- (3) O dată pe lună, membrii de sindicat, în totalitate sau în parte, pot participa la ședințe de sindicat, în timpul programului, cu o durată de maximum 3 ore. Conducerea instituției este înștiințată prin email sau adresă scrisă, cu cel puțin 2 zile lucrătoare înainte.

Articolul 110

- (1) Angajatorul va permite reprezentanților sindicatului să participe la ședințele și evenimentele organizate de Confederația Națională Sindicală „Cartel ALFA”/ Federația Națională a Sindicatelor din Cultură și Presă „CulturMedia” sau de alte federații la care este afiliat, pentru o perioadă de până la 15 zile lucrătoare/an, conform prevederilor prezentului contract colectiv de muncă.



- (2) Pe perioada respectivă, reprezentantul sindicatului beneficiază de toate drepturile aferente locului de muncă.
- (3) Înştiinţarea angajatorului se va face cu cel puţin 2 zile calendaristice înainte de data începerii şedinţei/eventimentului.

Articolul 111

- (1) La cererea organizaţiei sindicale, angajatorul va reţine şi va vira sindicatului cotizaţia de sindicat pe statele lunare de plată. Concomitent, se va efectua şi deducerea fiscală a cotizaţiei din venitul lunar al membrului de sindicat, conform prevederilor legale.
- (2) Reţinerea şi deducerea fiscală a cotizaţiei se fac pe baza cererii organizaţiei sindicale, la care se ataşează lista membrilor de sindicat şi semnătura acestora de acceptare a reţinerii. Lista se înaintează angajatorului la începutul fiecărui an de către sindicat şi va fi actualizată ori de câte ori este nevoie, de către acesta.

Articolul 112

- (1) Angajatorul nu va angaja salariaţi permanenţi, temporari sau cu program parţial, în perioada declanşării sau desfăşurării conflictelor colective de muncă, pe locurile de muncă ale salariaţilor aflaţi în conflict.
- (2) În situaţia declanşării unor conflicte de muncă, inclusiv a grevei, potrivit legii, sindicatele şi conducerea unităţii au obligaţia ca pe durata acestora să protejeze patrimoniul unităţii şi să asigure funcţionarea neîntreruptă a utilajelor şi instalaţiilor tehnologice, a căror oprire ar putea constitui un pericol pentru viaţa sau sănătatea oamenilor ori ar putea cauza pagube.

Articolul 113

- (1) Angajatorul se obligă ca în contractele de asociere cu parteneri străini, pentru activităţi pe teritoriul României, să prevadă o clauză prin care partea străină se obligă să respecte drepturile prevăzute în contractul colectiv de muncă.
- (2) În situaţia în care angajatorul încheie contracte cu parteneri străini, potrivit cărora salariaţii vor executa unele lucrări în străinătate, condiţiile de muncă, salarizarea, precum şi celelalte drepturi şi obligaţii ale acestor salariaţi vor fi stabilite prin negocieri colective, care se vor desfăşura în condiţiile prevăzute de lege şi cu respectarea clauzelor cuprinse în contractul încheiat cu partenerul extern, negocieri colective ce devin anexă la contractul colectiv de muncă la nivel de unitate.

Articolul 114

- (1) Organizaţia sindicală semnatară recunoaşte dreptul angajatorilor de a stabili, în condiţiile legii, răspunderea disciplinară sau patrimonială a salariaţilor care se fac vinovaţi de încălcarea normelor de disciplină a muncii sau care aduc prejudicii unităţii.
- (2) Sancţiunea avertismentului scris se poate aplica numai după efectuarea cercetării.



Articolul 115

- (1) Pentru crearea și menținerea unui mediu de lucru care să încurajeze respectarea demnității fiecărei persoane și a promovării unui climat normal de muncă în unitate, părțile convin să respecte prevederile legii, ale contractelor colective de muncă, ale regulamentului intern, precum și a drepturilor și intereselor salariaților și membrilor de sindicat.
- (2) Hărțuirea sexuală la locul de muncă se pedepsește conform legii.

Articolul 116

Plângerile salariaților în justiție nu pot constitui motiv de desfacere a contractului individual de muncă.

Articolul 117

În situațiile în care apar divergențe în legătură cu executarea prevederilor prezentului contract colectiv de muncă, unitatea și sindicatul vor încerca soluționarea acestora mai întâi în Comisia de aplicare și monitorizare a contractului colectiv de muncă la nivel de unitate, iar pentru rezolvarea problemelor rămase în divergență se vor putea adresa instanțelor judecătorești.

Articolul 118

- (1) În contractul colectiv de muncă la nivel de unitate se vor prevedea cheltuieli cu caracter social, precum:
 - a) suportarea cheltuielilor prevăzute de art. 90;
 - b) construirea, amenajarea și întreținerea de oficii și grupuri sanitare la locul de muncă, la capacitate corespunzătoare, cu dotare specifică, cel puțin la nivelul prevăzut de normele generale de sănătate și securitate în muncă;
- (2) Costul acestor acțiuni se suportă din fondul social constituit potrivit legii.
- (3) Utilizarea fondului social pentru destinațiile prevăzute la alin. 1 se face de către administrația unității, cu consultarea sindicatului.
- (4) Fondurile neutilizate într-un an se reportează pentru anul următor.

CAPITOLUL IX DISPOZIȚII FINALE

Articolul 119

Angajatorul recunoaște dreptul reprezentanților organizației sindicale de a verifica la locul de muncă modul în care sunt respectate drepturile salariaților prevăzute în contractul colectiv de muncă.

Articolul 120

- (1) Executarea contractului colectiv de muncă este obligatorie pentru părți.



- (2) În toate situațiile de reorganizare, restructurare sau preluare prin fuziune a instituțiilor, drepturile și obligațiile prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă se transmit noilor subiecte de drept rezultate din aceste operații juridice.

Articolul 121

- (1) Drepturile prevăzute în contractele individuale de muncă nu pot fi sub nivelul celor stabilite prin contractul colectiv de muncă.
- (2) Prevederile contractelor individuale de muncă existente la data intrării în vigoare a contractului colectiv de muncă vor fi puse de acord cu prevederile acestuia din urmă în termen de 30 de zile.
- (3) În cazul în care legislația muncii sau salarizării este modificată în sens favorabil angajaților, prevederile mai avantajoase se aplică automat, urmând a face obiectul unui act adițional încheiat în cel mult 30 de zile de la data modificărilor.
- (4) Eventualele dispute privind aplicarea contractului vor fi soluționate prin Comisia de aplicare și monitorizare a contractului colectiv de muncă unic la nivel de unitate, iar în caz de neînțelegere, părțile pot apela la instanțele de judecată competente.

Articolul 122

- (1) Angajatorul și sindicatul se vor informa reciproc în situația în care dețin informații în legătură cu modificările ce urmează să se producă în forma de proprietate a unității, de organizare sau relocare, cu consecințele previzibile asupra salariaților și cu măsurile ce se au în vedere pentru evitarea disponibilizărilor sau limitarea efectelor disponibilizărilor de personal determinate de aceste modificări.
- (2) Angajatorul este obligat să consulte sindicatul, în timp util și să furnizeze informațiile necesare, cu privire la:
- a) modificarea regulamentelor interne și a contractului colectiv de muncă;
 - b) planurile de restructurare sau reorganizare a instituției;
 - c) orice măsură care poate afecta drepturile angajaților.
- (3) Sindicatul are dreptul să participe la negocierile privind politicile salariale, condițiile de muncă și normele de securitate.
- (4) Angajatorul trebuie să pună la dispoziția sindicatului date privind condițiile de muncă, salarizarea și structura personalului, în conformitate cu prevederile legale.

Articolul 123

Împuterniciții angajatorului, precum și cei ai organizației sindicale semnatare, vor verifica, la sesizarea uneia dintre părți, modul în care sunt respectate drepturile salariaților prevăzute în contractul colectiv de muncă; angajatorul va asigura intrarea acestora în unitate, în



Handwritten signature and initials.

conformitate cu regulamentul intern și protecția în unitate, pe durata verificării, cu respectarea normativelor în vigoare.

Articolul 124

Regulamentul intern al unității se întocmește de către angajator cu consultarea sindicatului, conform legii.

Articolul 125

- (1) Prezentul contract colectiv de muncă cuprinde o anexă, Regulamentul de organizare și funcționare a Comisiei de aplicare și monitorizare a contractului colectiv de muncă unic la nivel de unitate.
- (2) Ca urmare a modificării cadrului legislativ, anexa prezentului contract colectiv de muncă va fi supusă revizuirii ulterioare.
- (3) Comisia de aplicare și monitorizare a contractului colectiv de muncă unic la nivel de unitate are rolul de a:
 - a) interpreta prevederile contractului colectiv de muncă și de a rezolva eventualele probleme apărute în aplicarea acestuia;
 - b) media conflictele colective de muncă;
 - c) monitoriza respectarea drepturilor salariale și a normelor de securitate în muncă.
- (4) Deciziile comisiei sunt obligatorii pentru părți.

Prezentul contract colectiv de muncă a fost semnat în 3 exemplare și produce efecte începând cu data înregistrării lui la Inspectoratul Teritorial de Muncă de către una dintre părți, în condițiile prevăzute de Legea nr. 367/2022 privind dialogul social, urmând a fi adus la cunoștința salariaților prin afișarea în unitate, în locurile convenite cu organizația sindicală.

BIBLIOTECA JUDEȚEANĂ
„IOAN N. ROMAN” CONSTANȚA
Manager,
Amelia Stănescu

SINDICATUL „OVIDIUS” AL
LUCRĂTORILOR DIN MUZEE CONSTANȚA
Președinte Birou Executiv,
Oana Grigoriușă



**CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ
LA NIVELUL BIBLIOTECII JUDEȚENE „IOAN N. ROMAN” CONSTANȚA
2026-2028**

ANEXA I

**Regulamentul de organizare și funcționare
a Comisiei de aplicare și monitorizare a contractului colectiv de muncă
unic la nivel de unitate**

1. Comisia de aplicare și monitorizare a Contractului colectiv de muncă unic la nivelul Bibliotecii Județene „Ioan N. Roman” Constanța, denumită mai departe Comisia, va fi compusă din*:
 - a), reprezentant al Bibliotecii Județene „Ioan N. Roman” Constanța;
 - b), reprezentant al Sindicatului „Ovidius” al Lucrătorilor din Muzeu Constanța.
2. Membrii Comisiei sunt desemnați de părțile semnatare în termen de 14 zile de la înregistrarea prezentului contract la Inspectoratul Teritorial de Muncă.
3. Comisia se va întruni, de regulă, trimestrial și la cererea oricăruia dintre membrii săi, în termen de maximum 15 zile lucrătoare de la formularea cererii, și va adopta hotărâri valabile prin consens, în prezența a cel puțin reprezentanți.
4. Comisia va fi prezidată, prin rotație, de câte un reprezentant al fiecărei părți, ales în ședința respectivă.
5. Hotărârile adoptate potrivit prezentului regulament are putere obligatorie pentru părțile contractante.
6. Secretariatul comisiei va fi asigurat de reprezentantul angajatorului.
7. Comisia este împuternicită să formuleze interpretări ale prevederilor contractului colectiv de muncă, în funcție de condițiile concrete și de posibilitățile unității, la solicitarea uneia dintre părți, precum și să analizeze modul în care se aplică și este respectat Contractul colectiv de muncă și să adopte măsuri corespunzătoare în acest sens.
8. La cererea angajatorului sau sindicatului, Comisia poate verifica măsura în care clauzele contractelor încheiate la celelalte niveluri sunt în concordanță cu prevederile Contractului colectiv de muncă unic la nivel de unitate.

* Părțile aleg un număr egal de reprezentanți.

