M.M.F.T.S.S. - D.R.S.C.
Nr. 834
Data 29 05 2025

CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ
LA NIVELUL SECTORULUI CULTURĂ
pentru anii 2025 - 2027

PREAMBUL

În temeiul drepturilor garantate de art. 41 alin. 5 din Constituţia României, art. 96 alin. (2) și art. 105 din Legea nr. 367/2022 a Dialogului Social, Legea nr. 53/2003, Codul Muncii cu toate modificările și completările ulterioare se încheie prezentul Contract Colectiv de Muncă la Nivel de Sector Cultură

între:

1. Organizațiile sindicale reprezentative pentru angajații din instituțiile de cultură:

Federația Cultură și Mass Media Fair-MediaSind și Federația Națională a Sindicatelor din Cultură și Presă „CulturMedia".

2. Angajatori, reprezentați de Ministerul Culturii, autoritățile administrației publice locale și instituțiile culturale subordonate acestora, precum unităţile și persoanele jurdice de drept privat din sectorul cultural;

Părțile contractante recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în negocierea prezentului contract și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia;

Prezentul contract statuează drepturile şi obligaţiile angajaţilor şi ale angajatorilor din sectorul Cultură.

În temeiul prezentului contract, prin următorii termeni se înţelege:

1. ***sectorul Cultură*** – totalitatea instituțiilor, companiilor și societăților al căror obiect principal de activitate se regăsește între activitățile reglementate de Ordinul Ministrului Muncii şi Solidarităţii Sociale nr. 2311/2023 privind stabilirea sectoarelor de negociere colectivă şi a codurilor CAEN de 4 cifre aferente acestora, precum şi aprobarea Procedurii de încadrare în sectoarele de negociere colectivă a unităţilor definite conform art. 1 pct. 21 din Legea nr. 367/2022 privind dialogul social pentru sectorul de negociere colectivă Cultură și care activează în acest sector identificate cu marcă proprie şi/sau licenţă;

2. ***informaţie*** - ştirile, reportajele, comentariile, opiniile, programele culturale sau de divertisment şi altele asemenea;

3. ***unitate*** - companii, instituţii publice, societăţi naţionale, societăţi comerciale sau alte organizaţii și instituții de cultură aflate sub autoritatea/coordonarea Ministerului Culturii, sub cea a autorităților administrației publice județene sau locale, cât și a Municipiului București, care desfăşoară activităţi în Sectorul Cultură;

4. ***angajator*** - persoana fizică sau juridică din sectorul public sau privat autorizată, înmatriculată potrivit legii, care deţine, administrează şi utilizează capital, indiferent de natura acestuia şi foloseşte forţa de muncă salarizată în Sectorul Cultură;

5. ***angajat/lucrător*** - persoana fizică, parte a unui contract individual de muncă ori a unui raport juridic în baza căruia prestează activitate/servicii în Sectorul Cultură;

6. ***sindicat*** - organizaţia constituită conform legii, care are ca scop promovarea şi apărarea drepturilor şi intereselor economice, socio-profesionale, culturale, patrimoniale sau nepatrimoniale ale membrilor săi;

7. ***prin instituții de cultură și spectacole*** se înțeleg, fără a se limita la acestea:

a) instituții de spectacole sau concerte: instituții naționale, judeţene şi locale sau de importanță națională, inclusiv filarmonici, opere, teatre, teatre lirice sau muzicale, centre naționale de cultură/artă națională, precum și instituții subordonate Consiliului General al Municipiului București; alte instituții de spectacole sau concerte;

b) biblioteci publice: biblioteci naționale, judeţene şi locale sau de importanță națională, stabilite potrivit legii;

c) muzee publice: muzee de importanță națională și alte muzee și colecții publice stabilite potrivit legii;

d) aşezăminte culturale şi alte instituţii înfiinţate potrivit legii.

CAPITOLUL I - Dispoziţii generale

Art. 1.

(1) Părţile contractante recunosc şi acceptă pe deplin că sunt egale şi libere în negocierea contractului colectiv de muncă unic la nivelul Sectorului Cultură.

(2) Prezentul contract se aplică în toate unitățile din Sectorul Cultură, indiferent de forma de organizare, de proveniența capitalului, modul de finanțare sau caracterul activității.

(3) Prevederile prezentului contract se aplică tuturor angajaților/lucrătorilor din unitățile prevăzute la alin. (2), indiferent de data nașterii raportului juridic sau de afilierea la o organizație sindicală.

Art. 2

(1) În situaţia în care numărul de angajaţi/lucrători din unităţile membre ale organizaţiilor patronale semnatare este mai mare decât 35% din numărul total al angajaţilor/lucrătorilor din sectorul de negociere colectivă, aplicarea contractului colectiv de muncă înregistrat la nivelul unui sector de negociere colectivă poate fi extinsă la nivelul tuturor unităţilor din sector cu avizul conform al Consiliului Naţional Tripartit şi se aprobă prin hotărâre a Guvernului.

(2) Dacă nu sunt îndeplinite condiţiile prevăzute la alin. (1), contractul se va aplica pentru toţi angajatorii din sectorul de negociere colectivă, membri ai organizaţiilor patronale semnatare, ori pentru angajatorii sau membrii organizaţiilor patronale care au aderat ulterior la contract.

(3) În cazul angajatorilor care nu au participat la negocierea colectivă la nivel de sector de negociere, dar angajaţii/lucrătorii au fost reprezentaţi la negociere de organizaţiile sindicale semnatare, aceştia pot adera la contractul colectiv de muncă sectorial ulterior semnării sale.

(4) Prezentul contract colectiv de muncă asigură garanţii minime pentru încheierea contractelor colective de muncă şi a contractelor individuale de muncă (CIM), la nivelul unităților din sectorul cultură în privința cărora prezentul contract produce efecte.

Art. 3 - Durata contractului

Prezentul contract se încheie pe o durată de 24 de luni de la data înregistrării, cu posibilitatea de prelungire prin acordul părților, o singură dată, cu cel mult 12 luni.

Art. 4 - Obiectul contractului

(1) Prezentul contract stabilește drepturile și obligațiile părților în ceea ce privește:

a) condițiile generale de muncă;
b) timpul de muncă și timpul de odihnă;
c) sănătatea și securitatea în muncă;
d) formarea profesională;
e) activitatea sindicală;
f) alte aspecte legate de raporturile de muncă.

(2) Contractele colective de muncă la nivel de unitate vor putea prevedea drepturi și obligații suplimentare, în funcție de specificul activității.

Art. 5

(1) Condiţiile specifice de muncă determinate conform legii, drepturile şi obligaţiile părţilor se stabilesc prin contractele colective de muncă la nivelul unităților din Sectorul Cultură.

(2) În lipsa unui contract colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate, drepturile şi obligaţiile minimale ale unităţilor, precum şi ale angajaţilor/lucrătorilor din Sectorul Cultură sunt cele prevăzute în prezentul contract .

Art. 6

(1) Este posibilă o modificare a prezentului contract, în caz de acord al părţilor.

(2) Partea care doreşte această modificare va trebui să avizeze pe ceilalţi semnatari ai acordului, prin scrisoare recomandată, cu confirmare de primire.

(3) Orice cerere de modificare a prezentului contract, care nu se realizează prin acordul părţilor atrage după sine noi negocieri.

(4) Cererea de modificare se aduce la cunoştinţă, în scris, celeilalte părţi cu cel puţin 10 zile înainte de data propusă pentru începerea negocierilor

(5) Negocierile cu privire la modificare nu vor putea începe mai târziu de 15 zile de la data comunicării.

(6) Cererile de modificare vor fi depuse de către reprezentanţii părților semnatare.

(7) În intervalul de la depunerea cererii de modificare precum şi în perioada negocierilor, atât în cazul în care se fac modificări, cât şi în cazul denunţării contractului, părţile convin să nu efectueze concedieri din motive neimputabile angajaţilor/lucrătorilor şi să nu declanşeze greve.

(8) Modificările aduse contractului şi semnate de reprezentanţii legali ai ambelor părţi produc aceleaşi efecte ca şi contractul, de la data înregistrării lor.

Art. 7

Angajatorul, la cererea Sindicatelor reprezentative, va pune la dispoziţia acestora, cu cel puţin 5 zile înainte de începerea negocierilor, informaţiile şi documentele necesare, pentru a putea fi folosite la negocierea CCM, CCMI şi CIM.

Art. 8

Suspendarea şi încetarea contractului au loc în condiţiile stabilite de părţi, potrivit prevederilor legale.

Art. 9

(1) Interpretarea clauzelor prezentului contract se face prin consens.

(2) Dacă nu se realizează consensul, clauza se interpretează conform regulilor de drept comun, iar dacă şi după aceasta există îndoială, se interpretează în interesul cel mai favorabil angajaţilor/lucrătorilor.

Art. 10

(1) Pentru soluţionarea, pe cale amiabilă, a litigiilor intervenite cu ocazia executării, a modificării sau încetării contractului colectiv de muncă la nivel de sector (CCM), părţile convin să instituie o comisie paritară de negocieri.
(2) Componenţa, organizarea şi funcţionarea comisiei paritare se vor stabili prin regulament.

Art. 11

Angajatorul va asigura afişarea în instituţii, în locurile stabilite cu organizaţiile sindicale, a textului prezentului contract colectiv de muncă la nivel de sector (CCM), precum şi multiplicarea acestuia, astfel încât salariaţii să ia cunoştinţă de conţinutul lui.

Art. 12

Sindicatele reprezentative şi angajatorul vor verifica modul în care sunt respectate prevederile din prezentul contract şi vor asigura coroborarea prevederilor regulamentelor de organizare si funcţionare a unităților precum şi a regulamentelor de ordine interioară cu prevederile prezentului contract.

Art. 13

(1) Drepturile angajaţilor/lucrătorilor prevăzute în prezentul contract, nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi colective sau individuale care au fost recunoscute anterior, stabilite la nivel de unitate.

(2) În situaţiile în care, în privinţa drepturilor ce decurg din prezentul contract intervin reglementări legale mai favorabile, acestea se aplică de drept.

(3) Părţile se obligă ca, în perioada de aplicare a prezentului CCM, să nu promoveze şi să nu susţină proiecte de acte normative a căror adoptare ar conduce la diminuarea drepturilor ce decurg din contractele colective de muncă, oricare ar fi nivelul la care acestea s-au încheiat.

(4) Gradele/treptele profesionale obţinute prin concurs reprezintă confirmarea în specialitatea respectivă şi nu pot fi anulate decât în urma unei noi evaluări, potrivit legii. Stabilirea salariului de bază pentru fiecare funcţie şi grad sau treaptă profesională trebuie să prevadă un salariu concret pentru fiecare salariat încadrat pe funcţia respectivă, potrivit legii.

(5) Fondul de salarii al unei instituţii trebuie să aibă în vedere numărul de salariaţi necesar bunei funcţionări a instituţiei respective, ţinând cont de criteriile de normare a muncii, prevăzute de legislaţia aplicabilă.

(6) Părţile contractante vor purta negocieri pentru îmbunătăţirea cadrului legal privind salarizarea personalului din instituţiile de cultură şi, acordarea pe această bază a resurselor financiare corespunzătoare de la bugetul de stat sau după caz, de la bugetele locale.

(7) Pe baza fondurilor astfel aprobate, părţile vor negocia utilizarea acestora pentru acordarea drepturilor de personal şi, eventual, a altor drepturi pecuniare.

Art. 14

În cazul în care, din diferite motive, părţile au încheiat contracte colective de muncă la un nivel inferior, înaintea încheierii contractelor colective de muncă la nivel superior, cele de la nivelurile inferioare se vor adapta contractelor colective de muncă de la nivel superior, acolo unde prevederile minimale ale acestora nu au fost atinse.

Art. 15

(1) Părţile contractante convin că se vor exercita liber şi nestânjenit toate drepturile legale, conform reglementărilor în vigoare cu privire la drepturile sindicale.

(2) Angajatorul se obligă să nu condiţioneze şi să nu constrângă sau să limiteze exercitarea activităţilor liderilor de sindicat, decât în limitele prevăzute de lege, fiind exclusă, în acest sens, orice cenzură sau restricţionare.

CAPITOLUL II: Încheierea, executarea, modificarea, suspendarea şi încetarea contractului individual de muncă şi a altor tipuri de contracte

Art. 16

(1) În unitățile din Sectorul Cultură, încadrarea în muncă se realizează în conformitate cu dispozițiile legale aplicabile, prin încheierea, anterior începerii activității, a unui contract individual de muncă redactat în limba română, în formă scrisă. Contractul se întocmește în două exemplare originale, câte unul pentru fiecare parte, iar comunicarea exemplarului destinat titularului se face prin grija angajatorului.

(2) Contractul individual de muncă se încheie, de regulă, pe durată nedeterminată.
Prin excepție, contractul poate fi încheiat pe durată determinată, exclusiv în cazurile expres și limitativ prevăzute de lege, cu respectarea condițiilor stabilite de Codul muncii și de reglementările sectoriale aplicabile.

(3) Contractul individual de muncă se va încheia cu respectarea tuturor clauzelor imperative prevăzute de legislația în vigoare, precum și a dispozițiilor contractului colectiv de muncă aplicabil, în măsura în care acestea stabilesc drepturi sau obligații ce completează sau detaliază reglementările legale, fără a le contraveni.

(4) Salariul de bază al fiecărui angajat/lucrător este determinat în conformitate cu dispozițiile Legii-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare, sau, după caz, în conformitate cu actul normativ în vigoare la data stabilirii drepturilor salariale, aplicabil categoriei respective de personal.

(5) Angajatorul are obligația de a nu încadra personal în condiții contractuale mai puțin favorabile decât cele prevăzute prin prezentul contract colectiv de muncă, respectând astfel principiul tratamentului nediscriminatoriu și al echității în relațiile de muncă.

Art. 17

(1) Încheierea contractului individual de muncă se realizează în conformitate cu dispozițiile legale incidente, cu respectarea drepturilor fundamentale ale persoanei, în special a principiului libertății muncii și al egalității de tratament, selecția angajaților/lucrătorilor

efectuându-se exclusiv pe baza aptitudinilor și competenței profesionale, în condiții de nediscriminare.

(2) Obligațiile contractuale față de angajator sunt stabilite prin fișa postului, document care constituie parte integrantă a contractului individual de muncă. Fișa postului este elaborată de către angajator, cu respectarea cerințelor legale aplicabile și a specificului funcției.

(3) La angajare, se va utiliza modelul contractului individual de muncă în conformitate cu modelul-cadru aprobat prin Ordin al ministrului muncii, familiei, *tineretului* și solidarității sociale, în conformitate cu art. 17 alin. (8) din Codul muncii. Contractul va include toate elementele prevăzute în modelul oficial, adaptate specificului postului și cadrului legal aplicabil.

(4) 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. Angajaţilor/lucrătorilor 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.

(5) Procedura de recrutare și selecție a personalului se desfășoară prin organizarea unui concurs/examen de angajare, inițiat și coordonat de angajator, cu respectarea prevederilor legislației aplicabile în materie, precum și a dispozițiilor prezentului contract colectiv de muncă.

Art. 18

(1) În cazul încheierii unui contract individual de muncă pe durată nedeterminată, angajatorul poate stabili o perioadă de probă în scopul evaluării aptitudinilor profesionale ale angajatului/lucrătorului. Durata acesteia nu poate depăși: a) 90 de zile calendaristice, pentru funcțiile de execuție; b) 120 de zile calendaristice, pentru funcțiile de conducere.

(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 angajaţilor/lucrătorilor încadrați în funcții de conducere.

(3) Pe parcursul perioadei de probă, angajatul/lucrătorul beneficiază de toate drepturile prevăzute în contractul individual de muncă și, după caz, în contractul colectiv de muncă aplicabil, în condiții nediscriminatorii față de ceilalți angajaţi/lucrători.

(4) Pe durata perioadei de probă, angajatorul va adopta măsuri de sprijin și orientare profesională pentru facilitarea adaptării angajatului/lucrătorului 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.

Art. 19

(1) Angajatul/lucrătorul poate fi delegat sau detaşat în condiţiile prevăzute de dispoziţiile legale aplicabile.

(2) Contractul individual de muncă poate fi modificat prin acordul de voință al părților sau, în mod unilateral, din inițiativa uneia dintre părți, exclusiv în cazurile expres și limitativ prevăzute de lege.

(3) Refuzul angajatului/lucrătorului de a consimți la modificarea unilaterală a elementelor esențiale ale contractului individual de muncă, în afara cazurilor expres și limitativ prevăzute de legislația aplicabilă, nu conferă angajatorului prerogativa de a dispune încetarea sau modificarea unilaterală a raportului juridic de muncă din acest motiv. O astfel de conduită a angajatului/lucrătorului 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 se realizează în condițiile prevăzute de lege, prin acordul de voință al părților, în urma unui proces de negociere individuală între angajator și angajat/lucrător. La solicitarea expresă a angajatului/lucrătorului, acesta poate fi asistat, pe parcursul negocierii, de un reprezentant al organizației sindicale din care face parte sau, în lipsa acesteia, de un reprezentant al angajaţilor/lucrătorilor.

Art. 20

Contractul individual de muncă poate fi suspendat în condițiile expres și limitativ prevăzute de Codul muncii, ca urmare a intervenirii unui caz de suspendare de drept, prin acordul de voință al părților ori prin actul unilateral al uneia dintre părți, în funcție de temeiul juridic incident și de natura situației care determină suspendarea.

Art. 21

(1) Încetarea CIM poate avea loc în condiţiile prevăzute de lege, printr-unul din următoarele moduri:

a) de drept;

b) ca urmare a acordului părţilor, la data convenită de acestea;

c) ca urmare a voinţei unilaterale a uneia dintre părţi, în cazurile şi condiţiile limitative prevăzute de lege.

(2) În situațiile în care încetarea contractului individual de muncă intervine din inițiativa angajatorului, ca urmare a constatării inaptitudinii fizice și/sau psihice a angajatului/lucrătorului de către organul competent de expertiză medicală ori ca urmare a necorespunderii profesionale a angajatului/lucrătorului față de locul de muncă în care este încadrat, precum și în cazul concedierii determinate de desființarea locului de muncă din motive care nu țin de persoana angajatului/lucrătorului, instituția are obligația de a acorda un preaviz care nu poate fi mai mic de 20 de zile lucrătoare. Dacă, pe durata preavizului, contractul individual de muncă este suspendat, termenul de preaviz se suspendă corespunzător, cu excepția situației în care suspendarea intervine ca urmare a absențelor nemotivate ale angajatului/lucrătorului, conform dispozițiilor art. 51 alin. (2) din Codul muncii.

(3) Pe durata termenului de preaviz acordat anterior încetării contractului individual de muncă, angajatul/lucrătorul beneficiază, în condițiile contractului colectiv de muncă aplicabil și ale reglementărilor interne ale instituției, de un număr de patru ore libere pe zi lucrătoare, destinate căutării unui nou loc de muncă, fără afectarea drepturilor salariale sau a altor drepturi de natură bănească. Programarea și utilizarea acestor ore se poate realiza și în regim cumulat,

în baza unei solicitări formulate de angajat/lucrător și cu acordul angajatorului, în condițiile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil, cu respectarea principiului echității și al continuității activității instituției.

(4) În situația în care încetarea contractului individual de muncă este dispusă fără respectarea obligației legale de acordare a preavizului, angajatul/lucrătorul are dreptul de a contesta măsura concedierii în fața instanței competente.

(5) Desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă poate fi dispusă numai în condițiile expres prevăzute de art. 247–252 din Codul muncii și cu respectarea procedurii disciplinare stabilite prin contractele colective de muncă și reglementările interne aplicabile. Aplicarea sancțiunii fără respectarea procedurii legale atrage nulitatea absolută a măsurii dispuse.

Art. 22

Contractul individual de muncă poate fi desfăcut din inițiativa angajatorului numai în cazurile expres și limitativ prevăzute de lege. Prevederile contractului colectiv de muncă pot detalia procedura aplicabilă concedierii, fără a introduce motive suplimentare de încetare a contractului individual de muncă.

Art. 23

(1) Concedierea angajatului/lucrătorului pentru necorespundere profesională poate fi dispusă exclusiv în temeiul art. 61 lit. d) din Codul muncii, 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/lucrătorului, acesta poate fi asistat de un reprezentant al sindicatului din care face parte sau, în lipsa acestuia, de un reprezentant al salariaților.

(2) În cazul angajaților/lucrătorilor 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, şi ulterior organul sindical ierarhic superior în toate situațiile care vizează încetarea contractului individual de muncă.

(3) 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.

(4) În vederea analizării abaterilor săvârşite de către angajaţi/lucrători, se va înfiinţa la nivel de instituţie de cultură o comisie de disciplină.

Art. 24

Contractul individual de muncă al angajatului/lucrătorului poate fi desfăcut disciplinar de către angajator numai după efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile şi după audierea acestuia, cu acordarea dreptului la apărare.

Art. 25

(1) Prin excepție de la regula generală privind încheierea contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, angajatorii pot încheia contracte individuale de muncă pe durată determinată numai în cazurile expres și limitativ prevăzute de lege, în condițiile stabilite de Codul muncii, precum și cu respectarea dispozițiilor prezentului contract colectiv de muncă în ceea ce privește aplicarea acestora.

(2) Contractul individual de muncă pe durată determinată se poate încheia numai în formă scrisă, cu precizarea expresă a duratei pentru care se încheie.

(3) Contractul individual de muncă pe durată determinată poate fi prelungit şi după expirarea termenului iniţial, cu acordul scris al părţilor.

(4) Între aceleaşi părţi se pot încheia pe durată determinată cel mult trei CIM succesive.

(5) 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.

(6) Prevederile contractelor individuale de muncă existente la data intrării în vigoare a contractelor colective de muncă vor fi puse de acord cu prevederile acestora din urmă, în termen de 60 de zile de la intrarea în vigoare a prezentului contract, prin act adițional.

(7) Angajaţii/lucrătorii din sectorul cultură 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.

CAPITOLUL III: Condiţii de muncă, securitate şi sănătate în muncă şi apărare împotriva incendiilor şi situaţii de urgenţă

Art. 26

(1) Părţile se obligă să respecte prevederile legale referitoare la prevenirea riscurilor profesionale, protecţia sănătăţii şi securitatea lucrătorilor, eliminarea factorilor de risc şi accidentare, informarea, consultarea, participarea echilibrată potrivit legii, instruirea lucrătorilor şi a reprezentanţilor lor, precum şi direcţiile generale pentru implementarea acestor principii.

(2) La stabilirea măsurilor vizând condiţiile de muncă, părţile vor ţine seama de următoarele principii de bază:

a) condiţiile de muncă din cadrul instituţiei trebuie să asigure integritatea fizică şi psihică a angajatului/lucrătorului;

b) se vor lua mai întâi măsurile preconizate să vizeze ameliorarea reală a condiţiilor de muncă şi numai dacă acest lucru nu este posibil, se va proceda la compensări băneşti sau de altă natură, în condiţiile legii;

c) măsurile preconizate pentru ameliorarea condiţiilor de muncă trebuie să fie realizate împreună cu reprezentanţii sindicatului reprezentativ, astfel încât aceştia să fie consultaţi şi informaţi cu privire la aceste măsuri, încheindu-se anexe speciale la contractele colective de muncă pe instituţie.

(3) Angajatorul se va preocupa de ameliorarea mediului din locurile de muncă cu condiţii vătămătoare (depozit de carte, periodice şi manuscrise, servicii de prelucrare, servicii de

achiziţii, laboratoare de restaurare, ateliere de legătorie şi tipografie, şantiere arheologice sau de profil, fosă, scenă, ateliere etc.).

(4) Unităţile trebuie să ia masurile necesare pentru:

a) asigurarea securităţii şi protecţia sănătăţii lucrătorilor;

b) prevenirea riscurilor profesionale

c) informarea şi instruirea lucrătorilor;

d) asigurarea cadrului organizatoric şi a mijloacelor necesare securităţii şi sănătăţii în muncă.

Art. 27

Organizarea activităţii, prin stabilirea unei structuri organizatorice raţionale, repartizarea tuturor angajaţilor/lucrătorilor pe locuri de muncă, cu precizarea sarcinilor, competenţelor şi responsabilităţilor ce le revin pentru realizarea obiectivelor individuale, precum şi exercitarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligaţiilor de serviciu de către angajaţi/lucrători sunt de competenţa angajatorului, cu consultarea organizațiilor sindicale sau a reprezentanților salariaților daca nu există sindicate.

Art. 28

(1) Angajatorul asigură organizarea raţională a muncii pe fiecare loc de muncă, stabilind sarcini, competenţe şi responsabilităţi menite să asigure utilizarea integrală şi eficientă a timpului de lucru, de către fiecare angajat/lucrător în parte.

(2) Sarcinile repartizate fiecărui angajat/lucrător vor fi dimensionate şi programate astfel încât să asigure un ritm normal de lucru la o intensitate a efortului fizic sau intelectual şi o tensiune nervoasă care să nu conducă la solicitarea fizică şi psihică excesivă a angajaţilor/lucrătorilor.

Art. 29

(1) În toate situaţiile în care normele de muncă nu asigură un grad complet de ocupare, conduc la o suprasolicitare fizică şi psihică excesivă sau, după caz, nu corespund condiţiilor pentru care au fost elaborate, se impune reexaminarea şi redimensionarea lor. Aceasta poate fi cerută atât de angajator, cât şi de sindicatele reprezentative. În caz de divergenţă în ceea ce priveşte 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 părţi.

(2) În cazul nerespectării programului de activitate şi a prevederilor CCM şi CCMI, sindicatul reprezentativ sesizează angajatorul de acest lucru şi dacă nici atunci nu sunt respectate acestea acţionează prin oprirea lucrului pentru depăşirea normelor respective.

(3) Reexaminarea programului de lucru nu va putea conduce la diminuarea salariului de bază stabilit conform legii.

(4) Cheltuielile ocazionate de soluţionarea divergenţelor, cu privire la reexaminarea programului de lucru, vor fi suportate de angajator numai pentru prima solicitare a sindicatelor reprezentative.

Art. 30

Angajatorul are obligaţia să asigure permanent condiţiile tehnice şi de microclimat avute în vedere la stabilirea programului de activitate, iar angajaţii/lucrătorii să îndeplinească sarcinile ce decurg din funcţia sau din postul deţinut conform fişei postului.

Art. 31

(1) Locurile de muncă se clasifică în locuri de muncă normale, locuri de muncă cu condiţii deosebite şi locuri de muncă cu condiţii speciale, stabilite potrivit reglementărilor legale.

(2) Locurile de muncă cu condiţii 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 de scenă, de spectacole și concerte, activități în șantiere arheologice, în laboratoare de restaurare/conservare/investigații, 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 (dansatori, balerini, cascadori, arheologi, restauratori, conservatori, investigatori, artiști muzicieni, personal tehnic de specialitate și auxiliar etc.).

Art. 32

(1) Pentru prestarea activităţii în locurile de muncă cu condiţii grele, periculoase, vătămătoare, penibile sau altele asemenea, angajaţii/lucrătorii au dreptul, după caz, la sporuri la salariul de bază, durata redusă a timpului de lucru, alimentaţie de întărire a rezistenţei organismului, echipament de protecţie gratuit, materiale igienico-sanitare, concedii suplimentare, astfel cum acestea sunt reglementate de dispozițiile legale aplicabile și de contractele colective de muncă la nivel unitate.

(2) Categoriile de angajaţi/lucrători prevăzute la art. 31 alin. (1) vor fi supuse unui examen medical efectuat de medicul de specialitate, în condiţiile şi la termenele ce se vor stabili în mod obligatoriu prin contractele colective de muncă aplicabile, fără a depăşi 12 luni de la data examenului medical anterior.

(3) La locurile de muncă cu condiţii specifice, unde numai o parte dintre angajaţi/lucrători lucrează în astfel de condiţii, aceştia vor beneficia de sporuri, în limitele şi în condiţiile prevăzute de lege şi contractele de muncă aplicabile.

(4) Angajaţii/lucrătorii 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 corectie speciale recomandate de medicul de medicina

muncii conform Ordonanţei Guvernului nr. 53/2024 privind măsuri referitoare la salarizarea personalului din unele sectoare de activitate bugetară, precum şi reglementarea unor aspecte organizatorice și a normelor de aplicare.

Art. 33

(1) În cazul în care condiţiile de muncă se normalizează, angajaţii/lucrătorii pot beneficia, în condiţiile legii, pentru refacerea capacităţii de muncă, încă minimum două luni, de următoarele drepturi:

a) spor pentru condiţii grele, periculoase, vătămătoare, penibile sau altele asemenea;

b) alimentaţie pentru protecţia organismului.

(2) De drepturile prevăzute la alin. (1) beneficiază şi angajaţii/lucrătorii care au lucrat cel puţin 6 luni în condiţiile prevăzute la alin. (1) şi îşi schimbă locul de muncă din motive ce nu le sunt imputabile, dacă drepturile de aceeaşi natură la noul loc de muncă sunt mai mici.

Art. 34

În toate cazurile în care condiţiile de muncă s-au înrăutăţit, determinând reclasificarea locurilor de muncă, angajatorul şi sindicatul reprezentativ au obligaţia de a solicita, de urgenţă, autorităţilor competente reclasificarea locurilor de muncă. Angajaţii/Lucrătorii vor beneficia de drepturile aferente noii reclasificări din momentul stabilirii acesteia de către autorităţile competente.

Art. 35

(1) Programul de activitate al fiecărui angajat/lucrător este întocmit de angajator, conform intereselor instituţiei şi cu respectarea prevederilor legale în vigoare, pentru o perioadă de cel puţin două săptămâni calendaristice, aducându-se la cunoştinţa angajaţilor/lucrătorilor cu cel puţin 7 zile înainte de intrarea lui în vigoare, exceptându-se situaţiile de forță majoră, când anunţul se face cu 24 de ore înainte. În cazul nerespectării condiţiilor prevăzute mai sus, angajatul/lucrătorul este absolvit de orice răspundere.

(2) In 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 angajaţi/lucrători. Timpii de muncă astfel programați și neefectuați, nu pot face obiectul vreunei recuperări sau programări de activități suplimentare.

(3) Orele suplimentare efectuate de angajaţi/lucrători sunt compensate în condiţiile legii prin acordarea de timp liber corespunzător sau pecuniar.

Art. 36

(1) Părţile sunt de acord că nici o măsură de securitate şi sănătate în muncă nu este eficientă, dacă nu este cunoscută, însuşită şi aplicată în mod conştient de angajaţi/lucrători.

(2) Angajatorul va asigura condiţii pentru ca fiecare angajat/lucrător să primească o instruire suficientă şi adecvată în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă, în special sub formă de informaţii şi instrucţiuni de lucru, specifice locului de muncă şi postului său:

a) la angajare;

b) la schimbarea locului de muncă sau la transfer;

c) la introducerea unui nou echipament de muncă sau a unor modificări ale echipamentului existent;

d) la introducerea oricărei noi tehnologii sau proceduri de lucru;

e) la executarea unor lucrări speciale.

(3) La angajarea unui angajat/lucrător sau la schimbarea locului de muncă sau a felului muncii, acesta va fi instruit şi testat efectiv cu privire la riscurile ce le presupune noul său loc de muncă şi la normele de protecţie a muncii, pe care este obligat, în procesul muncii, să le cunoască şi să le respecte.

(4) Instruirea periodică se face suplimentar celei programate în următoarele cazuri:

a) când un angajat/lucrător a lipsit peste 30 de zile lucrătoare;

b) când au apărut modificări ale prevederilor de securitate şi sănătate în muncă privind activităţi specifice ale locului de muncă şi/sau postului de lucru sau ale instrucţiunilor proprii, inclusiv datorită evoluţiei riscurilor sau apariţiei de noi riscuri în unitate;

c) la reluarea activităţii după accident de muncă;

d) la executarea unor lucrări speciale;

e) la introducerea unui echipament de muncă sau a unor modificări ale echipamentului existent;

f) la modificarea tehnologiilor existente sau procedurilor de lucru;

g) la introducerea oricărei noi tehnologii sau a unor proceduri de lucru.

(5) Prin contractele colective de muncă la nivel de instituţie se vor stabili parametrii de microclimat care vor fi urmăriţi la fiecare loc de muncă, în vederea luării măsurilor de protecţia muncii specifice precum şi programele de control al realizării măsurilor stabilite, în conformitate cu reglementările internaţionale aplicabile în domeniu.

Art. 37

(1) Măsurile privind securitatea, sănătatea şi igiena în muncă nu comportă în nicio situaţie obligaţii financiare pentru angajaţi/lucrători.

(2) În toate cazurile în care, în afara echipamentului de lucru prevăzut de lege, angajatorul cere o anumită ţinută vestimentară specială ca echipament de lucru, contravaloarea acesteia se suportă integral de angajator și va fi prevăzută în CCMI.

(3) Cheltuielile legate de asistenţa medicală pentru angajaţii/lucrătorii instituţiei şi de contractele de asigurare de persoane, în cazul activităţilor cu mare risc de accidentare, cad în sarcina angajatorului, detaliile urmând a fi precizate în cadrul CCMI.

Art. 38

(1) În vederea menţinerii şi îmbunătăţirii condiţiilor de desfăşurare a activităţii, angajatorul va lua următoarele măsuri de amenajare ergonomică a locului de muncă:

a) asigurarea condiţiilor de muncă (iluminat, microclimat, zgomot, vibraţii, temperatura între limitele de 20°C - 24°C, aerisire, umiditate) si cu asigurarea unui microclimat corespunzator în conformitate cu normele de conservare in spatiile care adăpostesc bunuri culturale;

b) amenajarea corespunzătoare a anexelor sociale ale locurilor de muncă (vestiare, băi, grupuri sanitare, săli repaus, cantina-restaurant şi altele, potrivit legii şi prevăzute în CCM la nivel de unitate);

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;

f) acordarea a 2-4 litri de apă minerală filtrată/gazoasă pentru fiecare angajat/lucrător (în zilele când temperatura depășește 35 de grade C la umbră).

(2) Măsurile concrete în sensul prevederilor alin. 1 se stabilesc prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate.

(3) Angajaţii/lucrătorii sunt obligaţi să păstreze în bune condiţii amenajările efectuate de angajator, să nu le deterioreze, descompleteze şi să nu sustragă componente ale acestora.

Art. 39

(1) Angajatorul, cu consultarea sindicatelor reprezentative, va organiza, la angajare, examinarea medicală a candidaţilor, în scopul de a constata dacă sunt apţi pentru desfăşurarea activităţii în postul pe care ar urma să-l ocupe şi, ulterior, examinarea medicală periodică, pentru prevenirea îmbolnăvirilor profesionale.

(2) Examinarea medicală este gratuită, iar cheltuielile ocazionate de examinare se vor suporta conform legii. Condiţiile concrete urmează să fie stabilite la nivel de instituţii, conform legii. În nici un caz examenul medical nu va putea fi folosit pentru desfacerea abuzivă a contractului de muncă al unui angajat/lucrător.

(3) Angajaţii/lucrătorii sunt obligaţi să se supună examenelor medicale în condiţiile organizării acestora, potrivit prevederilor alin. (2).

(4) În cazul în care dispoziţiile legale speciale sau ale contractului colectiv de muncă pe unitate prevăd examinări medicale la termene mai scurte, determinate de condiţiile deosebite de la locurile de muncă, se vor aplica aceste prevederi.

(5) Examinarea medicală a candidaţilor la angajare şi, ulterior a angajaţilor/lucrătorilor, periodic, se face de către unităţile sanitare de specialitate acreditate ca atare de Ministerul Sănătăţii şi agreate de angajator şi de sindicatul reprezentativ şi selectate potrivit legii.

Art. 40

La cererea uneia dintre părţi, medicii de specialitate şi inspectorii pentru protecţia muncii vor fi consultaţi cu privire la modificarea duratei timpului de lucru şi la acordarea de concedii suplimentare, cu respectarea prevederilor legale în vigoare.

Art. 41

Părţile convin să facă demersurile necesare pentru constituirea, preluarea sau sponsorizarea unor unităţi medicale - spitaliceşti, specifice domeniului de activitate.

Art. 42

(1) Părţile vor asigura un regim de protecţie specială muncii femeilor şi tinerilor în vârstă de până la 18 ani, cel puţin la nivelul drepturilor specifice reglementate de legislaţia muncii şi de prevederile prezentului contract, pe care le socotesc ca fiind minimale.

(2) Angajatorul cu consultarea sindicatului reprezentativ va evita implicarea în activitatea profesională cu factor de risc ridicat a femeilor însărcinate şi a tinerilor cu vârsta sub 18 ani.

(3) Alte drepturi specifice sau alte cuantumuri ale drepturilor reglementate de legislaţia muncii pot fi stabilite prin contractul colectiv de munca la nivel de unitate.

(4) Angajatorul va păstra posturile următoarelor categorii de angajaţi/lucrători:

a) angajaţii/lucrătorii care satisfac serviciul militar voluntar;

b) angajaţii/lucrătorii lideri de sindicat, care au contractul individual de muncă suspendat, conform legii, pe perioada desfăşurării de activităţi sindicale, îndeplinind o funcţie de conducere în sindicat;

c) angajaţii/lucrătorii cu incapacităţi temporare de lucru;

d) angajaţii/lucrătorii/angajatele/lucrătoarele, după caz, aflate/aflaţi în concediile prenatale, postnatale şi de îngrijire a copilului, conform legii;

e) angajaţii/lucrătorii aflaţi în concediu de studii.

(5) 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.

(6) Angajaţii/lucrătorii care sunt părinți singuri sau îngrijesc persoane cu dizabilități pot beneficia de program flexibil de muncă sau telemuncă.

Art. 43

(1) În vederea îmbunătăţirii condiţiilor de muncă, în fiecare instituţie cu cel puţin 50 de angajaţi/lucrători se va constitui un comitet de securitate şi sănătate în muncă, având atribuţiile

stabilite prin Regulamentul său de funcţionare întocmit în baza Regulamentului-cadru aprobat prin Ordin al ministrului muncii, familiei, tineretului şi solidarităţii sociale.

(2) Comitetul de securitate şi sănătate în muncă va fi constituit conform legii. În unităţile în care numărul angajaţilor este mai mare de 50, iar femeile reprezintă cel puţin 20% din personal, comitetul de sănătate şi securitate a muncii va avea în componenţă cel puţin o femeie.

(3) Timpul de muncă afectat activităţii în comitetele de securitate şi sănătate în muncă se consideră timp de lucru efectiv prestat şi va fi prevăzut în contractul colectiv de muncă la nivel de unitate.

(4) Activitatea comitetelor de securitate şi sănătate în muncă se va desfăşura în baza regulamentelor proprii, elaborate de angajator şi cu consultarea sindicatului reprezentativ.

CAPITOLUL IV: Salarizarea si alte drepturi salariale

Art. 44

(1) Pentru munca prestată în baza contractului individual de muncă, fiecare angajat/lucrător are dreptul la un salariu exprimat în bani, stabilit conform prevederilor legale sau convenit la încheierea contractului de muncă, indiferent de tipul instituției/companiei în care acesta își desfășoară activitatea.

(2) Salariul cuprinde salariul de bază, adaosurile si sporurile la acesta, indexările ulterioare şi alte drepturi de natură salarială, în limitele şi condiţiile Legii nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare sau a legilor aplicabile privind salarizarea în sectorul bugetar.

(3) Personalul care deţine titlul ştiinţific de doctor beneficiază de o indemnizaţie în cuantum de 50% din nivelul salariului de bază minim brut pe ţară garantat în plată, care se acordă lunar numai dacă îşi desfăşoară activitatea în domeniul pentru care deţine titlul şi dacă are prevăzute în fişa postului un set de atribuţii obiective şi cuantificabile care să permită verificarea lunară a modului în care activitatea acestuia este valorificată în mod suplimentar.

(4) În situaţia în care cuantumul prevazut la alin. (3) se modifică în defavoarea angajaţilor/lucrătorilor se aplică dispoziţiile prezentului CCM.

Art. 45

(1) Salariile de bază sunt diferențiate pe funcții, grade/trepte și gradații în funcție de specificul activității.

(2) Salariul brut include:

a) salariul de bază;

b) sporurile și indemnizațiile prevăzute de lege.

Art. 46

(1) Sporurile ce se acordă, în condiţiile legislaţiei aplicabile sunt următoarele:

a) pentru condiţii deosebite de muncă, grele, periculoase, vătămătoare— de până la 15%;

b) sporul în cuantum de 35% din salariul de bază pentru timpul efectiv lucrat, pentru condiţiile prevăzute de Codul Muncii la art. 137 alin. (2);

c) munca suplimentară prestată în zilele de repaus săptămânal, conform Codului Muncii, şi în celelalte zile în care în conformitate cu reglementările legale în vigoare nu se lucrează în cadrul schimbului normal de lucru, se compensează cu timp liber în următoarele 90 zile calendaristice, proporţional cu timpul efectiv lucrat. În cazul în care compensarea cu timp liber nu este posibilă, se acordă un spor de 75% la salariul de bază pentru timpii lucraţi în astfel de situaţii, în condiţiile legislaţiei aplicabile. Evidenţa orelor suplimentare desfăşurate se va gestiona de către şeful ierarhic, conform condicii de prezenţă/pontaj;
d) pentru vechime în muncă:

i. gradația 1: între 3 şi 5 ani – 7,5 % la salariul de bază;
ii. gradația 2: între 5 şi 10 ani – 5 % la salariul de bază stabilit conform gradației 1;
iii. gradația 3: între 10 şi 15 ani – 5% la salariul de bază stabilit conform gradației 2;
iv. gradația 4: între 15 şi 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) pentru lucrul în timpul nopţii — 25%;

f) indemnizația de hrană;
g) alte sporuri și indemnizații stabilite de lege după intrarea în vigoare a prezentului contract.

(2) În condițiile legii, angajaţii/lucrătorii pot beneficia de tichete cadou, tichete de creșă, tichete culturale și alte beneficii care vor fi prevăzute de lege după încheierea prezentului contract colectiv de muncă.

(3) Condiţiile de participare la fondul de premiere, precum şi perioada în care se acordă cota de venit extrabugetar angajaţilor/lucrătorilor, care nu poate fi mai mare de un an, se stabilesc prin contractul colectiv de muncă la nivel de instituţie.

(4) Angajaţii/lucrătorii pot beneficia de vouchere de vacanță, în condițiile legii.

Art. 47

(1) Sporurile prevăzute în prezentul capitol se aplică la salariul de bază aflat în plată pe parcursul valabilității prezentului Contract Colectiv de Muncă la Nivel de Sector.
(2) Angajatorul este obligat să solicite expertizarea locurilor de muncă pentru încadrarea acestora în condiții de muncă în conformitate cu legea pensiilor publice.
(3) Angajatorul este obligat să solicite efectuarea expertizării privind stabiliriea locurilor de muncă și a categoriilor de personal pentru determinarea bolilor profesionale în instituțiile din sectorul cultură.

Art. 48

(1) Angajatorul va asigura condiţiile necesare realizării de către fiecare angajat/lucrător a sarcinilor ce îi revin, în cadrul programului zilnic de muncă stabilit.
(2) În situaţia în care angajatorul nu poate asigura pe durata zilei de lucru, parţial sau total, condiţiile necesare realizării sarcinilor de serviciu, acesta este obligat să plătească angajaţilor/lucrătorilor toate drepturile salariale pentru timpul cât lucrul a fost întrerupt.
(3) În cazurile excepţionale, când, din motive tehnice sau din alte motive, activitatea a fost întreruptă, angajaţii/lucrătorii vor primi 75% din salariul de bază individual avut, cu condiţia ca încetarea lucrului să nu se fi produs din vina lor şi dacă, în tot acest timp, au rămas la dispoziția

unităţii. Prin negociere la nivelul instituţiei, se va stabili concret modul de realizare a prevederii de a rămâne la dispoziţia instituţiei, prezenţi în incinta instituţiei, în aşteptarea reluării activităţii sau de a rămâne la domiciliu, de unde să poată fi convocaţi la unităţile din sectorul Cultura.

(4) În cazurile prevăzute în alin. (3), angajatul/lucrătorul beneficiază şi de celelalte drepturi prevăzute de lege pentru astfel de situaţii.

(5) Conducerea fiecărei instituţii, cu consultarea sindicatului reprezentativ sau a reprezentanţilor angajaţilor (dacă nu există sindicat reprezentativ), va elabora criterii concrete de performanţe profesionale individuale pentru fiecare post din instituţia respectivă. Aceste criterii de performanţă profesională vor fi incluse în contractul individual de muncă.

(6) Angajatorul va lua toate măsurile necesare pentru evitarea subiectivismului şi a arbitrarului în aplicarea normelor concrete de evaluare a performanţelor profesionale individuale. Încălcarea sau aplicarea greşită cu rea-credinţă a normele procedurale privind evaluarea performanţelor profesionale individuale răspunde potrivit legii, material şi disciplinar.

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

Art. 49

(1) Angajaţii/lucrătorii beneficiază de indexare periodică a salariului de bază, în conformitate cu prevederile legale aplicabile.

(2) Indexarea se face pe baza coeficienţilor de indexare prevăzuţi prin acte normative si la termenele stabilite prin acestea.

(3) Ca urmare a indexării, angajatorul va recalcula salariile în mod corespunzător.

Art. 50

Salariile și toate celelalte drepturi de natură salarială cuvenite angajaţiilor/lucrătorilor se plătesc înaintea oricăror altor obligaţii băneşti ale instituţiei.

CAPITOLUL V:Timpul de muncă şi timpul de odihnă

Art. 51

(1) Pentru angajaţii/lucrătorii angajaţi cu normă întreagă durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi şi de 40 de ore pe săptămână.

(2) Durata normală a timpului de lucru, prevăzută la alin. (1), se realizează prin săptămâna de lucru de 5 zile.

(3) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăşi 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare. Prin excepţie, durata timpului de muncă, ce include şi orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiţia ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referinţă de 4 luni calendaristice, să nu depăşească 48 de ore pe săptămână.

(4) Pentru anumite activităţi sau profesii stabilite prin prezentul contract colectiv de muncă sectorial, se pot negocia perioade de referinţă mai mari de 4 luni, fără să depăşească 6 luni. Negocierea se face la nivelul fiecarei unităţi angajatoare.

(5) La stabilirea perioadelor de referinţă prevăzute la alin. (3) şi (4) nu se ia în calcul durata concediului de odihnă.

(6) La locurile de muncă unde, datorită specificului activităţii, nu există posibilitatea încadrării în durata normală a timpului de muncă, conform alin. (1), se vor stabili forme specifice de organizare a timpului de muncă prin CCMI.

(7) Orele de începere și încheiere ale programului de lucru vor fi înscrise corespunzător în contractele individuale de muncă, iar în situația în care se impune modificarea acestora, va fi respectată procedura prevăzută de Codul muncii, conform art. 11, coroborat cu art. 17 alin (4). În cazul instituțiilor de spectacole și concerte și biblioteci orele de începere şi terminare a programului, cât şi pauzele necesare, vor fi stabilite prin CCM.

(8) Angajaţii/lucrătorii din cadrul unităţilor de cultură beneficiază în cursul programului de lucru de o pauză de masă de 30 de minute, care se include în durata timpului de muncă.

(9) În toate cazurile când este posibil, angajatorul şi sindicatele reprezentative/reprezentantul salariaților atunci când nu există sindicat pot stabili orare flexibile de lucru si 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.

(10) Stabilirea orarelor flexibile de muncă nu poate conduce la sporirea sarcinilor de serviciu sau la deteriorarea condiţiilor de muncă ori la diminuarea veniturilor provenite din salarii.

(11) Angajaţii/lucrătorii care îşi desfăşoară activitatea în condiţii deosebite, vătămătoare, grele sau periculoase pot beneficia de reducerea duratei normale de muncă fără afectarea drepturilor lor salariale ori a vechimii în muncă, conform buletinelor de determinare care confirmă existența factorilor vătămători și numărul acestora, în conformitate cu dispoziţiile legale în vigoare, prin negociere în contractele colective la nivel de unitate.

(12) Programul de activitate al unității se va face cunoscut pentru o perioadă de cel puţin două săptămâni calendaristice, aducându-se la cunoştinţa angajaţilor/lucrătorilor cu cel puţin 7 zile înainte de intrarea lui în vigoare.

(13) Personalul artistic și tehnic din instituțiile de spectacole și concerte, personalul din muzee, biblioteci, centre culturale, poate avea un regim special de program, adaptat stagiunilor, evenimentelor culturale și altor activități specifice, stabilit prin contract colectiv la nivel de instituție/unitate.

(14) Pentru Personalul Artistic din Instituțiile de spectacole și concerte, timpul de muncă este alcătuit din:

a) Repetiții;
b) Repetiții pe partide sau grupe;
c) Repetiții cu conducător;
d) Spectacole;
e) Concerte;
f) Studiu individual.

(15) Pentru Personalul Tehnic și Administrativ din instituțiile de spectacole și concerte, timpul de muncă este alcătuit din:

a) pregătire repetiții, spectacole, concerte, alte activități specifice la scenă, precum și în alte spații interioare sau exterioare, în funcție de programul instituției;
b) pasuiri;
c) curățare și reparații decoruri, costume, încălțăminte, machiaj-perucherie etc.;
d) pregătire fizică înainte de începerea activității;
e) pregătire și întreținere echipament de muncă, la începutul și sfârșitul programului de muncă. Echipare și dezechipare cu echipamentul individual de protecție.

Art. 52

(1) În instituțiile de cultură unde activitatea impune un program special, timpul de muncă poate fi organizat în schimburi, fracționat sau flexibil, cu respectarea legislației muncii.

(2) În situația în care, din cauza specificului activității, programul de muncă nu poate fi organizat potrivit art. 113 alin. (1) și art. 137 alin. (1) din Codul muncii, se poate opta pentru aplicarea art. 113 alin. (2) și/sau art. 137 alin (2) și/sau cu aplicarea art. 137 alin. (3), (4) și (5) din Codul muncii, cu respectarea limitei maxime de 40 de ore de muncă într-o perioadă de referință de 7 zile calendaristice, conform Directivei UE 88/2003.

(3) Sporul prevăzut de art. 137 alin. (3) din Codul muncii nu va putea fi sub nivelul minim stabilit în cadrul acestui contract colectiv.

Art. 53

(1) Femeile sau bărbaţii care au în îngrijire copii de până la 11 ani inclusiv, pot lucra cu jumătate de normă, dacă nu beneficiază de creşe sau cămine; timpul cât au fost încadraţi în aceste condiţii se consideră, la calculul vechimii în muncă, timp lucrat cu normă întreagă.

(2) La cerere, angajaţii/lucrătorii care au solicitat, potrivit legii, program parţial de lucru vor putea reveni la programul normal.

(3) La cererea întemeiată a angajatelor/lucrătoarelor însărcinate, angajatorul va permite efectuarea de controale medicale în timpul programului de lucru, conform recomandărilor medicului care urmăreşte evoluţia sarcinii, fără a le fi afectate drepturile salariale.

(4) Angajata/lucrătoarea în cauză este obligată să prezinte o dovadă medicală privind efectuarea controalelor pentru care s-a învoit.

(5) Procedura de aplicare a prevederilor alineatelor precedente se stabileşte prin contractele colective de muncă la nivel de unitate.

Art. 54

(1) Angajaţii/lucrătorii care îşi desfăşoară activitatea în locuri de muncă cu condiţii deosebite beneficiază de recuperarea timpului suplimentar de muncă prestat, în condiţiile prevăzute de lege şi de prezentul contract. Modalităţile specifice de recuperare se vor stabili printr-un protocol încheiat între angajator şi sindicatul reprezentativ, fără a afecta programul instituţiei. Acest protocol va constitui Anexă la contractul colectiv de munca al fiecărei unități.

(2) Orele prestate peste programul normal de lucru, aşa cum este el stabilit in CCM al fiecărei instituţii, şi în zilele nelucrătoare, la solicitarea angajatorului în beneficiul instituţiei, sunt ore suplimentare şi se compensează în timp liber sau în bani, în condiţiile prevăzute la art. 46 lit. c).

(3) Angajaţii/lucrătorii pot fi chemaţi să presteze ore suplimentare numai cu acordul lor scris, cu excepţia cazurilor de forţă majoră şi a cazului fortuit prevăzute de legislația aplicabilă. Ceea ce depăşeşte 120 ore/an de persoană necesită şi acordul sindicatului reprezentativ din unitate.

(4) Stabilirea programului de lucru, ce implică ore suplimentare, se va face cu acordul sindicatului reprezentativ la nivel de unitate.

(5) Orele suplimentare se compensează cu timp liber corespunzător sau dacă nu au putut fi compensate în următoarele 90 zile şi cel în cauză este de acord, se plătesc cu un spor stabilit conform prezentului contract și în conformitate cu prevederile legale aplicabile.

Art. 55

(1) Personalul artistic, științific, muzeografic, tehnic, personalul din biblioteci care participă la spectacole, repetiții, șantiere arheologice, expoziții interne și externe și turnee poate avea un regim special al muncii suplimentare, stabilit prin contractele colective de muncă la nivel de unitate.

(2) În situațiile prevăzute de alin. (1) în care nu există un contract colectiv la nivel de unitate, regimul special se va stabili cu consultarea sindicatului/reprezentatului salariaților acolo unde nu există sindicat.

Art. 56

(1) Se consideră muncă în timpul nopţii, munca ce se prestează în intervalul cuprins între orele 22.00 si 06.00.

(2) Angajaţii/lucrătorii care efectuează cel puţin 3 ore de muncă de noapte beneficiază fie de program redus cu o oră faţă 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.

(3) Angajatorul care, în mod frecvent, utilizează munca de noapte este obligat să informeze despre aceasta inspectoratul teritorial de muncă.

(4) Angajaţii/lucrătorii care urmează să desfăşoare cel puţin 3 ore de muncă de noapte, sunt supuşi unui examen medical gratuit înainte de începerea activităţii şi după aceea, periodic.

(5) Condiţiile de efectuare a examenului medical şi periodicitatea acestuia vor fi stabilite în contractul colectiv de muncă la nivel de unitate.

(6) Angajaţii/lucrătorii care desfăşoară muncă de noapte şi au probleme de sănătate recunoscute ca având legătură cu aceasta, vor fi trecuţi la o muncă de zi pentru care sunt apţi.

(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 naştere şi cele care alăptează, precum și angajaţii/lucrătorii 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, stabilite la nivel de unitate, prin CCM.

Art. 57

(1) Repausul săptămânal se acordă în două zile consecutive, de regulă sâmbăta şi duminica.

(2) În cazul în care activitatea de la locul de muncă nu poate fi întreruptă în zilele de sâmbătă şi duminică, prin CCMI, se vor stabili condiţiile în care zilele de repaus săptămânal să fie acordate şi în alte zile ale săptămânii sau cumulat, pe o perioada mai mare, în funcție de necesitățile unității și ale angajaților, conform dispoziţiilor legale aplicabile.

(3) 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.

(4) Solicitările 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.

(5) Lucrătorii au dreptul, potrivit legislației, la viață privată, iar în afara programului de lucru stabilit conform Modelului-Cadru CIM și art. 17 alin (3) și (4) din Codul muncii, nu pot primi solicitări din partea angajatorului, cu excepția cazurilor de forță majoră.

(6) 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.

(7) Angajatorul se obligă să respecte dreptul la repaus și să planifice programul de muncă astfel încât să nu conducă la suprasolicitare.

Art. 58

(1) Sunt zile nelucrătoare zilele de repaus săptămânal şi zilele de sărbători legale şi religioase, zile stabilite nelucrătoare potrivit legii. Angajaţii/lucrătorii care îşi desfăşoară activitatea în aceste zile vor beneficia de compensaţiile stabilite, conform dispoziţiilor legale aplicabile şi prezentului contract.

(2) Angajaţii/lucrătorii care îşi desfăşoară activitatea în zilele libere, stabilite prin lege, vor beneficia de timp liber corespunzător sau de un spor aplicat la salariul de bază lunar.

Art. 59

Angajaţii/lucrătorii pot solicita, pentru cazuri justificate, decalarea programului de lucru. Angajatorul va analiza cererea şi o va aproba, în funcţie de posibilităţi. Modalităţile practice, locale, se stabilesc pe baza prevederilor CCMI şi fac obiectul unor înţelegeri individuale, prevăzute de regulă, în contractul individual de muncă. Angajaţii/lucrătorii au obligaţia de a anunţa în scris aceste situaţii, în timp util (cu cel puţin o săptămână înainte, dar nu mai mult de o lună înaintea apariţiei acestor situaţii) pentru a nu dezorganiza activitatea instituţiei.

Art. 60

Acolo unde natura atribuțiilor permite acest lucru, angajaţii/lucrătorii 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) angajaţii/lucrătorii din Cultură, ale căror atribuții permit acest lucru, beneficiază de 10 zile/lună de telemuncă. 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.

c) contractele individuale de muncă vor fi actualizate corespunzător, astfel încât să reflecte aceste situații specifice, cu respectarea actelor normative aplicabile.

Art. 61

(1) Efectuarea concediului de odihnă se realizează în baza unei programări colective sau individuale stabilite de angajator până la finalul anului în curs pentru anul următor, cu consultarea sindicatului reprezentativ, sau după caz a reprezentanţilor salariaţilor.

(2) Angajaţii/lucrătorii au dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu de odihnă plătit, de minimum 21 de zile lucrătoare.

(3) Fac excepţie de la prevederile alin. (2):

a) angajaţii/lucrătorii care au vârsta sub 18 ani au dreptul, în fiecare an calendaristic, la un concediu plătit de 24 de zile lucrătoare;

b) angajaţii/lucrătorii nou-angajaţi, pentru primul an de activitate înscris în Revisal au dreptul la un concediu de odihnă plătit cu o durată minimă de 21 de zile lucrătoare.

(4) În afara concediului de odihnă, angajaţii/lucrătorii care prestează munci grele, periculoase sau vătămătoare, ori lucrează în locuri de muncă în care există astfel de condiţii, au dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu de odihnă suplimentar, cu o durată cuprinsă între 3 -10 zile lucrătoare.

(5) Conform prevederilor legale, prin CCMI se pot stabili criteriile pe baza cărora angajaţii/lucrătorii pot să beneficieze de concedii de odihnă anuale şi de concedii de odihnă suplimentare mai mari.

(6) Angajatul poate solicita reportarea a cel puțin 10 zile de concediu în anul următor.

Art. 62

Angajaţii/lucrătorii din sectorul cultural au dreptul, în fiecare an calendaristic, la un concediu de odihnă plătit, cu o durată de 21 sau 25 zile lucrătoare, în raport cu vechimea lor în muncă, după cum urmează:

a) vechimea în muncă de până la 10 ani - 21 zile lucrătoare;

b) vechimea în muncă de peste 10 ani - 25 zile lucrătoare.

Art. 63

(1) Pentru perioada concediului de odihnă angajatul/lucrătorul beneficiază de o indemnizație de concediu, care nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent cuvenite pentru perioada respectivă, prevăzute în contractul individual de muncă.

(2) Pe durata concediului de odihnă, angajaţii/lucrătorii vor primi o indemnizaţie ce reprezintă media zilnică a drepturilor salariale din ultimele 3 luni anterioare celei în care este efectuat concediul, multiplicată cu numărul de zile de concediu.
(3) Indemnizaţia de concediu de odihnă se poate plăti de către angajator cu cel puţin 10 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu, la cerere.
(4) Orice convenţie prin care se renunţă, total sau parţial, la dreptul la concediul de odihna este interzisă.

Art. 64
(1) Concediul anual de odihnă va putea fi fracţionat, la solicitarea angajatului/lucrătorului, cu condiţia ca una din fracţiuni să fie de cel puţin 10 zile lucrătoare şi să nu pericliteze desfăşurarea normală a activităţii.
(2) În situația în care angajatul/lucrătorul, 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/lucrătorului de a beneficia de concediul de odihnă anual.
(3) Concediul de odihnă poate fi întrerupt, la cererea angajatului/lucrătorului.
(4) Angajatorul poate rechema angajatul/lucrătorul din concediul de odihnă în caz de forţă majoră sau pentru interese urgente care impun prezenţa angajatului/lucrătorului la locul de muncă. În acest caz angajatorul are obligaţia de a suporta toate cheltuielile necesare salariatului şi familiei sale, în vederea revenirii la locul de muncă, precum şi eventualele prejudicii suferite de acesta ca urmare a întreruperii concediului de odihnă.
(5) 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 prezenţa angajatului/lucrătorului la serviciu, astfel încât lucrătorul să nu fie prejudiciat și să dispună de resursele necesare revenirii la locul de muncă.
(6) Angajatul/lucrătorul poate fi chemat la lucru din timpul său liber numai cu acordul său şi numai pe baza unei note scrise, întocmită de către agajator și comunicată angajatului/lucrătorului cu confirmare de primire. Dacă această chemare se face în timpul orelor de noapte, instituţia va asigura transportul angajatului/lucrătorului, de la şi spre domiciliu.

Art. 65 - Concedii suplimentare și zile libere
(1) Personalul angajat în instituţiile de cultură care desfășoară activități cu suprasolicitare fizică și psihică, activități în condiții grele, vătămătoare și periculoase de muncă beneficiază de 10 zile de concediu suplimentar de odihnă.
(2) Angajaţii/lucrătorii, cu handicap, nevăzătorii și tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de un concediu suplimentar de odihnă de 10 zile lucrătoare.
(3) Pentru definitivarea studiilor, angajaţii/lucrătorii beneficiază de 30 de zile calendaristice pe an plătite de către angajator.

Art. 66

(1) Angajatul/lucrătorul 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.

(2) Pe întreaga durată a concediului prevăzut la alin. (1), suspendarea contractului individual de muncă al angajatului/lucrătorului operează de drept, iar încetarea acestuia din inițiativa angajatorului este interzisă. Postul aferent funcției deținute anterior de angajat/lucrător nu poate fi ocupat de o altă persoană decât în temeiul unui contract individual de muncă încheiat pe durată determinată.

(3) Angajaţii/lucrătorii au dreptul, potrivit legii, la zile libere plătite pentru evenimente deosebite în familie, sau pentru alte situaţii, după cum urmează:

a) căsătoria angajatului/lucrătorului – 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 unui membru apropiat al familiei (soț, părinte, copil, frate, soră, socru/soacră, bunici) – 5 zile lucrătoare;

e) decesul unei rude de gradul II – 3 zile lucrătoare;

f) la schimbarea locului de muncă, cu mutarea domiciliului în altă localitate - 5 zile.

g) îngrijirea sănătății copilului – 2 zile lucrătoare/an (conform Legii nr. 91/2014);

h) asistarea copilului de până la 12 ani în prima zi de școală - 1 zi lucrătoare;

i) donarea de sânge –1 zile lucrătoare.

Art. 67 - Concediul pentru îngrijirea unui membru al familiei

(1) Angajaţii/lucrătorii au dreptul la un concediu de îngrijitor de 10 zile lucrătoare pe an pentru îngrijirea unei rude (soț/soție, copil, părinte, frate/soră) sau a unei persoane cu care locuiește în aceeași gospodărie, care necesită îngrijire medicală gravă, conform Codului Muncii și Ordinului comun al ministrului muncii și solidarității sociale și al ministrului sănătății, nr. 2172/3829/2022.

(2) Prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate, acest concediu poate fi extins.

(3) Zilele de concediu pentru îngrijire sunt plătite integral și nu afectează durata concediului de odihnă anual.

Art. 68

(1) Angajaţii/lucrătorii 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/lucrătorului, pe perioada formării profesionale pe care salariatul o urmează din iniţiativa sa.

(4) Angajatorul poate respinge solicitarea angajatului/lucrătorului numai cu acordul sindicatului reprezentativ sau, după caz, cu acordul reprezentanţilor salariaţilor şi numai dacă absenţa angajatului/lucrătorului ar prejudicia grav desfăşurarea activităţii.

(5) Cererea de concediu fără plată pentru formare profesională trebuie să fie înaintată angajatorului cu cel puţin o lună înainte de efectuarea acestuia şi trebuie să precizeze data de începere a stagiului de formare profesională, domeniul şi durata acestuia, precum şi denumirea instituţiei de formare profesională.

(6) Angajaţii/lucrătorii au dreptul la 60 de zile lucrătoare de concediu fără plată, acordat o singură dată pe an, pentru completarea și finalizarea studiilor, astfel:

a) pentru pregătirea și 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 pregătirea și susținerea examenului de admitere la doctorat, a examenelor din perioada de doctorat sau susținerea tezei de doctorat;

c) pentru pregătirea și susținerea lucrărilor specifice studiilor de postdoctorat;

d) prezentarea la concurs în vederea ocupării unui post în altă unitate.

(7) Efectuarea concediului fără plată pentru formare profesională se poate realiza şi fracţionat în cursul unui an calendaristic, pentru susţinerea examenelor de absolvire a unor forme de învăţământ sau pentru susţinerea examenelor de promovare în anul următor în cadrul instituţiilor de învăţământ superior, cu respectarea condiţiilor stabilite la alin. (5).

(8) În cazul în care în cursul unui an calendaristic nu a fost asigurată participarea la o formare profesională pe cheltuiala angajatorului, angajatul/lucrătorul în cauză are dreptul la un concediu pentru formare profesională, plătit de angajator, de până la 10 zile lucrătoare sau până la 80 de ore, cu respectarea Codului Muncii.

(9) În situaţia prevăzută la alin. (8) indemnizaţia de concediu va fi stabilită conform art. 150 din Codul Muncii.

(10) Perioada în care angajatul/lucrătorul beneficiază de concediul plătit prevăzut la alin. (8) se stabileşte de comun acord cu angajatorul. Cererea de concediu plătit pentru formare profesională va fi înaintată angajatorului în condiţiile prevăzute la alin. (5).

(11) Durata concediului pentru formare profesională nu poate fi dedusă din durata concediului de odihnă anual şi este asimilată unei perioade de muncă efectivă în ceea ce priveşte drepturile cuvenite angajatului/lucrătorului, altele decât salariul.

(12) Angajaţii/lucrătorii vor beneficia de un concediu de acomodare, pentru situațiile care presupun adopția unui copil.

(13) Pentru rezolvarea unor situaţii personale, altele decât cele prevăzute la alin. (1) - (10), angajaţii/lucrătorii au dreptul la cel puțin 90 de zile lucrătoare de concediu fără plată, pentru interese personale.

CAPITOLUL VI: Alte măsuri de protecţie şi facilităţi acordate angajaţilor/lucrătorilor

Art. 69

Angajatorul va face toate demersurile necesare pentru obţinerea vizelor necesare şi plata asigurărilor de sănătate şi a asigurărilor pentru baza materială necesară deplasării angajaţilor/lucrătorilor, în interesul serviciului, în străinătate.

Art. 70

(1) Concedierea reprezintă încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului. Concedierea poate fi dispusă pentru motive care țin de persoana angajatului/lucrătorului sau pentru motive care nu țin de persoana angajatului/lucrătorului:

a) desființarea locului de muncă trebuie să fie efectivă şi să aibă o cauză reală şi serioasă, dintre cele prevăzute la alin. (1);

b) concedierea pentru motive care nu ţin de persoana angajatului/lucrătorului poate fi individuală sau colectivă;

c) angajaţii/lucrătorii concediaţi pentru motive care nu ţin de persoana lor beneficiază de măsuri active de combatere a şomajului în condiţiile prevăzute de lege şi de contractul colectiv de muncă aplicabil.

(2) Prin concediere colectivă se înţelege concedierea, într-o perioadă de 30 de zile calendaristice, dispusă din unul sau mai multe motive dintre cele prevăzute la alin. (1), a unui număr de:

a) cel puţin 5 angajaţi/lucrători, dacă angajatorul care disponibilizează are încadraţi mai mult de 20 de angajaţi/lucrători şi mai puţin de 100 de angajaţi/lucrători;

b) cel puţin 10% din angajaţi/lucrători dacă angajatorul care disponibilizează are încadraţi cel puţin 100 de angajaţi/lucrători dar mai puţin de 300 de angajaţi/lucrători;

c) cel puţin 30 de angajaţi/lucrători, dacă angajatorul care disponibilizează are încadraţi cel puţin 300 de angajaţi/lucrători.

(3) În cazul concedierilor colective angajatorului îi revin următoarele obligaţii:

a) să întocmească un plan de măsuri sociale sau de alt tip prevăzut de lege ori de contractele colective de muncă aplicabile, cu consultarea sindicatului sau a reprezentanţilor salariaţilor;

b) să propună angajaţilor/lucrătorilor programe de formare profesională;

c) să pună la dispoziţie sindicatului care are membri în unitate sau, după caz, reprezentanţilor salariaţilor toate informaţiile relevante în legătură cu concedierea colectivă, în vederea formulării propunerilor din partea acestora;

d) să iniţieze în timp util, în scopul punerii de acord, consultări cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanţii salariaţilor, referitoare la metodele şi mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numărului de angajaţi/lucrători afectaţi şi de atenuare a consecinţelor.

(4) Angajatorul are obligaţia să notifice în scris sindicatului sau, după caz, reprezentanţilor salariaţilor intenţia de concediere colectivă, cu cel puţin 45 de zile calendaristice anterioare emiterii deciziilor de concediere.

(5) Notificarea intenţiei de concediere colectivă se face sub forma unui proiect de concediere colectivă, care trebuie să cuprindă:

a) numărul total şi categoriile de angajaţi/lucrători;

b) motivele care determină concedierea;

c) numărul şi categoriile de angajaţi/lucrători care vor fi afectaţi de concediere;

d) criteriile avute în vedere, potrivit legii şi/sau contractelor colective de muncă, pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere;

e) măsurile avute în vedere pentru limitarea numărului concedierilor;

f) măsurile pentru atenuarea consecinţelor concedierii şi compensaţiile ce urmează să fie acordate angajaţilor/lucrătorilor supuşi concedierii, conform dispoziţiilor legale şi contractului colectiv de muncă aplicabil;
g) data de la care sau perioada în care vor avea loc concedierile;
h) termenul înăuntrul căruia sindicatul sau, după caz, reprezentanţii salariaţilor pot face propuneri pentru evitarea ori diminuarea numărului angajaţilor/lucrătorilor concediaţi.
(6) Angajatorul are obligaţia să notifice proiectul de concediere inspectoratului teritorial de muncă şi agenţiei teritoriale de ocupare a forţei de muncă la aceeaşi dată la care l-a notificat sindicatul sau, după caz, reprezentanţii salariaţilor.

Art. 71
(1) În situaţia în care concedierile de personal nu pot fi evitate, conducerea instituţiei va comunica, în scris, fiecărui angajat/lucrător al cărui post urmează a fi desfiinţat, dacă i se oferă sau nu un alt loc de muncă ori cuprinderea într-o formă de recalificare profesională, în vederea ocupării unui post în aceeaşi instituţie.
(2) În cazurile în care angajaţilor/lucrătorilor nu li se pot oferi alte locuri de muncă ori aceştia refuză locul de muncă oferit sau cuprinderea într-o formă de recalificare, conducerea instituţiei le va comunica, în scris, termenul de preaviz, în condiţiile prevăzute de lege.
(3) În cazul reorganizării activității ca urmare a preluării patrimoniului de alte entități juridice sau persoane fizice, acestea au obligația de a nu efectua disponibilizări în rândul angajaților aflați în activitate la data preluării, până la expirarea Contractului Colectiv de Muncă aplicabil.
(4) Angajaţii/lucrătorii concediaţi pentru motive care nu ţin de persoana lor beneficiază de măsuri active de combatere a şomajului şi pot beneficia de compensaţii în condiţiile prevăzute de lege şi de contractul colectiv de muncă aplicabil.
(5) În situația în care disponibilizările sunt inevitabile, persoanele disponibilizate vor beneficia de salarii compensatorii, după grila propusă mai jos, cu excepţia personalului salarizat potrivit Legii nr. 153/2017:
a) până la 3 ani – un număr de 3 salarii brute;
b) 10 salarii pentru persoanele cu o vechime în unitate între 3 și 10 ani;
c) 15 salarii pentru persoanele cu o vechime în unitate între 10 și 20 de ani;
d) 20 salarii pentru persoanele cu o vechime în unitate de peste 20 de ani.
(6) De aceleaşi drepturi poate beneficia şi personalul salarizat potrivit Legii nr. 153/2017 în condiţtile în care intervin dispoziţii legale aplicabile acestuia.
(7) De asemenea aceste disponibilizări vor fi făcute cu respectarea legislaţiei aplicabile la momentul în care a survenit situaţia.
(8) Se va interzice recurgerea la concedieri succesive care pot masca o eventuală concediere colectivă, pe o perioadă de cel puţin 6 luni.
(9) Calculul salariilor compensatorii se va face cu respectarea legislaţiei aplicabile.

Art. 72
(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 desfiinţate, ordinea criteriilor de selecţie a angajaţilor/lucrătorilor care urmează să le înceteze contractul de muncă este următoarea:
a) contractele de muncă ale angajaţilor/lucrătorilor care cumulează două sau mai multe funcţii, precum şi ale celor care cumulează pensia cu salariul;
b) contractele de muncă ale persoanelor care îndeplinesc condiţiile de pensionare pentru limita de vârstă;
c) contractele de muncă ale persoanelor care îndeplinesc condiţiile de pensionare, la cererea lor;
d) angajaţii/lucrătorii care nu au funcţia de bază în instituţie;
e) angajaţii/lucrătorii aflaţi în perioada de probă;
f) angajaţii/lucrătorii care au avut în ultimii 5 ani cel puţin două calificative de satisfăcător.
(2) La luarea măsurii de desfacere a contractului de muncă pentru reducere de posturi vor fi avute în vedere următoarele criterii minimale:
a) dacă măsura ar putea afecta doi soţi care lucrează în aceeaşi unitate, se desface contractul de muncă al soţului care are venitul cel mai mic, fără ca prin aceasta, să se poată desface contractul de muncă al unei persoane care ocupă un post nevizat de conducere;
b) măsura poate să afecteze, numai în ultimul rând, angajaţii/lucrătorii din familii monoparentale, precum şi angajaţii/lucrătorii, care mai au până la cel mult doi ani până la pensionarea lor, la cerere.
(3) În cazul în care măsura desfacerii contractului de muncă ar afecta un salariat care a urmat o formă de calificare sau de perfecţionare a pregătirii profesionale şi a încheiat cu instituţia publică un act adiţional la contractul de muncă, prin care s-a obligat să presteze o activitate într-o anumită perioadă de timp, instituţia nu-i va putea pretinde acestuia despăgubiri pentru perioada rămasă nelucrată până la împlinirea termenului, nici contravaloarea cursurilor, sau a specializărilor suportate financiar de către instituţie, dacă măsura desfacerii contractului de muncă nu-i este imputabilă.
(4) Disponibilizarea se va efectua cu acordul sindicatului reprezentativ.

Art. 73
(1) Instituţia care, pentru motivele prevăzute la art. 70, îşi reduce activitatea şi numărul de angajaţii/lucrătorii, dar revine la activitatea şi la numărul de angajaţi/lucrători iniţial, într-o perioadă de 12 luni de la luarea măsurilor de desfacere a contractelor individuale de muncă, are obligaţia să facă publică aceasta şi să anunţe în scris sindicatul reprezentativ sau federaţia la care este afiliat acesta.
(2) Instituţia care, pentru motivele prevăzute la art. 70, îşi încetează activitatea, dar îşi reia activitatea într-o perioada de 12 luni de la luarea măsurilor de desfacere a contractelor individuale de muncă, are obligaţia să facă publică aceasta şi să anunţe în scris sindicatul reprezentativ sau federaţia la care este afiliat acesta.
(3) În termen de 45 de zile calendaristice de la data concedierii, angajatul/lucrătorul concediat prin concediere colectivă are dreptul de a fi reangajat cu prioritate pe postul reînfiinţat în aceeaşi activitate, fără examen, concurs sau perioadă de probă.

(4) În situaţia în care în perioada prevăzută la alin. (3) se reiau aceleaşi activităţi, angajatorul va transmite angajaţilor/lucrătorilor care au fost concediaţi de pe posturile a căror activitate este reluată în aceleaşi condiţii de competenţă profesională o comunicare scrisă, prin care sunt informaţi asupra reluării activităţii.
(5) Angajaţii/lucrătorii au la dispoziţie un termen de maximum 5 zile calendaristice de la data comunicării angajatorului, prevăzută la alin. (4), pentru a-şi manifesta în scris consimţământul cu privire la locul de muncă oferit.
(6) În situaţia în care angajaţii/lucrătorii care au dreptul de a fi reangajaţi potrivit alin. (4) nu îşi manifestă în scris consimţământul în termenul prevăzut la alin. (5) sau refuză locul de muncă oferit, angajatorul poate face noi încadrări pe locurile de muncă rămase vacante.
(7) Prevederile art. 70 - 73 nu se aplică angajaţilor/lucrătorilor din instituţiile publice şi autorităţile publice.
(8) Prevederile art. 70 - 73 nu se aplică în cazul contractelor individuale de muncă încheiate pe durată determinată, cu excepţia cazurilor în care aceste concedieri au loc înainte de data expirării acestor contracte.
(9) Excepţie fac angajaţii/lucrătorii încadraţi cu cumul de funcţii sau care cumulează salariul cu pensia.

Art. 74
În cazul decesului angajatului/lucrătorului, familia/reprezentantul legal al acestuia poate beneficia de un ajutor, în limitele și în condițiile legii.

Art. 75
Angajaţii/lucrătorii instituţiilor, trimişi în delegaţie în ţară, vor beneficia de decontarea cheltuielilor de transport şi a costului cazării, precum şi de plata diurnei, în conformitate cu dispoziţiile legale în vigoare.

Art. 76
Conform art. 1 din anexa la Hotărârea Guvernului nr. 714/2018 privind drepturile și obligațiile personalului autorităţilor şi instituţiilor publice pe perioada delegării şi detaşării în altă localitate, precum şi în cazul deplasării în interesul serviciului, cu modificările și completările ulterioare, angajații/lucrătorii instituțiilor beneficiază de drepturile de delegare astfel:
a) Persoana delegată într-o localitate situată la o distanţă cuprinsă între 5 şi 50 km de localitatea în care îşi are locul permanent de muncă beneficiază de o indemnizaţie de delegare, în cuantum de 23 lei/zi, indiferent de funcţia pe care o îndeplineşte şi de autoritatea sau instituţia publică în care îşi desfăşoară activitatea;
b) Persoana delegată într-o localitate situată la o distanţă mai mare de 50 km de localitatea în care îşi are locul permanent de muncă şi care nu se poate înapoia la sfârşitul zilei de lucru beneficiază de o alocaţie zilnică de delegare compusă din:
i) o indemnizaţie de delegare, în cuantum de 23 lei/zi, indiferent de funcţia pe care o îndeplineşte şi de autoritatea sau instituţia publică în care îşi desfăşoară activitatea;
ii) o alocaţie de cazare, în cuantum 265 lei/zi, în limita căreia trebuie să îşi acopere cheltuielile de cazare.

Art. 77

(1) Pe durata delegării, respectiv a detaşării, angajatul/lucrătorul îşi păstrează funcţia şi toate celelalte drepturi prevăzute în contractul individual de muncă.

(2) Pe durata detaşării angajatul/lucrătorul beneficiază de drepturile care îi sunt mai favorabile, fie de drepturile de la angajatorul care a dispus detaşarea, fie de drepturile de la angajatorul la care este detaşat.

Art. 78

(1) Femeile au dreptul la concediu de maternitate, plătit, care se compune dintr-un concediu prenatal şi un concediu postnatal, în conformitate cu prevederile legale.

(2) Dacă naşterea se produce înainte de expirarea concediului prenatal, concediul postnatal se prelungeşte cu numărul zilelor concediului prenatal neefectuat.

(3) Mama sau, după caz, tatăl beneficiază de un concediu, cu plată, destinat pentru creşterea copiilor în vârstă de până la 2 ani, respectiv a copilului cu handicap de până la 3 ani, conform legislaţiei în vigoare.

(4) În perioada concediilor medicale, a concediilor de maternitate şi a celor pentru creşterea şi îngrijirea copiilor, raporturile de serviciu nu pot înceta şi nu pot fi modificate decât din iniţiativa funcţionarului public în cauză, cu excepţia situaţiilor prevăzute la art. 512 alin. (4) şi (5) din Codul Administrativ.

(5) Femeile însărcinate, care se află în primele 6-8 săptămâni după o naştere şi 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 şi nu vor putea fi detaşate decât cu acordul lor.

(6) La solicitarea Comitetului de sănătate şi securitate a muncii, angajatorul are obligaţia să evalueze riscurile pe care le presupune locul de muncă al angajatei/lucrătoarei care anunţă că este însărcinată, precum şi al salariatei care alăptează şi să le informeze cu privire la acestea.

Art. 79

În caz de deces al mamei, drepturile ce s-ar fi cuvenit acesteia pentru creşterea copilului în vârstă de până la doi ani sau, în cazul copilului cu handicap, de până la 3 ani, se vor acorda tatălui, dacă are copilul în îngrijire.

Art. 80

(1) Părţile înţeleg:

a) prin termenul de formare profesională - orice procedură prin care un angajat/lucrător dobândeşte o calificare atestată printr-un certificat sau o diplomă eliberată în condiţiile prevăzute de Legea învăţământului;

b) prin termenul de formare profesională continuă - orice procedură prin care angajatul/lucrătorul, având deja o calificare ori o profesie, îşi completează cunoştinţele profesionale, fie prin aprofundarea studiilor într-un anumit domeniu al specialităţii de bază, fie prin deprinderea unor metode sau procedee noi adoptate în domeniul specialităţilor lor.

(2) Formarea profesională şi formarea profesională continuă cuprind şi teme din domeniul relaţiilor de muncă, convenite între sindicate şi angajator

(3) Părţile convin asupra necesităţii şi obligativităţii perfecţionării profesionale a tuturor categoriilor de angajaţi/lucrători.

(4) Părţile semnatare convin să acorde întregul sprijin solicitat de Consiliul Naţional al Calificărilor şi al Formării Profesionale a Adulţilor pentru elaborarea sistemului de standarde ocupaţionale bazate pe competenţă. Sistemul va fi utilizat pentru evaluarea şi certificarea calificării angajaţilor/lucrătorilor.

(5) Formarea profesională a angajaţilor/lucrătorilor se poate realiza prin următoarele forme:

a) participarea la cursuri organizate de Ministerul Culturii, Ministerul Educației şi Cercetării, Institutul Național pentru Cercetare și Formare Culturală, universități de stat sau de furnizori de servicii de formare profesională din țară și din străinătate;

b) stagii de adaptare profesională la cerințele postului și ale locului de muncă;

c) stagii de practică și de specializare în țară și străinătate;

d) formare individualizată;

e) stagii de perfecționare organizate de organizațiile sindicale reprezentative;

f) alte forme de pregătire prevăzute de lege sau convenite între angajator și salariat.

(6) Angajatorul va suporta toate cheltuielile ocazionate de participarea angajaţilor/lucrătorilor la cursurile și stagiile de formare profesională inițiate de către acesta, în condițiile legii.

Art. 81

(1) La încheierea contractelor colective de muncă la nivel de unităţi, pentru partea privind formarea profesională se va ţine seama cel puţin de următoarele:

a) identificarea posturilor pentru care este necesară formarea profesională, a căilor de realizare, adoptarea programului anual şi controlul aplicării acestuia se vor face de comun acord de către sindicat şi angajator; cheltuielile pentru activitatea de formare profesională a angajaţilor/lucrătorilor se suportă de către unităţi;

b) sindicatul reprezentativ va participa, prin împuterniciţii săi, la orice formă de examinare organizată în vederea absolvirii unui curs de formare profesională în cadrul unităţii;

c) în cazul în care unitatea urmează să-şi schimbe parţial sau total profilul de activitate, aceasta va informa şi consulta sindicatul cu cel puţin 2 luni înainte de aplicarea măsurii şi va oferi propriilor salariaţi posibilitatea de a se califica sau recalifica înainte de a apela la angajări de forţă de muncă din afară;

d) în cazul în care un angajat/lucrător identifică un curs de formare profesională pe care ar dori să-l urmeze, organizat de un terţ, angajatorul va analiza cererea împreună cu sindicatul, rămânând la aprecierea angajatorului dacă şi în ce condiţii va suporta contravaloarea cursului;

e) angajaţii/lucrătorii care au încheiat acte adiţionale la contractul individual de muncă, în vederea formării profesionale, vor putea fi obligaţi să suporte cheltuielile ocazionate de aceasta, dacă părăsesc unitatea din motive imputabile lor înainte de împlinirea unui termen de 3 ani de la data absolvirii cursurilor.

f) excepţii la litera e) sunt situaţiile în care CIM încetează din motive neimputabile salariatului.

(2) Programele adoptate conform alin. (1) vor fi aduse la cunoştinţă tuturor angajaţilor/lucrătorilor în termen de 3 zile de la adoptare, prin afişare în interiorul unităţii, în locuri adecvate şi uşor accesibile pentru angajaţi.
(3) La stabilirea programelor de formare profesională, angajatorii şi sindicatele reprezentative vor adopta măsurile necesare pentru încurajarea şi înlesnirea participării femeilor la acestea.
(4) Angajatorul, cu consultarea sindicatului, se obligă să elaboreze planuri de formare profesională pentru toate categoriile de angajaţi/lucrători, astfel încât să asigure participarea la programe de formare profesională pentru toți angajaţii/lucrătorii cel puțin o dată la 2 ani, dacă are cel puțin 21 de angajați/lucrători, sau cel puțin o dată la 3 ani, dacă are sub 21 de angajați//lucrători.
(5) Planurile de formare profesională fac parte integrantă din contractele colective de muncă încheiate la nivelul instituției.
(6) Planurile de formare profesională vor fi aduse la cunoștință angajaţilor/lucrătorilor în termen de 3 zile de la adoptarea lor, prin afișarea la sediul instituției, în locuri adecvate, ușor accesibile.

Art. 82
Sindicatele reprezentative vor putea constitui fonduri de pensii ocupaţionale în conformitate cu prevederile legale în domeniu și cu respectarea art. 30 din Legea nr. 411/2004 privind fondurile de pensii administrate privat, rep., cu modificările ulterioare.

Capitolul VII : Alte prevederi în legătură cu drepturile şi obligaţiile părţilor – Sindicat-Angajator
Art. 83
(1) Părţile contractante recunosc, pentru fiecare dintre ele şi pentru angajați//lucrători în general, libertatea de opinie.
(2) Angajatorul va adopta o poziţie neutră şi imparţială şi va colabora cu sindicatele reprezentative.

Art. 84
(1) Consiliul de administraţie este obligat să invite reprezentanţii sindicatului reprezentativ din instituţie, să participe la şedinţele sale, în condiţiile prevăzute de lege. Participarea se face cu statut de membru cu drept de vot.
(2) Înştiinţarea reprezentanţilor sindicatelor reprezentative din instituţii se face cu cel puţin 72 de ore înainte de şedinţă, exceptând situaţiile de forţă majoră justificate. Reprezentanţilor sindicali li se va comunica ordinea de zi şi aceştia vor avea acces la documentele privind problemele profesionale, economice, sociale sau culturale, puse în discuţie.
(3) Angajatorul şi sindicatele reprezentative îşi vor comunica reciproc şi în timp util hotărârile lor, privind toate problemele din domeniul relaţiilor de muncă.

Art. 85

Angajatorul va asigura sindicatelor reprezentative din instituţii accesul la documentele necesare fundamentării şi finalizării acţiunilor prevăzute de legislația în vigoare cu privire la negocierea colectivă, reprezentanţii sindicali având obligaţia de a păstra confidenţialitatea datelor cu acest caracter ce le-au fost transmise.

Art. 86

(1) Membrii aleşi în organele de conducere și funcțiile de casier ale organizaţiilor sindicale, care lucrează în instituţie în calitate de angajați//lucrători, au dreptul la o reducere a programului lunar de lucru de cel puțin 40 ore, pentru susţinerea activităţii sindicale, conform legislației în vigoare, cu posibilitatea reportării orelor neefectuate pe o perioadă 3 luni.

(2) Prevederile alin. (1) vor figura şi în contractul individual de muncă al persoanelor implicate în activitatea sindicală.

(3) Modalitatea în care sunt utilizate zilele/orele libere destinate activităţilor sindicale într-o lună, precum şi modalitatea în care pot avea loc adunări generale ale membrilor de sindicat în incinta unităţii, dacă acestea presupun întreruperea programului de lucru, se stabilesc de către părţi prin contractul/acordul colectiv de muncă la nivel de unitate sau, în lipsa acestuia, prin negociere directă cu conducerea unităţii.

(4) Alte detalii cu privire la numărul celor care pot beneficia de prevederile alin. (1), precum şi durata de reducere a timpului de lucru, se stabilesc prin CCM.

(5) La solicitarea sindicatelor reprezentative angajatorul va aproba cumularea zilelor libere conform legislației aplicabile, acordate membrilor aleşi în organele de conducere ale organizaţiilor sindicale reprezentative cu personalitate juridică atestată, conform legii şi va acorda zilele astfel cumulate persoanei desemnate de sindicatul reprezentativ.

(6) În situaţia prevăzută la alin. (5), persoana desemnată de sindicatul reprezentativ, va desfăşura în exclusivitate, activităţi sindicale, fără afectarea drepturilor salariale.

(7) 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.

(8) Pentru ceilalţi membri aleşi în organele de conducere ale organizaţiilor sindicale reprezentative cu personalitate juridică atestată, conform legii, care lucrează în instituţie în calitate de angajați//lucrători, timpul afectat activităţii sindicale conform legii, se va stabili prin CCM.

(9) La cererea sindicatelor, angajatorii pot acorda concediu fără plată, maxim 60 zile, pentru desfășurarea unor activități sindicale de lungă durată.

Art. 87

(1) Instituţiile vor asigura în incinta lor, gratuit, – sediul social, spaţiul şi mobilierul necesare pentru activitatea sindicală, acces la echipamentul de birotică al instituţiei (telefon, fax, copiator, Internet şi altele cu caracter administrativ), loc vizibil pentru afișaj (avizier), necesare activităţilor sau acţiunilor sindicale.

(2) Baza materială cu destinaţie cultural - sportivă, aflată, dupa caz, în administrarea instituţiilor publice ori în proprietatea sindicatelor din instituţiile respective, va putea fi folosită de către angajaţi/lucrători. fără plată, pentru acţiuni organizate de sindicate sau de angajator. Condiţiile de folosire se vor stabili printr-un protocol elaborat şi semnat de angajator şi de sindicatul reprezentativ.

Art. 88

Angajatorul va permite şi facilita în condiţiile legii, atât liderilor sindicali, cât şi celorlalţi membri de sindicat, participarea la acţiunile organizate de confederaţii, federaţii şi sindicatele reprezentative, care au loc în incinta instituţiilor respective, cu condiţia ca acestea să fie anunţate anterior datei desfăşurării lor.

Art. 89

(1) În contractele colective de muncă încheiate la nivel de instituţie, bazate pe negocieri colective de către sindicatele reprezentative în numele angajaților/lucrătorilor, părţile contractante pot conveni, printr-o clauză expresă, plata unei contribuţii lunare de către angajați/lucrători, alţii decât membrii de sindicat, pentru desfăşurarea negocierilor colective, dar care să nu fie mai mică de 0,3% din salariu şi care să nu depăşească valoarea contribuţiei sindicale.

(2) La cererea organizaţiilor sindicale, angajatorii vor reţine şi vor vira sindicatului reprezentativ cotizaţia de sindicat pe statele lunare de plată precum şi contribuţia stabilită conform alin. (1). Concomitent se va efectua şi deducerea fiscală a cotizaţiei din venitul lunar al membrului de sindicat, conform prevederilor legale.

(3) Reţinerea şi deducerea fiscală a cotizaţiei se fac pe baza cererii organizaţiei sindicale la care se ataşează lista membrilor de sindicat şi semnătura acestora de acceptare a reţinerii. Lista se înaintează angajatorului şi va fi actualizată ori de câte ori este nevoie.

Art. 90

Este interzis angajatorului să concedieze, din iniţiativa lui, angajații/lucrătorii care desfăşoară activitate sindicală, din motive neimputabile acestora, fără acordul organului de conducere ales al sindicatului reprezentativ şi al federaţiei sindicale.

Art. 91

Angajatorul şi consiliul de administraţie nu vor angaja alţi angajați/lucrători (permanenţi, temporari sau cu program redus), în perioada declanşării sau a desfăşurării conflictelor colective de muncă, pe locurile de muncă ale angajaților/lucrătorilor, aflaţi în conflict cu angajatorul.

Art. 92

(1) Angajatorul recunoaşte dreptul reprezentanţilor sindicatelor reprezentative de a verifica la locul de muncă modul în care sunt respectate drepturile angajaților//lucrătorilor, şi răspunde,

în condiţiile legii, prevăzute în contractul colectiv de muncă pe sector şi în contractul colectiv de muncă pe instituţie. Angajatorul răspunde în condiţiile legii şi ale prezentului contract de încălcarea drepturilor angajaților/lucrătorilor.

(2) Angajatorul este obligat să consulte sindicatele, 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/lucrătorilor.

(3) Sindicatele au dreptul să participe la negocierile privind politicile salariale, condițiile de muncă și normele de securitate.

(4) Angajatorii trebuie să pună la dispoziția sindicatelor date privind condițiile de muncă, salarizarea și structura personalului, în conformitate cu prevederile legale.

Art. 93

(1) Sindicatele reprezentative recunosc dreptul angajatorului de a stabili, în condiţiile legii şi ale prezentului contract, răspunderea disciplinară sau patrimonială a angajaților/lucrătorilor care se fac vinovaţi de încălcarea normelor de disciplină a muncii sau aduc prejudicii instituţiei, numai după consultarea Comisiei de Disciplină din prezentul contract.

(2) Sindicatele reprezentative recunosc dreptul angajatorului de a stabili norme de disciplină a muncii, cu consultarea sindicatelor reprezentative din fiecare instituţie

(3) Angajatorul şi sindicatele reprezentative se recunosc ca parteneri sociali permanenţi.

Art. 94

Părţile contractante convin să facă eforturi în vederea promovării unui climat normal de lucru în instituţii, cu respectarea prevederilor legii, a contractelor colective de muncă la toate nivelurile, ale regulamentelor de organizare şi funcţionare, ale regulamentelor de ordine interioară, precum şi a drepturilor şi intereselor salariaţilor şi ale membrilor de sindicat.

Art. 95- Dreptul la asociere și reprezentare sindicală

(1) Angajații/lucrătorii din sectorul cultural au dreptul de a constitui organizații sindicale sau de a adera la sindicatele existente, fără nicio restricție sau ingerință din partea angajatorului.

(2) Angajatorul recunoaște reprezentanții sindicali desemnați prin alegeri și se obligă să colaboreze cu aceștia pentru asigurarea respectării drepturilor salariaților.

(3) Reprezentanții sindicali beneficiază de protecție împotriva oricăror măsuri discriminatorii sau represive din partea angajatorului, conform legislației muncii.

(4) Angajații/lucrătorii aleși în funcții de conducere sindicală la nivel național sau sectorial pot beneficia de suspendarea contractului individual de muncă pe perioada mandatului, cu menținerea drepturilor la vechime în muncă și recalcularea pensiei.

(5) 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. 96 - Egalitate de tratament
Ministerul Culturii se obligă să ia toate măsurile, inclusiv prin promovarea unor acte normative la nevoie, pentru a pune în aplicare dispozițiile privind egalitatea de tratament între lucrătorii care desfășoară aceleași activități potrivit COR și/sau standardelor ocupaționale.

Capitolul VIII: Abateri si sancţiuni ale angajaţilor/lucrătorilor în cadrul unităţilor de cultură

Art. 97
Aplicarea sancţiunilor disciplinare este de competenţa angajatorului şi se face cu respectarea dispoziţiilor legale şi ale prevederilor prezentului contract, cu consultarea sindicatelor reprezentative.

Art. 98
Angajatorul nu poate aplica mai multe sancţiuni angajatului/lucrătorului pentru aceeaşi abatere, iar aplicarea sancţiunii nu poate interveni într-un termen ce depăşeşte 6 luni de la luarea la cunoştinţă asupra abaterii.

Art. 99
Este interzisă orice formă de favorizare sau de tratament discriminatoriu aplicate angajaţilor/lucrătorilor, ca urmare a:
a) apartenenţei sau neapartenenţei lor sindicale;
b) apartenenţei la un anumit sindicat.

Art. 100 – Protecția liderilor sindicali
(1) Este interzisă sancționarea sau concedierea liderilor sindicali pentru activitățile desfășurate în exercitarea mandatului sindical.
(2) În cazul unui conflict de muncă, angajatorul nu poate lua măsuri împotriva liderilor sindicali fără consultarea comisiei paritare.
(3) Orice încercare de intimidare, hărțuire a reprezentanților sindicali sau ingerință în activitatea sindicală este sancționată conform legislației aplicabile.

Art. 101 – Comisiile paritare
(1) În termen de 30 de zile de la intrarea în vigoare a prezentului Contract Colectiv de Muncă, părțile convin asupra constituirii comisiei paritare la nivelul Ministerului Culturii.
(2) Comisia paritară 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.
(3) Deciziile comisiei paritare sunt obligatorii pentru părți.

Capitolul IX: Dispoziţii finale

Art. 102

(1) Clauzele prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă pe sector sunt considerate minime pentru drepturile şi obligaţiile ce decurg din raporturile de muncă, altele decât cele stabilite prin actele normative în vigoare.

(2) În situaţiile în care nu se încheie contracte colective de muncă în instituţii, prevederile prezentului contract colectiv de muncă la nivel de sector trebuiesc considerate niveluri minime de la care începe negocierea contractelor individuale, în condiţiile alin. (1).

(3) După încheierea contractului colectiv de muncă la nivel de sector, contractele individuale sau cele colective de muncă încheiate anterior se vor pune de acord cu acesta în termen de 60 de zile.

(4) Prezentul contract se aplică tuturor angajaților/lucrătorilor și angajatorilor din sectorul Cultură, fără excepție.

Art. 103

În contractele individuale de muncă nu se pot prevedea clauze contrare prezentului contract colectiv de muncă la nivel de sector sau care să stabilească drepturi sub limita considerată minimă, în condiţiile prevăzute de prezentul contract.

Art. 104 - Aplicabilitatea contractului

(1) În cazul în care legislația muncii sau salarizării este modificată în sens favorabil angajaților/lucrătorilor, prevederile mai avantajoase se aplică automat, urmând a face obiectul unui act adițional încheiat în cel mult 30 de zile de la data modificărilor.

(2) Eventualele dispute privind aplicarea contractului vor fi soluționate prin comisia paritară, iar în caz de neînțelegere, părțile pot apela la instanțele de judecată competente.

Art. 105 – Clauze speciale

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.106

(1) Angajatul/lucrătorul are dreptul de a accesa și de a obține, la cerere scrisă, copii certificate conforme cu originalul ale documentelor existente în dosarul său personal, gestionat de compartimentul de resurse umane.

(2) Documentele care reflectă în mod direct relațiile de muncă și activitatea profesională a salariatului, inclusiv declarațiile, notele explicative formulate de acesta, referatele care îl privesc, procesele-verbale și deciziile emise de angajator în legătură cu statutul său profesional, se arhivează în dosarul personal, în măsura în care sunt relevante din punct de vedere juridic și administrativ. Includerea acestor documente se realizează cu respectarea principiului proporționalității, al legalității prelucrării datelor cu caracter personal, precum și al dreptului la informare, în conformitate cu legislația muncii și cu Regulamentul (UE) 2016/679 privind protecția datelor (GDPR).

Art. 107
Prezentul contract colectiv de muncă pe sector angajează răspunderea Consiliilor judeţene şi a Consiliilor locale, numai pentru instituţiile de cultură de subordonare judeţeană sau locală, şi intră în vigoare după înregistrarea lui de către una dintre părţile semnatare.

Art. 108
Consiliile judeţene şi locale reglementează raporturile cu instituţiile de cultură de interes judeţean şi local din subordinea lor.

Art. 109
În toate situaţiile de reorganizare, restructurare sau preluare prin fuziune a instituţiilor, drepturile şi obligaţiile prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă se transmit noilor subiecte de drept rezultate din aceste operaţii juridice.

Art. 110
(1) Executarea contractului colectiv de muncă este obligatorie pentru părţi.
(2) Neaplicarea prevederilor contractului colectiv de muncă de către angajator va fi sancționată conform legislației și reglementărilor în vigoare.

Art. 111
(1) Ministerul și federațiile sindicale reprezentative se vor informa reciproc, în situaţia în care deţin informaţii, în legătură cu modificările ce urmează să se producă în forma de proprietate sau de reorganizare a unităţii, cu consecinţele previzibile asupra salariaţilor şi cu măsurile ce se au în vedere pentru limitarea efectelor disponibilizărilor de personal determinate de aceste modificări.
(2) În toate situaţiile de reorganizare sau, după caz, de privatizare a unităţilor, drepturile şi obligaţiile prevăzute de prezentul contract colectiv de muncă se transmit noilor subiecte de drept rezultate din aceste operaţiuni juridice.

Art. 112
Împuterniciţii Ministerului Culturii şi ai federaţiilor sindicale reprezentative semnatare, vor verifica, la sesizarea uneia dintre părţi, modul în care sunt respectate drepturile angajaților//lucrătorilor prevăzute în contractul colectiv de muncă; angajatorul va asigura intrarea acestora în instituţie, în conformitate cu regulamentul intern, şi protecţia în instituţie, pe durata verificării, cu respectarea normativelor în vigoare.

Art. 113
Regulamentul intern se elaborează de angajator, cu consultarea organizației sindicale reprezentative la nivel de unitate sau, după caz, a reprezentanților salariaților, în condițiile prevăzute de art. 241 din Codul muncii.

Art. 114
Prezentul Contract Colectiv de Muncă la Nivel de Sector Cultură va fi adus la cunoştinţa angajaţilor prin afişare în unităţile şi instituţiile din Sectorul Cultură.

Art. 115
Prezentul contract colectiv de muncă a fost semnat astăzi, **12 mai 2025**, la Bucureşti, în cinci exemplare originale şi produce efecte începând cu data înregistrării la ministerul responsabil cu dialogul social, conform legislației în vigoare, de către una dintre părţi.

Art. 116
În termen de 90 de zile de la publicarea în Monitorul Oficial al României, Partea a V-a a prezentului contract, părţile demarează negocieri în vederea semnării prin act adiţional, a anexelor cuprinzând clauze specifice pentru fiecare domeniu din sectorul cultură.

PĂRŢILE:

I.

MINISTERUL CULTURII:

NATALIA - ELENA INTOTERO, MINISTRUL INTERIMAR AL CULTURII

II.

FEDERAŢIA CULTURĂ ŞI MASS-MEDIA FAIR - MEDIASIND:

1. LEONARD - OCTAVIAN PĂDUREȚ - PREȘEDINTE

2. CRISTINEL GODINAC – PREȘEDINTE EXECUTIV

FEDERAŢIA NAŢIONALĂ A SINDICATELOR DIN CULTURĂ ŞI PRESĂ CULTURMEDIA:

1. GEORGEL BALACI - PREŞEDINTE FNSCP "CULTURMEDIA"

2. MIHAI BĂRBULESCU - SECRETAR GENERAL CNS "CARTEL ALFA"

3. CRENGUŢA ELENA TURTURICĂ - MEMBRU FNSCP "CULTURMEDIA"

4. CRISTINA MOISESCU - MEMBRU FNSCP "CULTURMEDIA"

5. DANIEL NĂSTASE - EXPERT LEGISLAŢIA MUNCII, CONSILIER JURIDIC FNSCP "CULTURMEDIA"

Lista unităților din sectorul de activitate 36 - Cultură cărora li se aplică contractul colectiv de muncă la nivel de sector:

I. Unitățile aflate în subordinea/coordonarea Ministerului Culturii:

1. Teatrul Național "I.L.Caragiale" din București
2. Teatrul Național "Lucian Blaga" din Cluj-Napoca
3. Teatrul Național "Vasile Alecsandri" din Iași
4. Teatrul Național "Mihai Eminescu" din Timișoara
5. Teatrul Maghiar de Stat din Cluj-Napoca
6. Teatrul Național "Marin Sorescu" din Craiova
7. Teatrul Național din Târgu Mureș
8. Filarmonica "George Enescu"
9. Opera Națională București
10. Teatrul Național de Operetă și Musical „Ion Dacian"
11. Opera Națională Română din Cluj-Napoca
12. Opera Maghiară din Cluj-Napoca
13. Opera Națională Română din Iași
14. Opera Națională Română din Timișoara
15. Teatrul Național de Operă și Balet "Oleg Danovski" din Constanța
16. Centrul Național de Artă "Tinerimea Română"
17. Muzeul Național de Artă al României din București
18. Muzeul Național de Artă Contemporană al României
19. Muzeul Național al Hărților și Cărții Vechi
20. Muzeul Național de Istorie a României din București
21. Muzeul Național "Brukenthal"
22. Muzeul Național "Peleș"
23. Muzeul Național al Satului "Dimitrie Gusti"
24. Muzeul Național al Țăranului Român din București
25. Muzeul Național Bran
26. Muzeul Național de Istorie a Transilvaniei din Cluj-Napoca
27. Complexul Muzeal Național "Moldova"
28. Muzeul Național al Carpaților Răsăriteni
29. Muzeul Național de Istorie Naturală "Grigore Antipa"
30. Muzeul de Artă "Vasile Grigore - pictor și colecționar"
31. Muzeul National "George Enescu" din București
32. Centrul Național al Dansului București
33. Centrul de Cultură "George Apostu" din Bacău
34. Centrul de Cultură "Arcuș" din Covasna
35. Centrul Cultural Toplita
36. Corul Național de Cameră "Madrigal - Marin Constantin"

37. Institutul Național al Patrimoniului
38. Institutul Național pentru Cercetare și Formare Culturală
39. Biblioteca Națională a României
40. Teatrul Muzical „Ambasadorii”
41. Muzeul Național „Constantin Brâncuși”
42. Muzeul Național "Brătianu"
43. Muzeul Ororilor Comunismului în România
44. Oficiu de Film și Investiții în Cultură
45. ARTEXIM

II. Alte unități:

46. Muzeul Național al Literaturii Române - Iași
47. Teatrul ”Luceafărul” - Iași
48. Muzeul de Istorie Națională și Arheologie Constanța
49. Muzeul de Artă Constanța
50. Muzeul de Artă Populară Constanța
51. Biblioteca Județeană ”Ioan M. Roman” - Constanța
52. Complexul Muzeal ”Astra” - Sibiu
53. Biblioteca Județeană "V. Voiculescu" Buzău
54. Muzeul Județean de Istorie și Arheologie Maramureș, Baia Mare
55. Muzeul Județean de Etnografie și Artă Populară - Baia Mare
56. Biblioteca Județeană Mureș
57. Biblioteca Municipală Târnăveni
58. Teatrul pentru copii și tineret "Ariel"
59. Muzeul ”Casa Mureșenilor” - Brașov
60. Muzeul Județean Argeș - Pitești
61. Muzeul Național al Viticulturii și Pomiculturii ”Golești”
62. Biblioteca Județeană ”Dinicu Golescu” Argeș - Pitești
63. Muzeul Județean Aurelian Sacerdoțeanu Vâlcea
64. Biblioteca Județeană ”Octavian Goga” - Cluj
65. Muzeul Național al Agriculturii - Slobozia
66. Muzeul Național de Artă Timișoara
67. Muzeul Vrancei - Focșani
68. Muzeul Județean de Istorie și Arheologie Prahova
69. Complexul Muzeal Bistrița Năsăud
70. Muzeul Național al Banatului - Timișoara
71. Muzeul Național de Artă al Banatului - Timișoara
72. Muzeul Satului Bănățean - Timișoara
73. Teatrul de Vest - Reșița
74. Biblioteca Județeană ”Paul Iorgovici”- Reșița
75. Muzeul Banatului Montan - Reșița
76. Muzeul de Artă Vizuală Galați

77. Complexul Muzeal de Științele Naturii ”Ion Borcea” - Bacău
78. Complexul Muzeal de Istorie ”Iulian Antonescu” - Bacău
79. Muzeul Județean Olt
80. Muzeul Romanaților - Caracal
81. Muzeul Civilizației Dacice și Romane - Deva
82. Muzeul Județean Botoșani
83. Memorialul Ipotești - Centrul Național de Studii Mihai Eminescu - Botoșani
84. Biblioteca Județeană ”Mihai Eminescu” Botoșani
85. Muzeul Județean de Științele Naturii Prahova
86. Biblioteca Județeană "Nicolae Iorga" - Ploiești
87. Muzeul Județean de Artă ”Ion Ionescu Quintus” - Ploiești
88. Centrul Județean de Cultură Prahova ”Acad. Eugen Simion” - Ploiești
89. Biblioteca județeană ”Ioniță Scipione Bădescu” Sălaj
90. Muzeul Regiunii Porților de Fier
91. Muzeul de Artă Cluj Napoca.
92. Muzeul Județean de Istorie Brașov
93. Muzeul de Artă Brașov
94. Muzeul Județean Ialomița
95. Școala Populară de Arte și Meserii ”Cornetti” - Craiova
96. Centrul Județean pentru Artă și Cultură Dolj - Craiova
97. Muzeul Județean de Istorie și Artă - Zalău
98. Muzeul Național al Unirii Alba Iulia
99. Muzeul Brăilei ”Carol I”
100. Muzeul Municipal Câmpulung
101. Complexul Național Muzeal Curtea Domnească - Târgoviște
102. Muzeul Municipiului București
103. Biblioteca Academiei Române
104. Opera Brașov
105. Biblioteca Metropolitană București
106. Teatrul ”Sică Alexandrescu” - Brașov
107. Teatrul ”Toma Caragiu” - Ploiești
108. Teatrul ”Victor Ion Popa” - Bârlad
109. Teatrul Dramatic ”Ion D. Sârbu” Petroșani
110. Filarmonica de Stat Oltenia Craiova
111. Biblioteca Județeană ”Panait Cerna” - Tulcea
112. Muzeul Național al Bucovinei - Suceava
113. Muzeul Brukental Brașov
114. Muzeul Județean de Istorie și Artă Zalău
115. Ansamblul Artistic Profesionist "Constantin Arvinte" al Consiliului Județean Iași
116. Ansamblul Artistic Profesionist Baladele Deltei Tulcea
117. Biblioteca Bălcești
118. Biblioteca Județeană Gh. Șincai Bihor
119. Biblioteca Pietrari

120. Casa de Cultură a Municipiului Tecuci
121. Centrul Cultural "Bucovina" Suceava
122. Centrul Cultural Dunărea de Jos Galați
123. Centrul de Cultură al Județului Bihor
124. Centrul Județean pentru Cultură Bistrița- Năsăud
125. Filarmonica Banatul Timișoara
126. Filarmonica Brașov
127. Filarmonica de Stat Arad
128. Filarmonica de Stat Botoșani
129. Filarmonica de Stat Dinu Lipatti Satu-Mare
130. Filarmonica de Stat Oradea
131. Filarmonica de Stat Târgu Mureș
132. Filarmonica de Stat Transilvania Cluj-Napoca
133. Filarmonica Ion Dumitrescu Râmnicu Vâlcea
134. Filarmonica Moldova Iași
135. Filarmonica Paul Constantinescu Ploiești
136. Muzeul Țării Crișurilor Oradea
137. Opera Română Craiova
138. Teatrul Alexandru Davila Pitești
139. Teatrul de Păpuși Gulliver Galați
140. Teatrul de Păpuși Puck Cluj-Napoca
141. Teatrul Dramatic Elvira Godeanu Târgu Jiu
142. Teatrul Metropolis
143. Teatrul Municipal Ariel Râmnicu Vâlcea
144. Teatrul Național de Operă și Operetă Nae Leonard Galați
145. Teatrul Regina Maria Oradea
146. Teatrul Szigligeti Szinhaz Oradea