

Nr. înrg. 1176/08.12.2025

Nr. 201/8.12.2025

ACT ADIȚIONAL

la Contractul Colectiv de Muncă semnat la nivelul Bibliotecii Județene „Ioan N. Roman”
Constanța înregistrat la Inspectoratul Teritorial de Muncă Constanța la nr. 1186/21.06.2024

Având în vedere semnarea Contractului Colectiv de Muncă la nivelul Sectorului Cultură
pentru anii 2025-2027 (CCMSC) și publicarea sa în Monitorul Oficial al României în data de 1
iulie 2025,

Luând în considerare prevederile art. 102 din CCMSC, care impun armonizarea
Contractului Colectiv de Muncă semnat la nivel de unitate cu CCMSC,

Cu respectarea prevederilor legii nr. 367/2022 privind dialogul social și ca rezultat al
negocierilor (PV nr. 975/14.10.2025 și 147/14.10.2025, PV nr. 1095/11.11.2025 și
181/11.11.2025, PV nr. 1176/08.12.2025 și 201/8.12.2025),

PĂRȚILE CONTRACTANTE

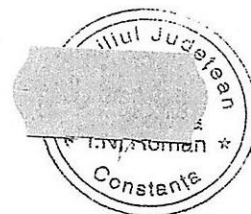
1. BIBLIOTECA JUDEȚEANĂ „IOAN N. ROMAN” CONSTANȚA, cu sediul în
Constanța, str. Mircea cel Bătrân, nr. 104A, 900663, cod fiscal 4700937, reprezentat de
Amelia Stănescu, în calitate de Director și
2. SALARIAȚII BIBLIOTECII JUDEȚENE „IOAN N. ROMAN” CONSTANȚA
reprezențați de SINDICATUL „OVIDIUS” AL LUCRĂTORILOR 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 act adițional la contractul colectiv de muncă înregistrat la
Inspectoratul Teritorial de Muncă Constanța la nr. 1186/21.06.2024:

Art. 1

Art. 15 se modifică și are următorul cuprins:

- (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.



- (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.*

Art. 2

Se introduce art. 15¹ cu următorul cuprins:

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.

Art. 3

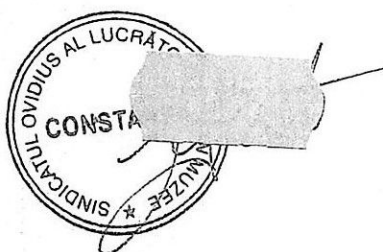
Art. 18, alin. 3 se modifică și are următorul cuprins:

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 7 zile calendaristice înaintea scoaterii lor la concurs, cu excepția cazurilor de forță majoră definite prin lege.

Art. 4

Art. 19 se modifică și are următorul conținut:

- (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 printr-o notificare scrisă, fără preaviz, la inițiativa oricăreia dintre părți, fără a fi necesară motivarea acesteia.*
- (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.*

Art. 5

Art. 20, alin. 2 se modifică și are următorul conținut:

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.

Art. 6

Art. 21, alin. 3 și 4 se modifică și au următorul conținut:

- 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.*

Art. 7

La art. 21 se introduce alin. 5 cu următorul cuprins:

Contractele individuale de muncă vor fi actualizate, în conformitate cu dispozițiile art. 11, 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.

Art. 8

Art. 23 se modifică și are următorul cuprins:

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.*

Art. 9

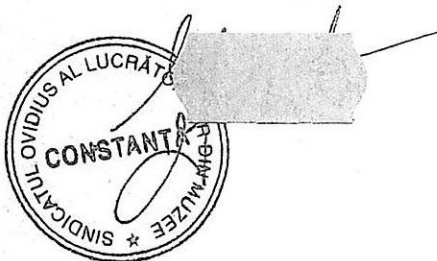
La art. 26 se introduc alin. 4 și 5 cu următorul cuprins:

- 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.*

Art. 10

Art. 27 se modifică și are următorul cuprins:

- (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) 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. 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.
 - (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.

Art. 11

Art. 29, lit. b se modifică și are următorul cuprins:

- 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;

Art. 12

Art. 31, alin. 2, 3, 4, 6 se modifică și au următorul cuprins:

- 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



cinci zile lucrătoare înainte de data stabilită. Convocarea va indica cel puțin motivul, data, ora și locul întrevederii.

- 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.

Art. 13

La art. 31 se introduce alin. 13 cu următorul cuprins:

- (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.

Art. 14

Articolul 33 se modifică și are următorul cuprins:

- (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 salariaților.
- (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 înainte:
- a) data, ora exactă și locul întrunirii comisiei;
 - b) motivul întrunirii.
- (6) Comisia va analiza solicitarea instituției și rapoartele de evaluare pe ultimii doi ani întocmite de șeful ierarhic superior al salariatului sau de persoana responsabilă,
- (7) Necoresponderea profesională poate fi susținută de comisie prin dovezi de îndeplinire necorespunzătoare a sarcinilor profesionale constatate în rapoartele de evaluare întocmite pe ultimii doi ani.
- (8) În cazul în care salariatul își pierde aptitudinile profesionale din motive medicale, dar și pentru necorespondere 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 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 necorespondere profesională. Decizia astfel emisă va conține rezultatul cercetării prealabile a salariatului în cauză.

- (1) 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.

Art. 15

Se introduce art. 33¹ care are următorul cuprins:

- (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.

Art. 16

Art. 34 alin. (5) se modifică și are următorul cuprins:

- (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.

Art. 17

Art. 35 alin. (1), (3) și (5) se modifică și au următorul cuprins:

- (1) În cazul în care la nivelul instituției apare necesitatea unor acțiuni de concediere colectivă la aplicarea efectivă a reducerii de personal din motivele prevăzute de lege, după reducerea posturilor vacante de natura celor desființate, ordinea criteriilor de selecție a lucrătorilor care urmează să le înceteze contractul de muncă este următoarea:
- contractele de muncă ale angajaților care cumulează două sau mai multe funcții, precum și ale celor care cumulează pensia cu salariul;
 - contractele de muncă ale persoanelor care îndeplinesc condițiile de pensionare pentru limita de vârstă;
 - contractele de muncă ale persoanelor care îndeplinesc condițiile de pensionare, la cererea lor;
 - contractele de muncă ale persoanelor care au optat pentru continuarea activității, deși au dreptul de a se pensiona pentru limită de vârstă;
 - angajații care nu au funcția de bază în instituție;
 - angajații care au avut în ultimii 2 ani cel puțin două calificative de satisfăcător.
- (3) În cazul în care departajarea nu se poate realiza potrivit alin. 1 și 2, se va ține seama de următoarele criterii minimale:
- 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, unicii întreținători de familie precum și salariații care mai au cel mult doi ani până la pensionarea lor, la cerere.
- (5) Hotărârea privind concedierile colective se adoptă de către Consiliul de Administrație al unității cu acordul sindicatului reprezentativ la nivel de unitate.

Art. 18

Se introduce art. 35¹ cu următorul cuprins:

Angajatorul va păstra posturile următoarelor categorii de angajați:

- a) angajații 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) angajații cu incapacități temporare de lucru;
- d) angajații aflați în concediile prenatale, postnatale și de îngrijire a copilului, conform legii;
- e) angajații aflați în concediu de studii.

Art. 19

Art. 36 se modifică prin adăugarea alin. 5 și 6, care au următorul conținut:

- (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.

Art. 20

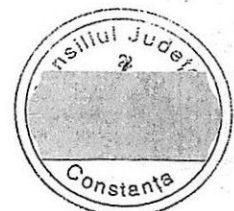
Art. 37 se modifică și are următorul cuprins:

- (1) În toate cazurile când este posibil, angajatorul și sindicatul reprezentativ pot stabili orare 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. 36, 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.

Art. 21

Art. 38 se modifică și are următorul cuprins:

- (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 acesteia, 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 și cel în cauză este de acord, se plătesc cu un spor stabilit conform art. 60, 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.

Art. 22

Art. 39 se modifică și are următorul cuprins:

- (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 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) 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 semnatară 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);
 - 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.
- (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;
 - schimbarea domiciliului, cu prezentarea unei dovezi – 3 zile lucrătoare;
 - asistarea copilului de până la 12 ani în prima zi de școală - 1 zi lucrătoare;
 - ziua de naștere a fiecărui angajat – 1 zi, acordată în termen de 30 de zile, cu aprobarea prealabilă a angajatorului;
 - Ziua bibliotecarului – 1 zi, acordată în termen de 30 de zile, cu aprobarea prealabilă a angajatorului.

Art. 23

La art. 41 se introduc alin. 3 și 4, care au următorul cuprins:

- (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.

Art. 24

Se introduce art. 41¹ cu următorul conținut:

- (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 trei 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 apți.*
- (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.*

Art. 25

Alin. 2 al art. 42 se modifică și are următorul conținut:

- (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; în această situație, salariata are obligația de a prezenta o dovadă medicală privind efectuarea controalelor medicale pentru care s-a învoit.*

Art. 26

La art. 42 se introduce alin. 3, care are următorul cuprins:

- (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.*

Art. 27

Se introduce art. 44¹, care are următorul cuprins:

- (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 neefectuați, 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.*

Art. 28

Se modifică art. 46, alin. 4, care are următorul cuprins:

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.

Art. 29

La art. 46 se introduc alin. 5, 6 și 7, care au următorul cuprins:

- (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 pot beneficia de 30 de zile calendaristice pe an plătite de către angajator, conform legislației aplicabile în vigoare.*
- (7) *Angajatul poate solicita, din motive obiective și justificabile, reportarea a cel puțin 10 zile de concediu de odihnă în anul următor.*

Art. 30

Art. 47 se modifică și are următorul conținut:



- (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.*

Art. 31

Alin. 2 și 4 ale art. 48 se modifică și au următorul cuprins:

- (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.*
- (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.*

Art. 32

Se modifică art. 49, alin. 4 și 6, care au următorul cuprins:

- (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.*
- (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.*

Art. 33

La art. 49 se introduc alin. 7 și 8, care au următorul cuprins:

- (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.*

Art. 34

Art. 50 se modifică și are următorul conținut:

- (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 – 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.

Art. 35

Se modifică art. 51, care are următorul cuprins:

- (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 salariaților 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)

Art. 36

La art. 52 se introduc alin. 2, 3, 4 și 5, care au următorul cuprins:

- (2) În situația prevăzută la alin. (1) indemnizația de concediu va fi stabilită conform art. 48, 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. 51, 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 convenite 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.

Art. 37

Se modifică art. 54, care are următorul cuprins:

- (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 salariații care alăptează și să le informeze cu privire la acestea.*

Art. 38

Se modifică art. 55, alin 1 care are următorul cuprins:

Pentru rezolvarea unor situații personale, salariații au dreptul la concedii fără plată, de cel puțin 90 de zile lucrătoare.

Art. 39

La art. 55 se introduce alin. 3, care are următorul cuprins:

(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.*

Art. 40

Se modifică art. 56, lit. b, care are următorul cuprins:

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.*

Art. 41

La art. 59 se introduc alin. 5, 6 și 7, care au următorul cuprins:

- (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.*

Art. 42

Art. 60 se modifică și are următorul cuprins:

(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 condiției 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;
- e) sporul pentru munca de noapte – 25% din salariul de bază;
- f) alte sporuri prevăzute de lege după încheierea prezentului contract colectiv de muncă.

Art. 43

La art. 61, alin. 1, lit. a se modifică având următorul cuprins:

- 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;

Art. 44

La art. 61 se introduce alin. 2, care are următorul cuprins:

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

Art. 45

La art. 62 se introduce alin. 2, care are următorul cuprins:

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.

Art. 46

Art. 65 se modifică având următorul cuprins:



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 cuantum 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.

Art. 47

Se introduce art. 65¹ care are următorul cuprins:

(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 cuantum 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.

Art. 48

La art. 66 se introduc alin. 3 și 4, care au următorul cuprins:

- (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.

Art. 49

Art. 67 se anulează, în contextul în care aceleași prevederi se regăsesc la art. 26 din CCM la nivel de unitate.

Art. 50

Art. 70, alin. 2 se modifică și are următorul cuprins:

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.

Art. 51

Se schimbă denumirea Capitolului VII, astfel: **CONDIȚII DE MUNCĂ, SECURITATE ȘI SĂNĂTATE ÎN MUNCĂ ȘI APĂRARE ÎMPOTRIVA INCENDIILOR ȘI SITUAȚII DE URGENȚĂ**

Art. 52



La art. 80 se introduc art. 4, 5 și 6, care au următorul cuprins:

- (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.*
- (5) *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.).*
- (6) *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.*

Art. 53

La art. 81 se introduc art. 2, 3, 4, 5 și 6, care au următorul cuprins:

- (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.*

Art. 54

Art. 82 se modifică și are următorul cuprins:

- (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 mod 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 reclassificarea locurilor de muncă, angajatorul și sindicatul reprezentativ au obligația de a solicita, de urgență, autorităților competente reclassificarea locurilor de muncă. Angajații vor beneficia de drepturile aferente noii reclassificări din momentul stabilirii acesteia de către autoritățile competente.

Art. 55

Art. 85 se anulează, în contextul în care aceleași prevederi se regăsesc la art. 82, alin. 7 din CCM la nivel de unitate.

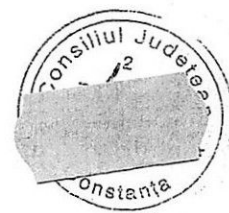
Art. 56

La art. 86, alin. 2 se modifică lit. a) și lit. e), care au următorul cuprins:

- a) asigurarea condițiilor de mediu (iluminat, microclimat, zgomot, vibrații, între limitele de 20°C - 24°C, aerisire, umiditate);
- 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).

Art. 57

La art. 89 se introduc alin. 4 și 5, care au următorul cuprins:



- (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.

Art. 58

La art. 95 se introduce alin. 2, care are următorul cuprins:
Angajatorul va adopta o poziție neutră și imparțială și va colabora cu sindicatul reprezentativ.

Art. 59

La art. 99 se introduce alin. 5, care are următorul cuprins:
Deciziile/Dispozițiile/Hotărârile conducerii se pun la dispoziție în măsura în care sunt relevante din punct de vedere juridic și administrativ. Incluziunea 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).

Art. 60

Se introduce art. 99¹ care are următorul cuprins:
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.

Art. 61

Se modifică art. 100 alin. 1, care are următorul cuprins:
(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 salariaților și va purta, în mod obligatoriu, semnătura acestuia.

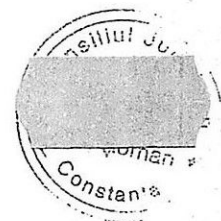
Art. 62

Se modifică art. 100 alin. 2, care are următorul cuprins:
(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.

Art. 63

Art. 103 se modifică și are următorul cuprins:

- (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 convenit 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. Acordarea orelor libere se face la cerere.
 - (8) Membrii aleși în Consiliul Sindical au dreptul la reducerea programului lunar de lucru cu puțin 16 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, ca 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.

Art. 64

Se modifică art. 104 alin. 2, care are următorul cuprins:

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.

Art. 65

Se modifică art. 104 alin. 3, care are următorul cuprins:

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.

Art. 66

La art. 115 se introduce alin. 2, care are următorul cuprins:

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.

Art. 67

La art. 116 se introduc alin. 3 și 4, care au următorul cuprins:



- (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.

Art. 68

La art. 117 se introduc alin. 2, 3 și 4, care au următorul cuprins:

- (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.

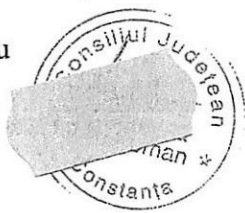
Art. 69

La art. 120 se introduc alin. 3 și 4, care au următorul cuprins:

- (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 act adițional se încheie în 3 (trei) exemplare, câte unul pentru fiecare parte contractată și unul pentru depozitar, urmând să producă efecte după înregistrarea sa de către Inspectoratul Teritorial de Muncă Constanța.

BIBLIOTECA JUDEȚEANĂ
"IOAN N. ROMAN" CONSTANȚA
Manager,
Amelia Stănescu



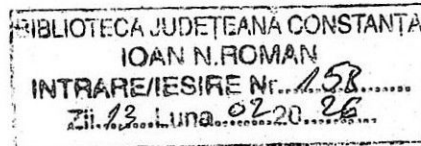
SINDICATUL „OVIDIUS” AL
LUCRĂTORILOR DIN MUZEE CONSTANȚA
Președinte Birou Executiv,
Oana Grigoruță





INSPECȚIA MUNCII

INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCA CONSTANTA



Nr.2032/561 CCCMMRM/30.01.2026

Către: **BIBLIOTECA JUDEȚEANĂ "IOAN N.ROMAN" CONSTANȚA**

Ref: **Actul adițional la Contractul colectiv de muncă nr.1186/21.06.2024**

Urmare a cererii dumneavoastră nr.43/28.01.2026 înregistrată la Inspectoratul Teritorial de Muncă Constanța cu nr.2032/29.01.2026 cu privire la solicitarea înregistrării actului adițional la contractul colectiv de muncă nr.1186/21.06.2024 încheiat între BIBLIOTECA JUDEȚEANĂ "IOAN N.ROMAN" CONSTANȚA și Sindicatul „Ovidius” al Lucrătorilor din Muzeu Constanța, vă facem cunoscut că înregistrarea s-a operat în Registrul unic de evidență al Inspectoratului Teritorial de Muncă Constanța la nr.1186/1 din data de 30.01.2026.

Vă rugăm să aveți în vedere că în conformitate cu prevederile art.105 alin.(4) și(5) din Legea nr.367/2022 - Legea dialogului social - " Clauzele cuprinse în contractele colective de muncă încheiate cu încălcarea prevederilor alin. (1)-(3) sunt lovite de nulitate. Răspunderea pentru încheierea contractelor colective de muncă cu nerespectarea prevederilor alin. (1)-(3) revine angajatorului ”.

Cu stimă,

Bălăn Liliana Mădăliș

Inspector Șef

Inspectoratul Teritorial de Muncă Constanța



Ioniță Gabriel

Inspector Șef Adjunct relații de Muncă

Intocmit,

Ioniță Eugenia

Inspector d

Compartiment contracte colective de muncă, monitorizare relații de muncă