

Contract colectiv de muncă la nivel de unitate

În temeiul drepturilor garantate de Constituția României, în baza prevederilor:
Legii nr. 367/2022 privind dialogul social, cu modificările și completările ulterioare;
Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare;
Legii nr. 153/2017 Legea Cadru privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare;
Hotărârii de Guvern nr. 250/1992 privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare, cu modificările și completările ulterioare;
Legea nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă, cu modificările și completările ulterioare, a intervenit următorul contract colectiv de muncă la nivel de unitate, între:

1. **Muzeul Național de Artă Timișoara** cu sediul în județul Timiș, Piața Unirii, nr. 1, Timișoara, reprezentat prin Manager Filip Adrian Petcu, în calitate de ANGAJATOR

și

2. **Personalul contractual** din cadrul Muzeului Național de Artă Timișoara reprezentat de către **FEDERAȚIA NAȚIONALĂ A SINDICATELOR DIN CULTURĂ ȘI PRESĂ CULTURMEDIA** înregistrată la Tribunalul București, Secția a V-a Civilă conform sentinței civile nr. 186773/03/2017 din data de 09.06.2017, reprezentată de Georget Balaci, în calitate de PREȘEDINTE al Federației
Pentru evitarea expresiilor repetitive, referirea la Contract colectiv de muncă se va realiza în continuare prin „CCM”, iar prin „Salariați” se va înțelege personalul contractual încadrat la Muzeul Național de Artă Timișoara.

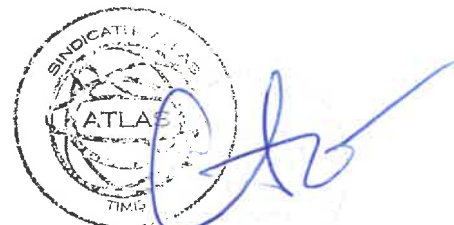
CAPITOLUL I DISPOZIȚII GENERALE

Art.1

- (1) Părțile contractante recunosc și acceptă pe deplin ca sunt egale și libere în negocierea Contractului colectiv de muncă la nivel de instituție și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia.
- (2) La redactarea și încheierea prezentului Contract colectiv de munca s-a avut în vedere legislația în vigoare.
- (3) Angajatorul recunoaște libera exercitare a dreptului sindical și libertatea de opinie a fiecărui salariat, în conformitate cu legislația națională în concordanță cu convențiile internaționale ratificate de statul român în condițiile legii.

Art. 2

Prevederile prezentului Contract colectiv de muncă se aplică și produc efecte asupra tuturor salariaților unității.



Art. 3

(1) Prezentul CCM are ca scop, în principal, stabilirea drepturilor minime garantate salariaților și a obligațiilor corelative a angajatorului, cu privire la:

- a) încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea Contractului individual de muncă, conform legislației în vigoare;
- b) timpul de muncă și timpul de odihnă;
- c) alte măsuri de protecție socială a salariaților și acordarea de facilități acestora;
- d) formarea și perfecționarea profesională;
- e) drepturile organizației sindicale semnatare a prezentului CCM;
- f) drepturile și obligațiile salariaților și ale angajatorului;
- g) stabilirea modalității de acordare a sporurilor, conform legislației;
- h) măsurile de sănătate și securitate în muncă.

(2) În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații. Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, bazată pe criteriile de gen, orientare sexuală, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență sau activitate sindicală, este interzisă.

(3) Părțile se obligă să colaboreze pe principiul bunei-credințe la elaborarea și modificarea prezentului CCM și să aducă la cunoștință celor pe care îi reprezintă prevederile acestuia.

Art. 4

(1) Drepturile salariaților prevăzute în prezentul CCM nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi colective de muncă obținute la nivelul Contractului colectiv de muncă la nivel superior, adică la nivelul Ministerului Culturii.

(2) În situația în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul Contract colectiv de muncă, intervin reglementări legale mai favorabile salariaților, acestea vor completa de drept, prezentul Contract colectiv de muncă.

(3) Drepturile și obligațiile ce decurg din contractele individuale de muncă se completează și se modifică, după caz, în acord cu prevederile prezentului CCM și ale legislației în vigoare, cu excepția prevederilor legale mai favorabile salariatului.

Art. 5

(1) Prezentul CCM se încheie pe o durată de 24 de luni de la data înregistrării la Inspectoratul Teritorial de Muncă Timiș.

(2) Cu cel puțin 60 de zile anterior expirării Contractului colectiv de muncă, părțile vor conveni asupra negocierii, renegocierii sau prelungirii acestuia.

Art. 6

(1) Orice solicitare de modificare a prezentului Contract colectiv de muncă va face obiectul unei noi negocieri.

(2) Cererea de modificare se aduce la cunoștință în scris celeilalte părți cu cel puțin 30 de zile înainte de data propusă pentru începerea negocierilor.

(3) Negocierile cu privire la modificare vor putea începe după cel mult 15 zile lucrătoare de la data comunicării, dar nu mai devreme de 48 ore de la data solicitării acestei modificări.

(4) După depunerea cererii de modificare și pe toată durata negocierii, angajatorul se obligă să nu procedeze la desfaceri de contracte individuale de muncă pe motive ce nu sunt imputabile salariaților sau alte presiuni asupra lucrătorilor.

(5) Modificările aduse Contractului colectiv de muncă produc efecte de la data înregistrării lor, ca și a CCM, la Inspectoratul Teritorial de Muncă Timiș.



Art. 7

Suspendarea și încetarea Contractului colectiv de muncă se face potrivit legii.

Prezentul contract colectiv de muncă încetează:

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

Art. 8

(1) Aplicarea prevederilor contractului colectiv de muncă se face potrivit legii în vigoare, iar interpretarea conținutului contractului colectiv de muncă se realizează prin consens.

(2) Dacă nu se realizează prin consens, părțile se pot adresa instanțelor judecătorești.

CAPITOLUL II

TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ

II.1. Timpul de muncă

Art. 9

Durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână, care se realizează prin săptămâna de lucru de 5 zile.

(1) În condițiile prevăzute de legislația specifică, salariații pot avea dreptul la reducerea duratei normale de lucru sub 8 ore pe zi, aspect ce va face obiectul negocierilor în cel mult 10 zile lucrătoare din momentul eliberării documentelor care confirmă existența factorilor vătămători și numărul acestora.

(2) Orele de începere și terminare a programului zilnic de lucru se stabilesc prin Regulamentul intern.

(3) Orele prestate la solicitarea angajatorului și cu aprobarea scrisă a salariatului, peste programul de lucru stabilit în instituție, sunt ore suplimentare.

(4) Salariații pot fi chemați să presteze ore suplimentare pentru prevenirea sau înlăturarea efectelor unor calamități naturale ori în alte cazuri de forță majoră și, în aceste condiții, au obligația de a presta munca suplimentară cerută de angajator. Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 90 de zile după efectuarea acesteia, iar în măsura în care cadrul legal permite și în cazul în care compensarea prin acordarea de ore libere plătite nu este posibilă, prin acordarea unui spor care va fi negociat colectiv, în condițiile legii.

Art. 10

(1) Femeile gravide și cele care alăptează nu vor putea fi obligate să presteze ore suplimentare.

(2) Femeile gravide și cele care alăptează nu vor putea fi trecute, la cerere, în alte locuri de muncă, fără ca prin aceasta să li se diminueze salariul, în condițiile legii.

(3) În baza recomandării medicului de familie, salariața gravidă care nu poate îndeplini durata normală de muncă din motive de sănătate, a sa sau a fătului, are dreptul la reducerea cu o pătrime a duratei normale de muncă, cu menținerea veniturilor salariale, suportate integral din fondul de salarii al angajatorului, potrivit reglementărilor legale.

Art. 11



(1) În toate cazurile în care se dovedește că este necesar, angajatorul și sindicatul vor purta negocieri pentru a stabili un program flexibil/individualizat de lucru și modalități de aplicare a acestuia.

(2) Stabilirea unui program flexibil/individualizat de lucru nu afectează celelalte drepturi stipulate în prezentul Contract colectiv de muncă.

Art. 12

Salariații care renunță/revin mai devreme din concediul legal pentru îngrijirea copilului până la 2 ani, beneficiază de reducerea timpului de lucru cu 2 ore pe zi, fără să fie afectat salariul de bază și vechimea în muncă.

Art. 13

Membrii aleși în organele de conducere ale sindicatului, care lucrează în instituție în calitate de salariați, au dreptul să desfășoare activitatea sindicală în timpul programului de lucru, până la 20 de ore/lună, fără să le fie afectate drepturile bănești. Șefii ierarhici ai reprezentanților sindicali vor fi informați cu cel puțin 24 ore înainte, cu privire la utilizarea numărului de ore.

II.2. Timpul de odihnă și sărbătorile legale

Art. 14

(1) Zilele de repaus săptămânal se acordă, conform reglementarilor legale, de regulă, sâmbăta și duminica.

(2) Sunt zile nelucratoare zilele de repaus săptămânal și zilele de sărbători legale și religioase, după cum urmează:

-1 i 2 ianuarie;

-6 ianuarie - Botezul Domnului - Boboteaza;

-7 ianuarie - Soborul Sfântului Proroc Ioan Botezatorul;

-24 ianuarie - Ziua Unirii Principatelor Române;

-Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paștelui (conform apartenenței religioase), prima și a doua zi de Paști;

-1 mai;

-1 iunie;

-prima și a doua zi de Rusalii;

-15 august - Adormirea Maicii Domnului;

-30 noiembrie - Sfântul Apostol Andrei;

-1 decembrie;

-prima și a doua zi de Crăciun;

-doua zile pentru fiecare dintre cele 3 sarbatori religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

Art. 15

(1) Părțile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă recunosc, de comun acord, că activitatea prestată sâmbăta, duminica și în alte zile în care, potrivit legii nu se lucrează, asigură continuitatea activității de muzeu, după caz și reprezintă programul special de muzeu.

(2) Salariații muzeului care asigură desfășurarea activității în zilele de sâmbătă și duminică recuperează zilele lucrate în alte zile plătite ale săptămânii, în decursul următoarelor 30 de zile lucrătoare.

(3) Pentru persoanele care se află în concediu de odihnă, zilele de recuperare de mai sus nu se mai calculează în calculul concediului de odihnă.



(4) Personalul care își desfășoară activitatea în zilele declarate sărbători legale/religioase, beneficiază de două zile libere plătite pentru fiecare zi lucrată.

(5) Personalul care efectuează deplasări pe teren în interes de serviciu pe perioade care includ zilele de weekend sau sărbători legale/religioase, recuperează zilele lucrate în alte zile plătite ale săptămânii, în decursul următoarelor 30 de zile lucrătoare.

II.3. Concediul de odihnă și zilele libere plătite

Art. 16

Nu sunt considerate concedii plătite următoarele: greva, absențele nemotivate, îndeplinirea unei funcții de conducere salarizată de sindicat.

Art. 17

(1) Concediul de odihnă se efectuează anual și se acordă proporțional cu perioada lucrată și vechimea în muncă. În funcție de vechimea în muncă, concediul de odihnă are durata cuprinsă între 21 și 25 de zile lucrătoare, astfel:

- 21 zile lucrătoare pentru angajații cu vechime de la 0 la 10 ani;
- 25 zile lucrătoare pentru angajații cu vechime mai mare de 10 ani;
- 26-28 zile lucrătoare pentru cercetătorii științifici, în funcție de vechime;

(2) Durata efectivă a concediului de odihnă se stabilește și se acordă conform legislației în vigoare și clauzelor prevăzute în prezentul CCM:

a) la stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă și cele aferente concediului de maternitate, concediul de risc maternal și concediul pentru îngrijirea copilului bolnav se consideră perioade de activitate prestată;

b) în situația în care perioadele de incapacitate temporară de muncă și cele aferente concediului de maternitate, concediul de risc maternal și concediul pentru îngrijirea copilului bolnav au survenit în timpul concediului de odihnă anual, acesta se întrerupe, urmând ca salariatul să efectueze restul zilelor de concediu după perioadele menționate, iar când nu este posibil, la solicitarea scrisă a angajatului, urmează ca zilele neefectuate să fie reprogramate; salariatul are dreptul la concediul de odihnă anual și în situația în care incapacitatea temporară de muncă se menține, în condițiile legii, pe întreaga perioadă a unui an calendaristic, angajatorul fiind obligat să acorde concediul de odihnă anual într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care acesta s-a aflat în concediu medical;

c) salariații încadrați în grade de invaliditate sau nevăzătorii au dreptul la un concediu de odihnă suplimentar de 5 zile lucrătoare pe an, indiferent de vechimea în muncă, conform prezentului CCM;

d) în conformitate cu articolul 18, alin. 1 din H.G. 250/ 1992 privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților din muzeu, angajații care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare beneficiază de concediu suplimentar de odihnă, numărul zilelor acordate astfel: 6 zile pentru personalul de supraveghere, 6 zile pentru administrativ, 6 pentru specialitate. Acestea se efectuează în cursul anului calendaristic pentru care au fost acordate, fără posibilitatea de reportare în anul următor.

Art. 18

(1) Concediul de odihnă se efectuează anual în baza programărilor efectuate până la finele anului pentru anul următor, cu consultarea individuală sau colectivă a salariaților.

(2) Concediul de odihnă se efectuează în întregime sau fracționat, cu condiția ca una dintre



fracțiuni să fie acordată de angajator în cuantum de cel puțin 10 zile lucrătoare, cealaltă parte va trebui acordată și luată până la sfârșitul anului în curs.

(3) În cazul în care salariatul, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau partial, concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă neefectuat într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă, cu consultarea individuală a salariatului în cauză.

Art. 19

(1) Pentru perioada de concediu de odihnă, salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu, în condițiile art. 150 din Codul muncii.

(2) Indemnizația de concediu se plătește de către angajator cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu, la cererea angajatului.

Art. 20

Înteruperea concediilor și reprogramarea are loc:

(1) la cererea salariatului, pentru motive obiective;

(2) în cazul rechemării salariatului de către conducerea instituției pentru cazuri de forță majoră sau nevoi de serviciu urgente care impun prezența acestuia în unitate. În acest caz, angajatorul are obligația să suporte toate cheltuielile salariatului și ale familiei sale, necesare revenirii sale, precum și eventualele prejudicii suferite de acesta ca urmare a întreruperii concediului de odihnă.

Art. 21

Compensarea în bani a concediului de odihnă cuvenit perioadei lucrate nu este posibilă decât pentru salariații care încetează raporturile de muncă în instituție și pentru cei chemați să-și satisfacă serviciul militar în termen.

Art. 22

În cazul în care ambii soți lucrează în cadrul instituției, aceștia au dreptul la programarea concediului de odihnă în aceeași perioadă.

Art. 23

(1) În cazul unor evenimente familiale deosebite, salariații au dreptul la zile libere plătite, care nu se includ în durata concediului de odihnă plătit, astfel:

a) căsătoria salariatului - 5 zile lucrătoare;

b) căsătoria unui copil - 5 zile lucrătoare;

c) nașterea unui copil - 5 zile lucrătoare. Tatăl copilului are dreptul la un concediu paternal plătit de 10 zile lucrătoare, majorate cu 5 zile lucrătoare dacă salariatul a obținut atestatul de absolvire a unui curs de puericultura;

d) decesul soțului/soției, rudelor/ afinilor până la gradul III - 3 zile;

e) donatorii de sânge - conform legii, în ziua donării;

f) pentru îngrijirea sănătății copilului - 1 zi lucrătoare liberă pe an pentru maxim 2 copii, respectiv 2 zile lucrătoare libere pe an, consecutive sau separate, după cum decide angajatorul, conform Legii nr. 91/2014;

g) pentru îngrijirea pacientului cu afecțiuni oncologice - 45 de zile calendaristice, conform O.U.G nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, cu modificările și completările ulterioare. În această situație, salariatul are dreptul la indemnizația prevăzută la art. 30, alin. (3) din actul normativ menționat;

h) pentru îngrijirea sau sprijinul personal acordat unei rude sau unei persoane care locuiește



în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave - 7 zile lucrătoare într-un an calendaristic, la solicitarea scrisă a salariatului, conform Codului Muncii, art. 152¹, alin. (5) și stabilit prin ordinul comun al ministrului muncii și solidarității sociale și al ministrului sănătății, nr. 2172/3829/2022.

i) pentru salariatele care urmează o procedura de fertilizare „in vitro” - 3 zile, conform Art. 147 alin. (1) din Codul muncii;

j) schimbarea locului de munca în cadrul aceleiași unități, cu mutarea domiciliului în altă localitate - 5 zile.

(2) Angajații vor beneficia de concediu pentru formare profesională, prevăzut de Art. 154 - 158 din Codul muncii;

(3) Se va acorda o zi liberă pe an, plătită, salariatului care efectuează investigații medicale, urmând a prezenta documente medicale justificative.

(4) Se acordă o zi liberă pentru ziua de naștere a salariatului. În cazul în care aceasta este o zi nelucrătoare, salariatul are dreptul de a solicita orice altă zi în decursul lunii respective.

(5) Pentru ca personalul să-și poată desfășura corespunzător activitatea de documentare științifică se acordă lunar până la 10 zile de studiu în afara instituției (biblioteci, arhive etc.), în baza unei solicitări scrise, aprobate de șeful ierarhic superior.

II.4. Concedii fără plată și învoiri

Art. 24

(1) Pentru rezolvarea unor situații personale, salariații au dreptul la concedii fără plată, pe perioada cărora nu se pot desface contractele de muncă.

(2) În această perioadă pot fi angajate alte persoane cu contract de muncă pe durată determinată.

Art. 25

Perioada în care salariatul se află în concediu fără plată nu constituie vechime în muncă.

Art. 26

Nu afectează vechimea în muncă concediile fără plată acordate pentru:

a) susținerea examenului de bacalaureat;

b) susținerea examenului de admitere în instituțiile de învățământ superior, curs seral sau fără frecvență;

c) susținerea examenelor de an universitar;

d) susținerea examenului de diplomă;

e) susținerea examenelor și tezei de doctorat;

f) participarea la un program de formare profesională din inițiativa și pe cheltuiala salariatului, în condițiile prevăzute de Codul muncii și/sau la solicitarea și la inițiativa organizației sindicale, inclusiv la nivel de federație ori confederație.

Art. 27

(1) În afara concediului legal plătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la doi ani, salariața mamă poate beneficia de încă un an de concediu fără plată, în condițiile legii.

(2) Pe perioada în care salariața se află în concediu prevăzut la alin. (1) nu i se va putea desface contractul de muncă, iar pe postul său nu vor putea fi angajate alte persoane, decât cu contract de muncă pe durată determinată.



Art. 28

(1) La cererea salariatului, se acorda ore de învoire până la o zi, fără plată sau cu posibilitatea de recuperare, în următoarele situații:

- a) citații în fața organelor de cercetare penală sau la instanțele judecătorești, cu prezentarea în copie a actului care să dovedească motivul învoirii;
- b) alte situații în care salariatul solicită și nu afectează activitatea institutiei.

(2) Salariatul are dreptul de a absenta de la locul de muncă în situații neprevăzute, determinate de o situație de urgență familială cauzată de boală sau de accident, care fac indispensabilă prezența imediată a salariatului, în condițiile informării prealabile a angajatorului și cu recuperarea perioadei absente până la acoperirea integrală a duratei normale a programului de lucru a salariatului. Absentarea de la locul de muncă nu poate avea o durată mai mare de 10 zile lucrătoare într-un an calendaristic.

CAPITOLUL III

SALARIZAREA ȘI ALTE DREPTURI SALARIALE

Art. 29

(1) Pentru munca prestată, salariații au dreptul la un salariu în lei, corespunzător gradului sau funcției pe care o ocupă, în conformitate cu legislația în vigoare.

(2) La salariu se vor aplica toate indexările și compensările stabilite de lege.

(3) Pe lângă sporurile de bază, salariații vor beneficia și de alte sporuri și facilități, în condițiile legii, după cum urmează:

a) spor pentru orele suplimentare prestate peste durata normală a zilei de lucru, conform legii, astfel: 75% din salariul de bază pentru primele doua ore de depășire a duratei normale a zilei de lucru, respectiv 100% din salariul de bază pentru orele următoare;

b) spor pentru orele lucrate în zilele de repaus sau sărbători, conform legii, de 100% din salariul de bază;

c) salariații pot primi tichete cadou;

d) angajatorul este obligat să prevadă în bugetul de venituri și cheltuieli toate drepturile salariale prevăzute în contractul colectiv de muncă, precum și sumele aferente pentru acordarea indemnizației de hrană, conform legii;

e) angajatorul are obligația de a cumpăra/deconta salariaților ochelari, conform dispozițiilor legale;

f) la salariu vor fi aplicate și sporurile prevăzute de legile speciale.

(4) Angajatorul este obligat să prevadă în bugetul de venituri și cheltuieli toate drepturile salariale prevăzute în prezentul CCM, precum și sumele aferente pentru acordarea indemnizației de hrană, conform legii.

(5) Indemnizația de hrană se acordă lunar, conform dispozițiilor legale în vigoare, reprezentând a 12-a parte din două salarii de bază minime brute pe țară garantate în plată.

Art. 30



Salariul cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, sporurile, adaosurile, și se acordă potrivit legislației în vigoare cu privire la creșterile salariale.

Art. 31

Funcțiile care necesită studii superioare se încadrează în grade de salarizare, urmând a fi transformate astfel, în condițiile legii.

Art. 32

Funcțiile care necesită studii medii și generale se încadrează în trepte de salarizare.

Art. 33

Salariile de bază se încadrează în intervale de salarizare - limitele minime și maxime ale fiecărui grad sau treaptă.

Art. 34

Tranșele de vechime în muncă se acordă conform legislației în vigoare.

Art. 35

(1) Pentru personalul muzeului care lucrează în condiții periculoase sau vătămătoare, cu risc de afectare a sănătății și integrității fizice și psihice, se poate acorda un spor la salariu, conform legislației în vigoare, aspect ce va face obiectul negocierilor în cel mult 10 zile lucrătoare din momentul eliberării documentelor care confirmă existența factorilor vătămători și numărul acestora.

(2) Celelalte sporuri aferente activității se vor acorda potrivit legislației în vigoare, în limita fondurilor alocate de ordonatorul principal de credite.

Art. 36

Pentru întreg personalul muzeului care se deplasează în interes de serviciu în afara localității de reședință, se acordă cheltuieli de deplasare și indemnizație de delegare, potrivit normativelor în vigoare.

Art. 37

Salariații unităților trimiși în delegație în țară sau străinătate vor beneficia de următoarele drepturi:

- a) decontarea cheltuielilor de transport și a costului cazării;
- b) diurna de deplasare al cărei quantum este cel stabilit prin actele normative ce se aplică la instituțiile publice.

Art. 38

Pe durata detașării, salariații beneficiază de drepturile care le sunt mai favorabile, fie de la angajatorul care a dispus detașarea, fie de la angajatul la care este detașat.



CAPITOLUL IV

CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art. 39

Încheierea, modificarea, executarea, suspendarea și încetarea Contractului individual de muncă au loc în condițiile prevăzute de Codul muncii și ale clauzelor din Contractul colectiv de muncă.

IV.I. Încheierea Contractului individual de muncă

Art. 40

(1) În vederea stabilirii concrete a drepturilor și obligațiilor salariaților, angajarea se face prin încheierea

contractului individual de muncă, denumit în continuare CIM.

(2) CIM se încheie în conformitate cu prevederile Legii nr. 53/2003 privind Codul muncii, respectându-se și prevederile cuprinse în Contractul colectiv de muncă.

Art. 41

(1) Încheierea CIM se face pe baza condițiilor stabilite de lege, cu respectarea drepturilor constituționale ale salariatului și numai pe criteriul aptitudinilor și competenței profesionale.

(2) La angajare și la stabilirea drepturilor individuale, angajatorul va asigura egalitatea de șanse și tratament pentru toți salariații, fără discriminări directe sau indirecte bazate pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență sau activitate sindicală sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor ce decurg din contractul colectiv de muncă.

(3) În acest sens, din comisiile de concurs/examen de promovare va face parte cel puțin un reprezentant al sindicatului semnatar din unitate.

(4) Criteriile de examinare se stabilesc, potrivit legii, de către angajator.

(5) Conducerea muzeului se obligă să aducă la cunoștință salariaților și reprezentanților sindicatului din unitate posturile vacante disponibile și condițiile de ocupare a lor, anterior scoaterii lor la concurs, cu excepția cazurilor de forță majoră definite prin lege.

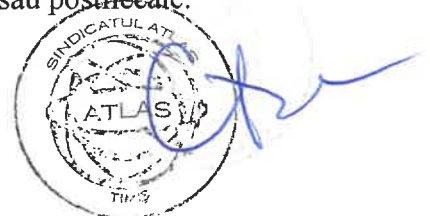
(6) Salariatul poate solicita asistență din partea organizației sindicale.

(7) CIM se va încheia potrivit legii, în scris, în baza Contractului colectiv de muncă și va fi actualizat conform legislației în vigoare.

(8) Angajatorul poate cere informații în legătură cu persoana care solicită angajarea la foștii angajatori, dar numai cu privire la funcțiile îndeplinite pe durata angajării și numai cu încunoștințarea prealabilă a celui în cauză.

(9) Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea CIM se poate stabili o perioadă de probă de cel mult 30 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție și de cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere, astfel:

a) personalul calificat cu studii superioare, superioare de scurtă durată sau postliceale:



-30 de zile calendaristice - dacă au mai lucrat în profesie;

-6 luni - debut în profesie

b) personalul cu studii medii, generale și personalul necalificat:

-30 de zile calendaristice

c) personalul angajat în funcții de conducere:

-90 de zile calendaristice.

d) pe toată perioada de probă, salariatul se bucură de toate drepturile și obligațiile prevăzute în legislația muncii, în Contractul colectiv de muncă, în Regulamentul intern, precum și în CIM.

(10) În cazul în care, prin concurs, un salariat și o persoană din afara unității obțin aceleași rezultate, salariatul are prioritate la ocuparea postului.

(11) Salariatul cărui i-a încetat calitatea de pensionar de invaliditate, ca urmare a redobândirii capacității de muncă, va fi reintegrat, în funcția avută la data pierderii capacității de muncă, iar încheierea CIM se va face pe perioadă nedeterminată.

(12) Angajarea succesivă a mai mult de 3 persoane pe perioade de probă pentru același post este interzisă.

Art. 42

(1) Contractele individuale se încheie în scris, câte un exemplar pentru fiecare parte, pe durată nedeterminată.

(2) Se pot încheia Contracte individuale de muncă și pe durată determinată, în cazurile și în condițiile prevăzute de lege.

(3) Conținutul CIM este cel stabilit conform legii.

IV.II. Executarea contractului individual de muncă

Art. 43

(1) Angajații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege și prin prezentul Contract colectiv de muncă.

(2) Orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la drepturile salariaților prevăzute de lege și de prezentul CCM sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate.

IV.III. Modificarea contractului individual de muncă

Art. 44

(1) CIM se poate modifica numai cu acordul părților.

(2) Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul muncii.

(3) CIM se poate modifica referitor la: durata contractului, la locul muncii, la felul muncii și condițiile de muncă, la salariu, la timpul de muncă și timpul de odihnă.

(4) Refuzul salariatului de a accepta o modificare a clauzelor referitoare la felul muncii, locul muncii sau drepturile salariale, nu dă dreptul celui care angajează de a proceda la desfacerea unilaterală a CIM pentru acest motiv și nu constituie abatere disciplinară.



(5) Delegarea și detașarea salariaților se fac în condițiile prevăzute de lege, cu drepturile prevăzute în prezentul contract.

(6) Pe perioada detașării, salariatul păstrează calitatea de membru al sindicatului din care făcea parte înainte de detașare, cu toate drepturile și obligațiile corelative.

(7) Pe toată perioada detașării, angajatorul la care s-a dispus detașarea va achita în contul sindicatului din care provine salariatul, toate datoriile legate de cotizația acestuia, la cererea sindicatului, cu dovada acordului angajatului.

(8) Pe perioada delegării, atunci când aceasta se derulează în altă localitate decât cea de domiciliu al salariatului și în altă localitate decât sediul central al angajatorului, angajatorul va suporta toate cheltuielile de transport a salariatului, potrivit legii și a CCM.

IV. IV. Suspendarea contractului individual de muncă

Art. 45

(1) Suspendarea contractului individual de muncă poate interveni de drept prin acordul părților sau prin actul unilateral al uneia din părți.

(2) Suspendarea CIM se realizează în cazurile prevăzute de lege în mod expres, precum și pe perioada exercitării unei funcții eligibile remunerate de organizația în care salariatul își desfășoară activitatea pe timpul mandatului.

(3) Suspendarea CIM are ca efect suspendarea prestării muncii de către salariat și a plății drepturilor de natură salarială de către angajator.

(4) În cazul suspendării CIM din cauza unei fapte imputabile salariatului, acesta nu va beneficia, pe durata suspendării, de nici un drept care rezultă din calitatea sa de angajat.

(5) Salariații din unitățile bugetare au dreptul la concedii fără plată, a căror durată nu poate depăși 90 de zile lucrătoare anual, pentru rezolvarea următoarelor situații personale:

a) susținerea examenului de bacalaureat, a examenului de admitere în instituțiile de învățământ superior, curs seral sau fără frecvență, a examenelor de an universitar, a examenului de diplomă.

b) susținerea examenelor de doctorat, în cazul salariaților care nu beneficiază de burse de doctorat.

c) prezentare la concurs în vederea ocupării unui post în altă unitate.

(6) CIM poate fi suspendat prin acordul părților, în cazul concediilor fără plată, și pentru alte interese personale.

(7) pe durata suspendării, salariatul va beneficia, în condiții de egalitate, de celelalte drepturi prevăzute de contractul colectiv, cu excepția celor de natură salarială, în condițiile art. 49 alin (3) din Codul muncii.

IV.V. Încetarea contractului individual de muncă

Art. 46

(1) Încetarea CIM poate avea loc, potrivit Codului Muncii, printr-unul din următoarele moduri:

a) de drept;

b) ca urmare a convenției părților, la data convenită de acestea;

c) ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți, în cazurile și condițiile limitative prevăzute de lege



(2) În cazurile în care unitatea este obligată, potrivit legii, să acorde un preaviz la desfacerea contractului de muncă, durata preavizului va fi de 25 de zile lucrătoare.

(3) În perioada preavizului, salariații au dreptul să absenteze patru ore pe zi de la programul unității, pentru a-i căuta un loc de muncă, fără ca aceasta să afecteze salariul și celelalte drepturi. Orele absente se pot acorda prin cumul.

(4) Desfășurarea activității sindicale, precum și apartenența la un sindicat nu pot constitui motive pentru desfacerea CIM din inițiativa unității.

Art. 47

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

Art. 48

(1) În cazul în care intenționează să dispună o măsură disciplinară împotriva unui salariat, angajatorul este obligat să efectueze o cercetare disciplinară.

(2) Salariatul are dreptul de a fi informat cu privire la fapta ce i se impută și dreptul de a se apăra și a fi asistat de către reprezentanții sindicatului și/sau de un consultant extern, în condițiile Codului Muncii, iar unitatea are obligația de a-l asculta și de a verifica susținerile făcute de acesta în apărare.

(3) Modul de desfășurare a cercetării disciplinare, precum și rezultatele acesteia se consemnează într-un proces verbal și se informează organizația sindicală cu privire la rezultatul cercetării.

(4) La stabilirea sancțiunii se va ține seama de cauzele și gravitatea faptei, de împrejurările în care a fost săvârșită, de gradul de vinovăție a salariatului, de urmările abaterii și de alte împrejurări.

(5) Pe durata cercetării, salariatul cercetat va fi asistat, la cerere, de către un reprezentant al organizației sindicale (sindicat/federație/confederație), în condițiile stabilite de Codul muncii și Legea dialogului social.

(6) Salariatul cercetat, în vederea exercitării dreptului la apărare, va avea la dispoziție cel puțin 5 zile lucrătoare, calculate din momentul comunicării convocării la cercetare.

Art. 49

(1) La aplicarea efectivă a reducerii de personal, după reducerea posturilor vacante de natura celor desființate, măsurile vor afecta în ordine:

a) CIM ale salariaților care cumulează două sau mai multe funcții la același angajator, precum și ale celor care cumulează pensia cu salariul;

b) CIM ale persoanelor care îndeplinesc condițiile de pensionare.

(2) La luarea măsurii de desfacere a CIM pentru reducerea de posturi vor fi avute în vedere următoarele criterii minimale:



a) dacă măsura ar putea afecta doi soți care lucrează în aceeași unitate, se desface contractul de muncă al soțului 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 reducere;

b) măsura să afecteze, mai întâi, persoanele care nu au copii în întreținere;

c) măsura să afecteze numai în ultimul rând pe femeile care au în îngrijire copii sau au probleme sociale deosebite, bărbații văduvi sau divorțați care au în îngrijire copii, pe întreținătorii unici de familie, precum și pe salariații, bărbați sau femei, care mai au cel mult 3 ani până la pensionare la cererea lor.

(3) În cazul în care măsura desfacerii CIM ar afecta un salariat care a urmat o formă de calificare sau de perfecționare a pregătirii profesionale și a încheiat cu unitatea un act adițional la contractul de muncă, prin care s-a obligat să presteze o activitate într-o anumită perioadă de timp, administrația nu-i va putea pretinde acestuia despăgubiri pentru perioada rămasă nelucrată până la împlinirea termenului, dacă măsura desfacerii contractului de muncă nu-i este imputabilă.

(4) În ipoteza în care două sau mai multe persoane salariate sunt în aceeași situație, disponibilizarea se va face cu consultarea sindicatelor.

(5) În cazurile în care salariaților nu li se pot oferi alte locuri de muncă ori aceștia refuză locul de muncă oferit sau cuprinderea într-o formă de reconversie profesională, angajatorul le va comunica în scris termenul de preaviz, conform legii.

(6) În situația în care se efectuează concedieri colective conform legislației în vigoare, personalul contractual în cauză beneficiază de plăți compensatorii conform legii în vigoare la data respectivă.

Art. 50

În toate situațiile de reorganizare, restructurare, externalizări servicii etc. angajatorul care predă este obligat să transmită, iar angajatorul care preia este obligat să garanteze respectarea clauzelor Contractului colectiv de muncă cele mai favorabile.

Art. 51

(1) Angajatorul se obligă să comunice organizației sindicale posturile disponibile și condițiile de ocupare a lor, înainte de scoaterea lor la concurs.

În cazul apariției unor posturi vacante, salariații au dreptul să solicite conducerii unității redistribuirea lor pe aceste posturi, în concordanță cu interesele unității, cu cele proprii și în condițiile legii.

CAPITOLUL V

FORMAREA PROFESIONALĂ

Art.52

(1) Formarea profesională a salariaților se realizează în conformitate cu dispozițiile din Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii.



- (2) Angajatorii au obligația de a asigura participarea la programe de formare profesională pentru toți salariații, cel puțin o dată la doi ani.
- (3) Identificarea posturilor pentru care este necesară formarea profesională, a căilor de realizare, adoptarea programului anual și controlul aplicării acestuia se vor face de comun acord de către sindicat și conducerea muzeului.
- (4) Cheltuielile pentru activitatea de formare profesională a salariaților se suportă de către instituție, în limita bugetului aprobat.
- (5) Perioada în care salariatul participă la un program de formare profesională constituie timp de muncă.

Art. 53

Sindicatul va participa, prin împuterniciții săi, la orice formă de examinare organizată în vederea absolvirii unui curs de formare profesională în cadrul instituției.

Art. 54

- (1) În cazul în care un salariat identifică un curs de formare profesională pe care ar dori să-l urmeze, organizat de un terț, conducerea muzeului va analiza cererea împreună cu sindicatul, rămânând la aprecierea conducerii instituției dacă și în ce condiții va suporta contravaloarea cursului.
- (2) Salariații care au încheiat acte adiționale la contractul individual de muncă, în vederea formării profesionale, vor fi obligați să suporte cheltuielile ocazionate de aceasta, dacă părăsesc instituția din motive imputabile lor înainte de împlinirea unui termen de cel mult 2 ani de la data absolvirii cursurilor - nu se poate depăși frecvența participării la programe de formare profesională.

Art. 55

La stabilirea programelor de formare profesională, conducerea muzeului și sindicatele vor adopta măsurile necesare pentru încurajarea și înlesnirea participării femeilor la acestea.

CAPITOLUL VI

CONDIȚIILE DE MUNCĂ ȘI PROTECȚIA MUNCII

Art. 56

- (1) Părțile se obligă să depună toate eforturile pentru aplicarea riguroasă a sistemului instituționalizat prin legislația în vigoare, în vederea ameliorării permanente a condițiilor de muncă (art. 175 - 191 din Legea nr. 53/2003).
- (2) Pentru a se asigura participarea salariaților la elaborarea și aplicarea deciziei în domeniul securității și sănătății în muncă, potrivit Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, cu modificările și completările ulterioare, la nivelul unității se organizează Comitetul de securitate și sănătate în muncă:



a) Reprezentații salariaților cu atribuții specifice vor beneficia de formare profesională specifică, potrivit Legii 319/2006;

b) vor fi aleși, în condițiile legii, 4 reprezentanți ai salariaților (doi membrii titulari și doi membrii supleanți), conform HG 1425/2006, art.60, pct.3;

c) conform HG 1425/2006, art.61, pctr.2, reprezentanții salariaților în CSSM au dreptul la 2 ore pe lună, timp necesar exercitării atribuțiilor specifice;

(3) La stabilirea măsurilor vizând condițiile de muncă, părțile implicate vor ține seama de următoarele:

a) măsurile privind ameliorarea condițiilor de muncă vor fi stabilite împreună cu reprezentanții sindicali;

b) activitatea comitetului de securitate și sănătate în muncă se va desfășura în baza Regulamentului de organizare și funcționare a muzeului; Comitetul de securitate va informa despre activitatea sa organizația sindicală;

c) instructajele de protecție și securitate în muncă se vor efectua atât la angajare, cât și la schimbarea locului de muncă și a felului muncii.

d) organizarea activității are în vedere stabilirea unei structuri organizatorice raționale, repartizarea tuturor salariaților pe locurile de muncă cu precizarea atribuțiilor și răspunderilor lor.

Art. 57

Exercitarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligațiilor de serviciu de către salariați este de competență exclusiv a conducerii instituției în calitate de angajator.

Art. 58

Conducerea muzeului are obligația să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea fișelor de post, iar salariații trebuie să realizeze sarcinile ce decurg din funcția sau postul deținut.

Art. 59

(1) Angajatorul are obligația să asigure toți salariații pentru risc de accidente de muncă și boli profesionale, conform art. 179 din Codul muncii.

(2) Pentru prestarea activității în locurile de muncă cu condiții vătămătoare, salariații au dreptul la un spor la salariul de bază, echipament de protecție gratuit și materiale igienico-sanitare.

(3) Angajatorul are obligația obținerii Buletinului de determinare prin expertiza condițiilor de muncă, conform H.G. nr. 360/2018 pentru aprobarea Regulamentului privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, mărimea concretă a sporului pentru condiții de muncă, precum și condițiile de acordare a acestuia pentru familia ocupațională de funcții bugetare și să asigure actualizarea acestuia conform normelor legale în vigoare.

Art. 60

(1) Contravaloarea echipamentului de protecție se suportă integral din fondurile instituției.

(2) Contravaloarea echipamentului de lucru se suportă potrivit prevederilor legale și celor din contractele colective de muncă de la celelalte niveluri.



Art. 61

- (1) Angajatorul are obligația să asigure accesul gratuit al salariaților la serviciul medical de medicina muncii.
- (2) Angajatorul este obligat să asigure, la termenele legale și ori de câte ori este necesar, examinarea medicală, conform recomandărilor medicului de medicina muncii.
- (3) Controalele medicale periodice vor fi asigurate gratuit de angajator cel puțin, o dată pe an.

Art. 62

- (1) În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității, conducerea muzeului va lua următoarele măsuri de amenajare ergonomică a locurilor de muncă:
 - a) asigurarea condițiilor de mediu (iluminat, microclimat, zgomot, vibrații, temperatură, aerisire, umiditate);
 - b) amenajarea anexelor sociale ale tuturor locurilor de muncă (vestiare, grupuri sanitare).
 - c) asigurarea unui spațiu adecvat, pentru personalul de la supraveghere, unde acesta să-și depoziteze, în timpul programului de serviciu, bunurile personale și să-și poată desfășura activitatea de documentare.
- (2) Salariații sunt obligați să păstreze în bune condiții amenajările efectuate de conducerea instituției, să nu le deterioreze și să nu le descompleteze ori să sustragă componente ale acestora.

Art. 63

- (1) Părțile sunt de acord ca nici o măsură de protecție a muncii nu este eficientă dacă nu este cunoscută, însușită și aplicată în mod conștient de salariați.
 - (2) Conducerea muzeului va asigura cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea și perfecționarea profesională a salariaților cu privire la normele de protecție a muncii. Timpul aferent acestor activități, inclusiv orele de instructaj, se include în timpul de muncă și este salarizat.
- La angajarea unui salariat sau la schimbarea locului de muncă sau a felului muncii, acesta va fi instruit și testat efectiv cu privire la riscurile ce le presupune noul său loc de muncă și la normele de protecție a muncii, pe care este obligat în procesul muncii să le cunoască și să le respecte.

Art. 64

- (1) Femeile salariate beneficiază de toate drepturile prevăzute de O.U.G. nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă.
- (2) La solicitarea Comitetului de sănătate și securitate a muncii, conducerea muzeului are obligația să evalueze riscurile pe care le presupune locul de muncă al salariatei care anunță că este însărcinată.
- (3) Salariatele gravide, începând cu luna a V-a de sarcină, precum și cele care alăptează, nu vor fi repartizate la munca de noapte, nu vor fi chemate la ore suplimentare, nu vor fi trimise în deplasare și nu vor putea fi detașate decât cu acordul lor. Acestea pot beneficia de program redus, în conformitate cu prevederile legii în vigoare.



(4) Femeile au dreptul la concediu prenatal și postnatal, concedii pentru îngrijirea copiilor bolnavi, precum și pentru creșterea copiilor, în condițiile legii.

(5) Femeile care au în îngrijire copii de vârstă preșcolară nu pot fi trimise în alte localități, pe durata mai mare de o zi, decât cu acordul lor.

(6) Încadrarea femeilor după încetarea perioadei de întrerupere pentru creșterea copilului se va face pe același post.

Art. 65

Conducerea muzeului nu va refuza angajarea sau menținerea în muncă a persoanelor cu handicap, în cazurile în care acestea sunt apte, conform fișei de aptitudine eliberate de medicul de medicina muncii, pentru îndeplinirea obligațiilor de serviciu aferente posturilor pe care le ocupă.

CAPITOLUL VII

MĂSURI DE PROTECȚIE SOCIALĂ

Art. 66

(1) La angajare și la stabilirea drepturilor individuale, angajatorul va asigura egalitatea de șanse și tratament pentru toți salariații, fără discriminări directe sau indirecte, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor decurgând din contractul colectiv de muncă.

(2) Angajatorul va proceda la schimbarea locului de muncă, pe o perioadă limitată sau nelimitată de timp, salariaților afectați de boală sau accidente, la recomandarea expresă a medicului, în funcție de posibilitățile instituției, cu acordul sindicatului.

(3) Salariatul care a fost pensionat pentru incapacitate temporară de muncă, după perioada de recuperare, va fi reintegrat, dacă este posibil, în funcția avută la data pierderii capacității de muncă sau în una echivalentă.

(4) Este interzisă desfacerea contractului individual de muncă salariaților pe perioada cât se află în plata asigurărilor sociale sau incapacitate temporară de muncă.

(5) Instituția este obligată, în condițiile legii, să despaguească salariatul în cazul în care acesta, din vina instituției, a suferit vreun prejudiciu material în timpul îndeplinirii îndatoririlor de serviciu.

Obligațiile angajatorului

Art. 67

Angajatorul are, în principal, următoarele obligații:

a) să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și a elementelor care privesc relațiile de muncă;

b) să asigure condiții tehnice și organizatorice necesare sarcinilor de muncă;



- c) să prevadă în proiectele de buget (inclusiv în rectificările de buget) toate sumele necesare respectării prevederilor Contractului colectiv de muncă;
- d) să acorde salariaților toate drepturile care decurg din lege și din Contractul colectiv de muncă;
- e) să comunice trimestrial situația economică și financiară a instituției;
- f) să consulte sindicatul în probleme susceptibile să afecteze drepturile și interesele salariaților;
- g) să rețină și să vireze contribuția și impozitele datorate de salariați și aflate în sarcina instituției, în condițiile legii;
- h) să asigure realizarea evidenței nominale a salariaților și să elibereze, la solicitarea acestora, documente care să ateste calitatea de salariat, pentru a-și putea valorifica drepturile ce decurg din aceasta;
- i) să prevadă, în bugetul propriu, sumele necesare pentru realizarea programelor de perfecționare a salariaților, în conformitate cu prevederile legale, care reglementează pregătirea și formarea profesională;
- j) să asigure programe de reconversie profesională pentru acei salariați care s-au îmbolnăvit și nu-și pot continua activitatea (conform recomandării medicului de medicină a muncii), dacă este posibil;
- k) să asigure condiții de muncă specifice, conform legii, pentru femeile gravide și pentru femeile care alăptează;
- l) să inițieze, în timp util, puneri de acord, consultări cu sindicatul referitoare la metodele și mijloacele de evitare a reducerii numărului de salariați.

CAPITOLUL VIII

ALTE PRECIZĂRI

Art. 68

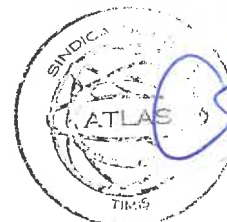
(1) Conducerea muzeului și sindicatul își vor comunica reciproc și în timp util hotărârile privind toate problemele importante în domeniul relațiilor de muncă.

(2) Pentru desfășurarea activității sindicale, angajatorul va pune la dispoziția organizației sindicale un spațiu adecvat, acesta urmând a fi utilizat pentru stabilirea sediului social.

Art. 69

(1) Conducerea muzeului va asigura în incinta muzeului, gratuit, pentru activitatea sindicatului, spațiul necesar, precum și accesul la echipamentul de birou (fax, copiator și altele cu caracter administrativ); acestea se pot folosi în perioada acordată reprezentanților sindicatului pentru desfășurarea activității sindicale, potrivit prezentului contract, fără a se obstrucționa buna desfășurare a activității de bază a muzeului.

(2) Cheltuielile ocazionate de participarea membrilor din conducerea sindicatului la întruniri și ședințe în țară și străinătate, care au ca scop interesele salariaților, buna desfășurare a activității



instituției sau perfecționarea și instruirea profesională vor fi suportate de către sindicat, din fondurile acestuia.

(3) Salariaților aleși în organele de conducere a sindicatului nu li se poate modifica contractul individual de muncă fără consultarea conducerii sindicatului.

Art. 70

(1) Consiliul de administrație are obligația de a invita reprezentanții sindicatului să participe la ședințele sale, în condițiile prevăzute de lege. Participarea se face cu statut de observator, cu drept de opinie, dar fără drept de vot.

(2) Încunoștințarea reprezentanților sindicali se va face cu cel puțin 72 de ore înainte de ședință. Reprezentanților sindicali li se va comunica ordinea de zi și li se va asigura accesul la documentele privind problemele profesionale, economice, sociale sau culturale puse în discuție.

Art. 71

(1) La cererea sindicatului, compartimentul salarizare va reține și va vira sindicatului cotizația de sindicat pe statele lunare de plată. Concomitent se va efectua și deducerea fiscală a cotizației din venitul lunar al membrului de sindicat conform prevederilor legale.

(2) Reținerea și deducerea fiscală a cotizației se face pe baza cererii organizației sindicale la care se atașează lista membrilor de sindicat și semnătura acestora de acceptare a reținerii. Lista se înaintează compartimentului salarizare la începutul fiecărui an și va fi actualizată ori de câte ori este nevoie.

Art. 72

Conducerea muzeului nu va angaja salariați permanenți, temporari sau cu program parțial, în perioada declanșării sau desfășurării conflictelor de muncă, pe locurile de muncă ale salariaților aflați în conflict și nici nu va înlocui salariații cu voluntari.

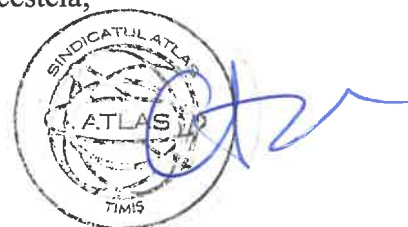
Art. 73

(1) Cu privire la medierea conflictelor de muncă, dacă părțile convin printr-un proces verbal semnat să înceapă medierea, în termen de 48 de ore fiecare parte va propune o listă de candidați din lista de mediatori numiți de ministrul muncii, solidarității sociale și familiei la nivelul județului Timiș.

(2) În situația în care după prima întâlnire nu vor reuși să stabilească un mediator de comun acord, procedura de mediere încetează, trecându-se la următoarea etapă prevăzută de lege.

(3) În cazul în care s-a numit un mediator de comun acord, etapele medierii vor fi următoarele:

a) părțile implicate sunt obligate ca în termen de 48 de ore de la numirea mediatorului să pună la dispoziția acestuia datele necesare; dacă mediatorul are nelămuriri, acesta poate cere părților, în maximum 72 de ore de la primirea actelor, relații scrise cu privire la revendicările formulate, la actele depuse sau întocmite în timpul concilierii, precum și la rezultatele acestora;



- b) în maximum 8 zile de la numire, mediatorul este obligat să convoace ambele părți implicate; părțile implicate vor avea un număr egal de reprezentanți la mediere, de regulă același număr ca și la conciliere, și aceleași persoane, dacă este posibil;
- c) la fiecare întâlnire se va încheia un proces-verbal care va fi semnat de mediator și de părțile aflate în conflict;
- d) medierea nu poate dura mai mult de 30 de zile de la data la care mediatorul a fost numit și a acceptat medierea; în caz contrar, medierea încetează și se trece la următoarea etapă legală de soluționare a conflictului.

Art. 74

Sindicatul recunoaște dreptul conducerii muzeului de a stabili, în condițiile legii, răspunderea disciplinară sau patrimonială a salariaților care se fac vinovați de încălcarea normelor de disciplină a muncii sau care aduc prejudicii instituției.

CAPITOLUL IX

DISPOZIȚII FINALE

Art. 75

Regulamentul intern se întocmește de către conducerea muzeului împreună cu sindicatul, conform legii.

Art. 76

Prezentul Contract colectiv de muncă are efecte obligatorii atât pentru salariații membri ai Federației, cât și pentru salariații nemembri; de asemenea se aplică și salariaților care s-au angajat ulterior încheierii contractului.

Art. 77

Angajatorul are obligația ca la fundamentarea bugetului de venituri și cheltuieli al instituției să prevadă toate sumele necesare pentru aplicarea prevederilor prezentului CCM și să depună toate diligențele pentru aprobarea acestora de către ordonatorul de credite, având în vedere că prezentul CCM reprezintă legea părților conform Codului Muncii.

Art. 78

Prezentul Contract colectiv de muncă se înregistrează la Inspectoratul Teritorial de Munca Timiș și produce efecte pentru anii 2024-2026 și va fi adus la cunoștință salariaților prin afișarea în unitate, în locurile convenite cu organizația sindicală.

MUZEUL NAȚIONAL DE ARTĂ TIMIȘOARA

MANAGER,
Filip A. Petcu

**FEDERAȚIA NAȚIONALĂ A
SINDICATELOR DIN CULTURĂ ȘI PRESĂ
CULTURMEDIA**

prin împuternicit al Federației,
Timoc I. Călin



