

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ
BIBLIOTECA JUDEȚEANĂ „IOAN N. ROMAN”
CONSTANȚA
2024-2026



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 Angelo Nicolae Mitchievici, 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 *salariat*, *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 îngrădesc 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 elementări 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

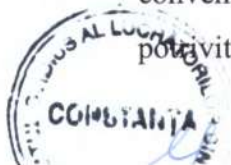
Angajatorul se va asigura că salariații au luat la cunoștință clauzele contractului colectiv de muncă și că acestea vor fi introduse în Regulamentul de Organizare și Funcționare, precum și în Regulamentul Intern, acolo unde se impune.

CAPITOLUL II

ÎNCHEIEREA, 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 neîndeplinirea 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.



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 expres prevăzute de lege.



Articolul 16

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

Articolul 17

- (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, opțiuni politice, 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.

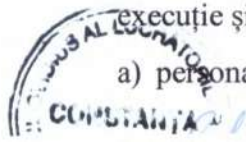
Articolul 18

- (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, semnatar al prezentului contract colectiv de muncă, posturile disponibile și condițiile de ocupare a lor, cu cel puțin 15 zile calendaristice înaintea scoaterii lor la concurs, cu excepția cazurilor de forță majoră definite prin lege.
- (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 19

- (1) Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de muncă se poate stabili o perioadă de probă de cel mult 90 de zile calendaristice pentru 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;



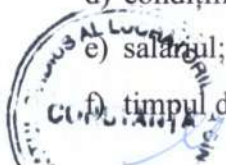
- 60 de zile calendaristice, dacă au mai lucrat în profesie;
 - 90 de zile calendaristice, dacă debutează în profesie.
- b) personalul cu studii medii, generale și personalul necalificat:
- 90 de zile calendaristice.
- c) personalul angajat în funcții de conducere:
- 120 de zile calendaristice.
- (2) Verificarea aptitudinilor profesionale la încadrarea persoanelor cu handicap se realizează exclusiv prin modalitatea perioadei de probă de maximum 30 de zile calendaristice.
- (3) 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.
- (4) Pe durata sau la sfârșitul perioadei de probă, contractul individual de muncă poate înceta exclusiv printr-o notificare scrisă, fără preaviz, la inițiativa oricăreia dintre părți, fără a fi necesară motivarea acesteia.
- (5) Angajarea succesivă a mai mult de 3 persoane pe perioade de probă pentru același post este interzisă.

Articolul 20

- (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.

Articolul 21

- (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.
- (4) Orice modificare a contractului individual de muncă este rezultatul negocierilor, potrivit legii, între angajator și angajat, asistat, la cererea sa, de reprezentantul sindicatului.

Articolul 22

- (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 23

Cu acordul angajatorului, în condițiile normelor legale speciale, salariatul își poate îndeplini atribuțiile în regim de telemuncă, beneficiind în acest caz de drepturile și obligațiile stabilite de lege.

Articolul 24

- (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.
- (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 în conformitatea cu formele prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă sau contractelor individuale de muncă.



Articolul 25

- (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 26

- (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.

Articolul 27

- (1) Încetarea contractului individual de muncă poate avea loc în condițiile legii, printr-unul din următoarele moduri:
 - 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) 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 încheia relațiile de muncă potrivit legii.



- (3) Contractul individual de muncă nu poate înceta din inițiativa celui care angajează, decât în cazurile expres și limitative prevăzute de lege. Desfacerea 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.
- (4) În toate cazurile în care se procedează la desfacerea contractului individual de muncă din motive neimputabile salariatului, angajatorul este obligat să acorde preaviz de 30 de zile lucrătoare. Termenul de preaviz începe să curgă de la data comunicării în scris salariatului a cauzei care determină concedierea.
- (5) În situația în care în perioada de preaviz contractul individual de muncă este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzător.
- (6) 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.
- (7) În cazul în care unui salariat i se desface contractul individual de muncă fără să i se acorde preavizul prevăzut la alin. 1, acesta are dreptul la o indemnizație egală cu salariul de bază corespunzător.

Articolul 28

- (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.
- Ocuparea locului de muncă a persoanei care a demisionat se supune aceluiași criteriu ca în cazul ocupării posturilor vacante.



Articolul 29

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 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 30

- (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 31

- (1) Sub sancțiunea nulității absolute, nici o sancțiune nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile.
- (2) Pentru efectuarea cercetării disciplinare, angajatorul va desemna o persoană sau va stabili o comisie ori va apela la serviciile unui consultant extern specializat în legislația muncii, pe care o/îl va împuternici în acest sens.
- (3) Dacă cercetarea disciplinară este efectuată de o comisie, unul dintre membrii ei va fi un reprezentant al organizației sindicale al cărei membru este salariatul cercetat. Dacă angajatorul va numi o singură persoană sau va apela la serviciile unui consultant, atunci, persoana aleasă va fi obligată să permită sindicatului al cărui membru este salariatul cercetat accesul permanent la informațiile din dosar și să informeze în scris organizația sindicală despre decizia luată.

În vederea desfășurării cercetării disciplinare prealabile, salariatul va fi convocat în scris de către persoana desemnată, de către președintele comisiei sau de către consultantul extern,



împuterniciți potrivit alin. 2, cu cel puțin cinci 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 sau persoanei împuternicite să realizeze cercetarea 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 tarziu 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 cinci 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.

Articolul 32

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 33

- (1) Salariatul poate fi concediat pentru motive de necorespondere profesională, cu respectarea procedurii de evaluare prealabilă, stabilită prin prezentul contract colectiv de muncă.

- (2) 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. Comisia va convoca salariatul și îi va comunica acestuia în scris, cu cel puțin 15 zile înainte:
 - a) data, ora exactă și locul întrunirii comisiei;
 - b) modalitatea în care se va desfășura examinarea.
- (3) Examinarea va avea ca obiect activitățile prevăzute în fișa postului salariatului în cauză.
- (4) În cazul introducerii de noi tehnologii, examinarea salariatului se va referi la acestea doar dacă au făcut obiectul formării lui profesionale în respectiva materie.
- (5) Necoresponderea profesională poate fi susținută de comisie prin dovezi de îndeplinire necorespunzătoare a sarcinilor profesionale, prin examinare scrisă, orală, practică și alte probe.
- (6) În cazul în care salariatul își pierde aptitudinile profesionale din motive medicale, 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.
- (7) În cazul în care, în urma examinării, salariatul este considerat necorespunzător profesional de către comisie, acesta are dreptul de a contesta hotărârea comisiei în termen de 10 zile de la comunicare.
- (8) 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 necorespondere profesională. Decizia astfel emisă va conține rezultatul cercetării prealabile a salariatului în cauză.
- (9) 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.

Articolul 34

- (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.).

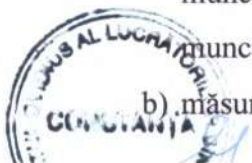


- (2) În situația în care, ulterior consultărilor cu sindicatul, angajatorul decide aplicarea măsurii de concediere colectivă, acesta va comunica în scris fiecărui salariat al cărui post urnează a fi desființat dacă i se oferă sau nu un nou loc de muncă, ori dacă îl cuprinde într-o formă de recalificare 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 10 zile lucrătoare 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 35

- (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 îndeplinesc condițiile de pensionare, la cererea lor;
 - c) contractele de muncă ale persoanelor care au optat pentru continuarea activității, deși au dreptul de a se pensiona pentru limită de vârstă;
 - d) contractele de muncă ale persoanelor care cumulează pensia cu salariul.
- (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 mai întâi persoanele care nu au copii/persoane în întreținere;



- c) măsura să afecteze numai în ultimul rând femeile care au în îngrijire copii, bărbați văduvi sau divorțați ce au în îngrijire copii, unicii întreținători de familie precum și salariații care au cel mult 3 ani până la pensionare, 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 în urma consultării cu reprezentanții sindicatului reprezentativ.
- (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.

CAPITOLUL IV

TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ

Articolul 36

- (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.

Articolul 37

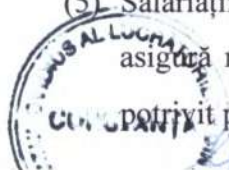
În funcție de situațiile individuale existente, angajatorul poate stabili un orar flexibil de lucru respectând legislația în vigoare.

Articolul 38

- (1) Orele prestate, la solicitarea angajatorului, peste programul normal de lucru stabilit de unitate sunt ore suplimentare.
- (2) Salariații pot fi chemați să presteze ore suplimentare numai cu consimțământul lor.
- (3) Pentru prevederea sau înlăturarea efectelor unor calamități naturale, ale unor accidente ori alte cazuri de forță majoră, salariații au obligația de a presta munca suplimentară solicitată de cel care angajează.
- (4) Munca suplimentară se compensează prin acordarea de timp liber corespunzător în următoarele 90 de zile, după efectuarea acesteia.
- (5) În aceste condiții, salariatul beneficiază de salariul corespunzător pentru orele prestate peste programul normal de lucru.
- (6) 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 39

- (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.
- (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 sindicatului 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) Până la modificarea prevederilor legale ce interzic acordarea unui spor salariaților care își desfășoară activitatea în mod normal în zilele de sâmbătă, duminică și sărbători legale, aceștia beneficiază, lunar, pe lângă repausul săptămânal, de timp liber corespunzător, în baza unui grafic de zile libere care se stabilește la începutul fiecărei luni.
- (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) 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);
 - 6 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.

Articolul 40

- (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 normal, dacă există posturi vacante și dacă întrunesc condițiile ocupării acestor posturi

Articolul 41

(1) Orele de începere și încheiere a programului de lucru vor fi stabilite de regulamentul intern.

10



- (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.

Articolul 42

- (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 salariatelor gravide dispensă pentru consultații prenatale, în limita a 16 ore pe lună, fără a le afecta drepturile salariale.

Articolul 43

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

Articolul 44

- (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 45

- (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 46

- (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, salariații încadrați în grade de invaliditate au dreptul la un concediu de odihnă suplimentar, plătit, cu o durată de 3 zile lucrătoare, iar salariații nevăzătorii cu o durată de 6 zile lucrătoare.

Articolul 47

Salariații Bibliotecii Județene „Ioan N. Roman” Constanța beneficiază de 5 zile lucrătoare de concediu de odihnă suplimentar, conform buletinelor de expertizare și prevederilor legale.

Articolul 48

- (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 convenite pentru perioada respectivă, prevăzute în contractul individual de muncă.
- (2) Indemnizația de concediu de odihnă reprezintă media zilnică a drepturilor salariale prevăzute la alin. 1 din ultimele 3 luni anterioare celei în care este efectuat concediul, multiplicată cu numărul de zile de concediu, dacă legislația nu prevede altfel.
- (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 plătesc de către angajator cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu.

Articolul 49

- (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 pericliteze 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) Când din motive neimputabile salariatului acesta nu și-a efectuat integral concediul de odihnă pe anul în curs, concediul neefectuat se va acorda de către angajator într-o perioadă de 18 luni, începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual.

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, 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.

Articolul 50

- (1) Salariații au dreptul la zile libere lucrătoare plătite în cazul unor evenimente familiale deosebite sau în alte situații, după cum urmează:
- a) căsătoria salariatului – 5 zile;
 - b) nașterea sau căsătoria unui copil – 3 zile;
 - c) decesul soțului sau al unei rude de până la gradul II a salariatului – 3 zile;
 - d) donatorii de sânge – conform legii;
 - e) schimbarea locului de muncă în cadrul aceleiași instituții, cu schimbarea domiciliului/reședinței – 5 zile lucrătoare;
 - f) schimbarea domiciliului, cu prezentarea unei dovezi – 3 zile lucrătoare;
 - g) ziua de naștere a fiecărui angajat – 1 zi, acordată în termen de 30 de zile, cu aprobarea prealabilă a angajatorului;
 - h) Ziua bibliotecarului – 1 zi, acordată în termen de 30 de zile, cu aprobarea prealabilă a angajatorului;
- (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 51

- (1) 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 pentru susținerea 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.

- (2) Concediile stipulate la alin. 1, lit. a) reprezintă vechime în muncă.



Articolul 52

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.

Articolul 53

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 54

- (1) În afara concediului legal plătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la doi ani, salariatul poate beneficia de încă un an concediu fără plată.
- (2) În perioada în care salariața se află în concediul prevăzut la alin. 1, nu i se va putea desface contractul individual de muncă, iar în postul său vor putea fi angajate alte persoane doar cu contract individual de muncă pe durată determinată.
- (3) În caz de deces al mamei, drepturile ce s-ar fi convenit acesteia pentru creșterea copilului până la doi ani se vor acorda tatălui, dacă acesta are copilul în îngrijire.
- (4) În cazul decesului mamei, tatăl copilului, la cererea sa, va beneficia de concediul fără plată neutilizat de mamă până la decesul acesteia, cu drepturile prevăzute la alin. 1 și 2.

Articolul 55

- (1) Pentru rezolvarea unor situații personale, salariații au dreptul la concedii fără plată.
- (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 copilului 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.

Articolul 56

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. Durata poate fi prelungită cu acordul angajatorului.
- c) toate celelalte situații prevăzute de lege.

Articolul 57

- (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 58

- (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 59

- (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.

Articolul 60

- (1) Salariații Bibliotecii Județene „Ioan N. Roman” Constanța beneficiază de următoarele sporuri:
 - a) spor pentru condiții 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;
 - b) alte sporuri prevăzute de lege după încheierea prezentului contract colectiv de muncă.

Articolul 61

Indemnizațiile acordate la nivelul instituției sunt:

- a) indemnizația pentru titlul științific de doctor;
- b) indemnizația de hrană;
- c) alte indemnizații acordate conform legii.

Articolul 62

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.

Articolul 63

- (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 64

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 65

Salariații unității trimiși în delegație vor beneficia de următoarele drepturi:

- a) decontarea cheltuielilor de transport, de asigurare și de cazare;



b) diurna de deplasare, al cărei cuantum se stabilește în conformitate cu prevederile legale aplicabile personalului bugetar.

Articolul 66

- (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 au 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.

Articolul 67

- (1) Angajatorul va asigura condițiile necesare realizării de către fiecare angajat a sarcinilor ce îi revin în cadrul programului zilnic de muncă stabilit.
- (2) 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 lucrătorilor salariul pentru timpul cât lucrul a fost întrerupt.
- (3) În cazuri excepționale, când din motive tehnice sau din alte motive activitatea a fost întreruptă pentru mai mult de 10 zile consecutive, angajații vor primi cel puțin 75% din salariul de bază avut, cu condiția ca încetarea lucrului să nu se fi produs din vina lor și dacă în tot acest timp au rămas la dispoziția unității.
- (4) În cazurile prevăzute la alin. 3, salariații beneficiază și de celelalte drepturi prevăzute de lege pentru astfel de situații.

Articolul 68

- (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) recuperarea altor datorii.

- (4) Reținerile din salariu nu pot depăși în fiecare lună jumătate din salariul net.



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 74

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 75

Salariații care au beneficiat de un curs sau un stagiu de formare profesională mai mare de 60 de zile pe cheltuiala 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 76

- (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 77

- (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 78

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

Articolul 79

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 apăla la forță de muncă din afară.



CAPITOLUL VII

SĂNĂTATEA ȘI SECURITATEA ÎN MUNCĂ

Articolul 80

- (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.

Articolul 81

Normele de muncă se elaborează de către angajator, cu consultarea organizației sindicale reprezentative la nivelul unității.

Articolul 82

Pentru prestarea activității în locurile de muncă cu condiții grele, vătămătoare și periculoase, salariații au dreptul la sporuri și zile suplimentare de concediu de odihnă, conform legii și prevederilor prezentului contract colectiv de muncă.

Articolul 83

- (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.
- (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 84

- (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 85

- (1) Conform art. 9 din Directiva 90/270/CEE și al Hotărârii nr. 1028/2006 privind cerințele minime de securitate și sănătate în muncă referitoare la utilizarea echipamentelor cu ecran de vizualizare, interpretate și prin decizia Curții de Justiție a Uniunii Europene din 22 decembrie 2022, lucrătorii beneficiază de decontarea echipamentelor de protecție (ochelari de vedere), în limita maximă de 1000 lei, anual, în baza recomandării medicului de medicina muncii.
- (2) Lucrătorii beneficiază de dreptul prevăzut la alin. 1 în baza rezultatelor examenului oftalmologic care atestă faptul că pentru desfășurarea activității este necesară folosirea de dispozitive de corecție speciale sau, după caz, este necesară modificarea celor utilizate la momentul examinării, conform normelor metodologice de aplicare.

Articolul 86

- (1) Părțile vor stabili de comun acord parametrii 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, temperatură, 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 a 2-4 litri de apă pentru fiecare salariat (în zilele când temperatura depășește 37 de grade 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 87

- (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 88

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 89

- (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.

Articolul 90

- (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 91

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 92

În scopul prevenirii și diminuării 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 93

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

Articolul 94

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

Articolul 95

Părțile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă se recunosc drept parteneri sociali permanenți.

Articolul 96

- (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 97

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 98

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 99

- (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, la cerere, de a face copii după orice act din propriul dosar.

Articolul 100

- (1) Angajatorul are obligația de a invita la ședințele Consiliului de administrație și/sau organelor asimilate acestuia reprezentantul sindicatului, în condițiile stabilite de lege. Acesta are rol de observator, cu drept de opinie. 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 48 de ore înainte de ședință. 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 dezbat 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 a permite accesul reprezentantului acestuia pe durata discuțiilor respective, cu respectarea procedurii prevăzute la alin. 1-2.

Articolul 101

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

Articolul 102

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

Articolul 103

- (1) Reprezentanții aleși ai organizației sindicale cu personalitate juridică, care lucrează nemijlocit în calitate de salariați, au dreptul la reducerea programului lunar de lucru cu 3 zile



plătite pentru activități sindicale, fără a li se diminua drepturile salariale care li s-ar fi cuvenit în condiții normale.

- (2) 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. Componența organelor de conducere ale sindicatelor și orice modificare a acesteia va fi adusă la cunoștința angajatorului.

Articolul 104

- (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 birotică al unității (computer, copiator ș.a.).
- (2) Sindicatul poate organiza întâlniri la nivelul instituției în timpul programului de lucru, dar și în afara lui, angajatorul fiind obligat să asigure pentru aceasta un spațiu corespunzător.
- (3) Solicitarea organizației sindicale referitoare la organizarea de întâlniri în timpul de lucru se aduce la cunoștința angajatorului, cu cel puțin 2 zile calendaristice înainte.

Articolul 105

- (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) Înștiințarea angajatorului se va face cu cel puțin 2 zile calendaristice înainte de data începerii ședinței/eventimentului.

Articolul 106

- (1) La cererea organizației sindicale, angajatorul va reține și va vira sindicatului cotizația de sindicat pe statele lunare de plată. Concomitent, se va efectua și deducerea fiscală a cotizației din venitul lunar al membrului de sindicat, conform prevederilor legale.
- (2) Reținerea și deducerea fiscală a cotizației se fac pe baza cererii organizației sindicale la care se atașează lista membrilor de sindicat și semnătura acestora de acceptare a reținerii. Lista se înaintează angajatorului la începutul fiecărui an de către sindicat și va fi actualizată ori de câte ori este nevoie, de către acesta.



Articolul 107

- (1) Angajatorul nu va angaja salariați permanenți, temporari sau cu program parțial, în perioada declanșării sau desfășurării conflictelor colective de muncă, pe locurile de muncă ale salariaților aflați în conflict.
- (2) În situația declanșării unor conflicte de muncă, inclusiv a grevei, potrivit legii, sindicatele și conducerea unității au obligația ca pe durata acestora să protejeze patrimoniul unității și să asigure funcționarea neîntreruptă a utilajelor și instalațiilor tehnologice, a căror oprire ar putea constitui un pericol pentru viața sau sănătatea oamenilor ori ar putea cauza pagube.

Articolul 108

- (1) Angajatorul se obligă ca în contractele de asociere cu parteneri străini, pentru activități pe teritoriul României, să prevadă o clauză prin care partea străină se obligă să respecte drepturile prevăzute în contractul colectiv de muncă.
- (2) În situația în care angajatorul încheie contracte cu parteneri străini, potrivit cărora salariații vor executa unele lucrări în străinătate, condițiile de muncă, salarizarea, precum și celelalte drepturi și obligații ale acestor salariați vor fi stabilite prin negocieri colective, care se vor desfășura în condițiile prevăzute de lege și 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 109

- (1) Organizația sindicală semnatară recunoaște dreptul angajatorilor de a stabili, în condițiile legii, răspunderea disciplinară sau patrimonială a salariaților care se fac vinovați de încălcarea normelor de disciplină a muncii sau care aduc prejudicii unității.
- (2) Sancțiunea avertismentului scris se poate aplica numai după efectuarea cercetării disciplinare.

Articolul 110

- (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 111

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

Articolul 112

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 113

- (1) În contractul colectiv de muncă la nivel de unitate se vor prevedea cheltuieli cu caracter social, precum:
 - a) suportarea cheltuielilor prevăzute de art. 86;
 - b) construirea, amenajarea și întreținerea de birouri 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 114

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 115

Executarea contractului colectiv de muncă este obligatorie pentru părți.

Articolul 116

- (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.

Articolul 117

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 de înlocuire, 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.

Articolul 118

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

Articolul 119

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

Articolul 120

- (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.

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,
Angelo Nicolae Mădălievici

SINDICATUL „OVIDIUS” AL
LUCRĂTORILOR DIN MUZEE CONSTANȚA

Președinte Birou Executiv,
Oana Grigoruță

