

**CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ
LA NIVELUL
MEMORIALULUI IPOTEȘTI
- CENTRUL NAȚIONAL DE STUDII
"MIHAI EMINESCU"
VALABIL PENTRU ANII 2025 - 2027**



**CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ
LA NIVELUL MEMORIALULUI IPOTEȘTI
– CENTRUL NAȚIONAL DE STUDII "MIHAI EMINESCU"
VALABIL PENTRU ANII 2025 – 2027**

înregistrat la Inspectoratul Teritorial de Muncă Botoșani
cu nr. / .2025

În temeiul Legii nr. 367/2022 actualizată, între:

1. MEMORIALUL IPOTEȘTI – CENTRUL NAȚIONAL DE STUDII "MIHAI EMINESCU" cu sediul/domiciliul în loc. Ipotești, jud. Botoșani, cod fiscal 3503619, telefon 0371020346, denumit în continuare unitate, în calitate de angajator, reprezentată prin doamna Ala Sainenco – Manager,

2. Sindicatul „IMPACT” Botoșani, cu sediul în mun. Botoșani, str. Maxim Gorki, nr. 4, cod poștal 710171, județul Botoșani, tel/fax 0752447994 / 0231586402, e-mail: sindicatulimpact@yahoo.com, site: www.sindicatulimpactbt.ro, sindicat reprezentativ la nivelul Memorialului Ipotești – Centrul Național de Studii "Mihai Eminescu" prin Sentința civilă nr. 934/28.10.2021 pronunțată de Judecătoria Botoșani, denumit în continuare sindicat, reprezentat prin Camelia Socianu – Președinte,

a intervenit următorul Contract colectiv de muncă la nivelul Memorialului Ipotești – Centrul Național de Studii "Mihai Eminescu"

**CAPITOLUL I
DISPOZIȚII GENERALE**

Art. 1. (1) Părțile contractante, pe deplin egale și libere în negocierea acestui Contract colectiv de muncă la nivelul Memorialului Ipotești – Centrul Național de Studii "Mihai Eminescu", se obligă să respecte prevederile acestuia.

(2) La încheierea prezentului contract colectiv s-a avut în vedere legislația în vigoare și Contractul Colectiv de Muncă la nivel de sector de negociere *cultură* nr. 834/29.05.2025.

(3) În sensul prezentului contract, termenul de „unitate” desemnează Memorialul Ipotești – Centrul Național de Studii "Mihai Eminescu", denumit în continuare angajator:

(4) Angajatorul recunoaște libera exercitare a dreptului sindical și libertatea de opinie a fiecărui salariat, în conformitate cu legislația internă și în concordanță cu convențiile internaționale pe care România le-a ratificat.

Art. 2. (1) Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică și produc efecte în toate compartimentele, unității.

(2) Prezentul contract colectiv de muncă are ca scop, în principal, stabilirea drepturilor minime garantate salariaților și a obligațiilor corelative cu privire la:

- încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă;
- condițiile de muncă și protecția muncii;
- timpul de muncă și timpul de odihnă;
- formarea și perfecționarea profesională;
- drepturile Sindicatului "IMPACT" Botoșani și ale reprezentanților acestuia;
- drepturile și obligațiile salariaților.

Art. 3. (1) Orice cerere de modificare a prezentului contract colectiv de muncă la nivelul Memorialului Ipotești se va face în scris și va face obiectul unei negocieri între cele două părți.

(2) Cererea va cuprinde obiectul modificărilor, se va comunica în scris celeilalte părți semnatare și se va înregistra la sediul fiecărei dintre cele două părți.

**CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ ÎNCHEIAT LA NIVELUL
MEMORIALULUI IPOTEȘTI – CENTRUL NAȚIONAL DE STUDII "MIHAI EMINESCU"
VALABIL PENTRU ANII 2025 – 2027**



(3) Negocierile cu privire la modificarea propusă vor putea începe după cel mult 15 zile lucrătoare de la data comunicării, dar nu mai devreme de 5 zile lucrătoare de la data solicitării acestei modificări.

(4) Părțile convin ca în perioada negocierilor, atât în cazul în care se fac modificări, cât și în cazul denunțării contractului, la nivelurile de negociere să nu declanșeze greve, iar la nivel de unitate să nu se efectueze concedieri din motive neimputabile salariaților.

Art. 4. Modificările aduse contractului colectiv de muncă produc aceleași efecte ca și contractul, de la data înregistrării lor la Inspectoratul Teritorial de Muncă Botoșani.

Art. 5. Suspendarea și/sau încetarea contractului colectiv de muncă au loc în condițiile legii.

Art. 6. (1) Aplicarea și interpretarea prevederilor contractului colectiv de muncă se face potrivit prevederilor legale în vigoare.

(2) În caz contrar, părțile se pot adresa instanțelor judecătorești.

Art. 7. (1) Contractele individuale de muncă nu vor putea prevedea drepturi sub limitele prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă la nivelul unității.

(2) Prevederile prezentului contract colectiv de muncă sunt minime și obligatorii pentru angajator și angajați.

Art. 8. Angajatorul este obligat să asigure afișarea prezentului contract colectiv de muncă și a oricăror alte comunicări, la locurile stabilite pentru afișaj, astfel încât salariații să ia cunoștință de conținutul său.

Art. 9. (1) Pentru soluționarea pe cale amiabilă a divergențelor intervenite cu ocazia aplicării prevederilor prezentului contract colectiv de muncă se va constitui comisia paritară la nivelul Memorialului Ipotești – Centrul Național de Studii "Mihai Eminescu".

(2) Competența, componența, organizarea și funcționarea comisiei paritare sunt stabilite prin Regulamentul din Anexa nr.1 la prezentul contract.

(3) Unitatea și Sindicatul „IMPACT” Botoșani se recunosc drept parteneri sociali permanenți și convin să se consulte și să se informeze reciproc în toate situațiile referitoare la relațiile de muncă.

(4) Consultarea și informarea se vor desfășura organizat în cadrul comisiei paritare constituită la nivelul instituției.

Art. 10. Declanșarea procedurii prevăzute la art. 9 nu constituie un impediment pentru sesizarea instanței de judecată de către persoana fizică care se consideră prejudiciată.

Art. 11. Reprezentanții angajatorului și cei ai Sindicatului „IMPACT” Botoșani, la sesizarea uneia dintre părți, vor analiza la nivel de unitate modul în care sunt respectate drepturile și obligațiile salariaților.

Art. 12. (1) În situațiile în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul contract colectiv de muncă, intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor face parte, de drept, din contract.

(2) Părțile garantează respectarea prevederilor Legii nr. 367/2022 actualizată, cu privire la sindicate și ale prezentului contract colectiv de muncă în cazul în care se inițiază acte normative ce privesc relațiile de muncă.

Art. 13. (1) Prezentul contract colectiv de muncă se încheie pe o perioadă de 24 luni de la data înregistrării la ITM.

(2) La cererea uneia dintre părțile semnatare, în cazul apariției unor modificări legislative, părțile vor proceda la renegocierea unor clauze, după caz.

(3) La cererea uneia dintre părțile semnatare, în cazul apariției unor drepturi și obligații suplimentare ale salariaților, prezentul contract colectiv de muncă va fi pus în concordanță cu modificările survenite.

(4) Până la finalizarea procedurilor prevăzute la alin. (3) din prezentul articol se aplică de drept prevederile favorabile ale legislației în vigoare și contractului colectiv de muncă aplicabil.



(5) Cu cel mult 60 de zile înainte de expirarea termenului pentru care a fost încheiat, părțile vor conveni asupra prelungirii sau negocierii unui nou contract colectiv de muncă la nivelul Memorialului Ipotești, potrivit prevederilor legale.

(6) Prezentul contract colectiv de muncă va fi adaptat corespunzător, în cazul modificării prevederilor legale referitoare la organizarea și funcționarea sindicatelor și patronatelor reprezentative.

CAPITOLUL II

I. ÎNCHEIEREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art. 14. (1) Drepturile și obligațiile salariaților sunt prevăzute în contractul individual de muncă, potrivit prevederilor legale în vigoare.

(2) Normele de muncă se stabilesc cu respectarea prevederilor legale și a CCM aplicabil.

Art. 15. (1) Încheierea contractului individual de muncă se face pe baza condițiilor stabilite de lege, cu respectarea drepturilor constituționale ale salariatului și potrivit prevederilor contractelor colective de muncă încheiate la nivel național, la nivelul unităților de cultură și la nivel de unitate, după caz.

(2) La angajare și la stabilirea drepturilor individuale, angajatorii vor 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 ori activitate sindicală, sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor decurgând din contractele colective de muncă. În acest sens, din comisiile de angajare și susținere a concursurilor va face parte, în calitate de observator, cel puțin un reprezentant al sindicatului reprezentativ din unitate. Nedesemnarea unui observator de către sindicat în termen de 3 zile de la data primirii comunicării constituie îndeplinirea obligației prevăzute de prezentul articol.

(3) Criteriile de selecție și angajare se stabilesc de către angajator cu respectarea legislației în vigoare și se comunică Sindicatului „IMPACT” cu cel puțin 24 de ore înainte de data desfășurării concursului.

(4) Angajatorul se obligă să comunice salariaților și reprezentanților Sindicatului IMPACT, posturile disponibile, cu cel puțin 10 de zile calendaristice înaintea scoaterii lor la concurs, la toate nivelurile de organizare, cu excepția cazurilor de forță majoră definite prin lege.

Art. 16. (1) Contractul individual de muncă este contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită salariat, se obligă să presteze muncă pentru și sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remunerații, denumite salariu.

(2) Clauzele contractului individual de muncă nu pot conține, sub sancțiunea nulității absolute, prevederi contrare sau drepturi sub nivelul minim stabilit prin acte normative și prin prezentul contract colectiv de muncă.

(3) Contractul individual de muncă se încheie pe durată nedeterminată. Prin excepție, contractul individual de muncă se poate încheia și pe durată determinată, în condițiile expres prevăzute prin Codul muncii sau prin legi speciale.

(4) La semnarea CIM, dacă salariatul solicită consultanță din partea organizației sindicale, aceasta se poate acorda.

(5) Contractul individual de muncă se va încheia potrivit legii, în scris, în baza contractelor colective de muncă de la toate nivelurile și va fi modificat, dacă este cazul.

(6) Este interzisă, sub sancțiunea nulității absolute, încheierea unui contract individual de muncă în scopul prestării unei munci sau a unei activități ilicite ori imorale.



(7) Contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română. Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului.

(8) Munca prestată în temeiul unui contract individual de muncă îi conferă salariatului vechime în muncă.

(9) Anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, angajatorul are obligația de a informa persoana care solicită angajarea ori, după caz, salariatul, cu privire la clauzele generale pe care intenționează să le înscrie în contract sau să le modifice

(10) Persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, salariatul va fi informat cu privire la cel puțin următoarele elemente :

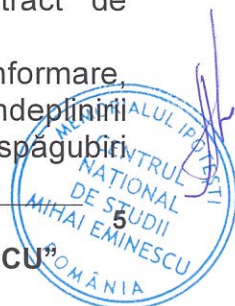
- a) identitatea părților;
- b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să își desfășoare activitatea în locuri de muncă diferite, precum și dacă deplasarea între acestea este asigurată sau decontată de către angajator, după caz;
- c) sediul angajatorului
- d) funcția/ocupația conform specificației Clasificării Ocupațiilor din România sau altor acte normative și atribuțiile postului;
- e) criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului;
- f) riscurile specifice postului;
- g) data de la care contractul urmează să își producă efectele;
- h) în cazul unui contract de muncă pe durată determinată, durata acestuia;
- i) durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul;
- j) condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia;
- k) salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, evidențiate separat, periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul și metoda de plată;
- l) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și/sau ore/săptămână, condițiile de efectuare și de compensare sau de plată a orelor suplimentare, precum și, dacă este cazul, modalitățile de organizare a muncii în schimburi;
- m) indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului;
- n) durata și condițiile perioadei de probă, dacă există;
- o) procedurile privind utilizarea semnăturii electronice, semnăturii electronice avansate și semnăturii electronice calificate;
- p) dreptul și condițiile privind formarea profesională oferită de angajator;
- q) suportarea din inițiativa angajatorului, în condițiile legii, a oricăror alte drepturi, atunci când acestea constituie avantaje în bani acordate sau plătite de angajator salariatului ca urmare a activității profesionale a acestuia

(11) Elementele din informarea prevăzută la alin. (10) trebuie să se regăsească și în conținutul contractului individual de muncă.

(12) Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (10) în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, într-un termen de 20 de zile lucrătoare de la data apariției modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege.

(13) Cu privire la informațiile furnizate salariatului, prealabil încheierii contractului individual de muncă, între părți poate interveni un contract de confidențialitate.

(14) În situația în care angajatorul nu își execută obligația de informare, salariatul este în drept să sesizeze, în termen de 30 de zile de la data neîndeplinirii acestei obligații, instanța judecătorească competentă și să solicite despăgubiri.



corespunzătoare prejudiciului pe care l-a suferit ca urmare a neexecutării de către angajator a obligației de informare.

(15) În afara clauzelor generale prevăzute la alin. (10), între părți pot fi negociate și cuprinse în contractul individual de muncă și alte clauze specifice.

(16) Sunt considerate clauze specifice, fără ca enumerarea să fie limitativă:

- a) clauza cu privire la formarea profesională;
- b) clauza de neconcurență;
- c) clauza de mobilitate;
- d) clauza de confidențialitate.

(17) Informațiile cerute, sub orice formă, de către angajator persoanei care solicită angajarea, cu ocazia verificării prealabile a aptitudinilor, nu pot avea un alt scop decât acela de a aprecia capacitatea de a ocupa postul respectiv, precum și aptitudinile profesionale.

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

Art. 17. (1) Încadrarea salariaților în unitate se face numai prin concurs sau examen, după caz.

(2) Posturile vacante existente în statul de funcții vor fi scoase la concurs, în raport cu necesitățile unității cu respectarea prevederilor art. 15, alin 4. din prezentul CCM.

(3) În cazul în care la concursul organizat în vederea ocupării unui post vacant nu s-au prezentat mai mulți candidați, încadrarea în muncă se face prin examen.

Art. 18. (1) Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de muncă se poate stabili o perioadă de probă de cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție și de cel mult 120 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere.

(2) Verificarea aptitudinilor profesionale la încadrarea persoanelor cu handicap se realizează exclusiv printr-o perioadă de probă de maximum 30 de zile calendaristice.

(3) Pe durata perioadei de probă salariatul se bucură de toate drepturile și are toate obligațiile prevăzute în legislația muncii, în contractul colectiv de muncă aplicabil, în regulamentul intern, precum și în contractul individual de muncă.

(4) Pe durata executării unui contract individual de muncă nu poate fi stabilită decât o singură perioadă de probă.

(5) Prin excepție, salariatul poate fi supus la o nouă perioadă de probă în situația în care acesta debutează la același angajator într-o nouă funcție sau profesie ori urmează să presteze activitatea într-un loc de muncă cu condiții grele, vătămătoare sau periculoase, cu informarea organizației sindicale reprezentative din unitate.

(6) Perioada de probă constituie vechime în muncă.

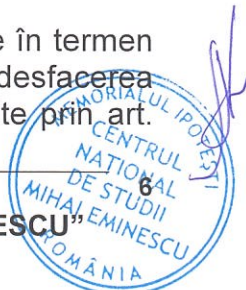
(7) Angajarea succesivă a mai mult de trei persoane pe perioade de probă pentru același post este interzisă.

Art. 19. (1) Orice salariat are dreptul de a cumula mai multe funcții, în baza unor contracte individuale de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea.

(2) Fac excepție de la prevederile alin. (1) situațiile în care prin lege sunt prevăzute incompatibilități pentru cumulul de funcții.

Art. 20. (1) Contractul individual de muncă nu poate fi desfăcut din inițiativa celui care angajează fără consultarea în scris a reprezentanților organizației sindicale reprezentative, în ceea ce privește găsirea de soluții pentru protecția socială a salariaților.

(2) În cazul absenței răspunsului scris la consultare a părții sindicale în termen de 3 zile lucrătoare și a identificării unor soluții favorabile ambelor părți, desfăcerea contractului individual de muncă se va face ținând cont de criteriile stabilite prin art. 109 din prezentul contract colectiv de muncă.



Art. 21. Contractul individual de muncă încheiat între angajator și salariat va cuprinde obligatoriu elementele prevăzute în modelul cadru aprobat prin Ordinul Ministrului muncii.

II. EXECUTAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art. 22. Drepturile și obligațiile privind relațiile de muncă dintre angajator și salariat se stabilesc, potrivit legii, prin negociere și sunt stipulate în cadrul prezentului contract colectiv de muncă și în contractele individuale de muncă cu respectarea legislației în vigoare.

Art. 23. Salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege și prezentul contract colectiv de muncă. Orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la drepturile salariaților prevăzute de lege și de prezentul contract colectiv de muncă sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate.

Art. 24. (1) Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) la salarizare pentru munca depusă;
- b) la repaus zilnic și săptămânal;
- c) la concediu de odihnă anual;
- d) la egalitate de șanse și de tratament;
- e) la demnitate în muncă;
- f) la securitate și sănătate în muncă;
- g) la acces la formarea profesională;
- h) la informare și consultare;
- i) de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă;
- j) la protecție, în caz de concediere;
- k) la negociere colectivă și individuală;
- l) de a participa la acțiuni colective;
- m) de a constitui sau de a adera la un sindicat;
- n) să fie informat despre orice modificare care apare în legătură cu locul muncii, felul muncii, salarizare, timpul de muncă și timpul de odihnă;
- o) să fie informat de orice modificare a relațiilor de subordonare și colaborare la locul său de muncă de către șeful ierarhic superior;
- p) să i se respecte dreptul de subordonare doar față de șeful ierarhic;
- q) să-și informeze șeful direct, eventual angajatorul de orice încălcare a drepturilor sale;
- r) să solicite asistență organizației sindicale în cazul suspiciunii de sancționare datorită exercitării drepturilor sale;
- s) să solicite asistență organizației sindicale în orice demers de apărare a drepturilor sale, inclusiv în toate situațiile în care îi este periclitat locul de muncă, felul muncii, salariul sau alte drepturi prevăzute în contractul colectiv de muncă sau în legislația în vigoare.

(2) Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligații:

- a) de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului și competențele corespunzătoare pregătirii profesionale;
- b) de a respecta disciplina muncii;
- c) de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractul colectiv de muncă aplicabil, precum și în contractul individual de muncă, regulamentul de organizare și funcționare și codul de conduită a personalului contractual;
- d) de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
- e) de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
- f) de a respecta secretul de serviciu;
- g) să respecte clauza de confidențialitate dintre el și angajator pe toată durata contractului individual de muncă și după încetarea acestuia, să nu transmită date sau informații de care a luat cunoștință în timpul executării contractului, în condițiile



stabilite în regulamentele interne, în contractul colectiv de muncă sau în contractul individual de muncă;

h) să transmită unității sau sindicatului reprezentativ orice situație de risc care poate pune în pericol viața, sănătatea sau libertatea sa și a colegilor.

Art. 25. (1) Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

- a. să stabilească organizarea și funcționarea unității;
- b. să stabilească atribuțiile corespunzătoare pentru fiecare salariat, în condițiile legii și ale contractului colectiv de muncă aplicabil;
- c. să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
- d. să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- e. să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, în condițiile Codului Muncii, ale contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern;
- f. să stabilească obiectivele de performanță individuală, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora;
- g. să se asocieze cu alți angajatori, reprezentanți ai unor unități similare pentru constituirea asociației patronale reprezentative.

(2) Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligații:

- a) să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
- b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;
- c) să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din contractele individuale de muncă;
- d) să comunice cel puțin o dată pe an salariaților situația economică și financiară a unității;
- e) să se consulte cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele acestora;
- f) să plătească toate contribuțiile și impozitele aflate în sarcina sa, precum și să rețină și să vireze contribuțiile și impozitele datorate de salariați, în condițiile legii;
- g) să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege;
- h) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;
- i) să asigure confidențialitatea și protecția datelor cu caracter personal ale salariaților.
- j) Angajatorii au obligația să informeze și să consulte reprezentanții angajaților, potrivit legislației în vigoare, cu privire la: evoluția recentă și evoluția probabilă a activităților și situației economice a unității; situația, structura și evoluția probabilă a ocupării forței de muncă în cadrul unității, precum și cu privire la eventualele măsuri de anticipare avute în vedere, în special atunci când exista o amenințare la adresa locurilor de muncă; deciziile care pot duce la modificări importante în organizarea muncii, în relațiile contractuale sau în raporturile de muncă, inclusiv cele vizate de legislația română privind procedurile specifice de informare și consultare în cazul concedierilor colective și al protecției drepturilor angajaților, în cazul transferului unității;
- k) să susțină respectarea dreptului la demnitate al tuturor salariaților;
- l) să verifice sesizările salariaților și/sau a organizațiilor sindicale din unitate;
- m) să se consulte cu organizația sindicală reprezentativă în ceea ce privește necesitatea și oportunitatea perfecționării personalului.

III. MODIFICAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art. 26. (1) Contractul individual de muncă poate fi modificat numai prin acordul părților.



(2) Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală a contractului individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de prezentul contract și de legislația în vigoare.

(3) Modificarea contractului individual de muncă se referă la oricare dintre următoarele elemente:

- a) durata contractului;
- b) locul muncii;
- c) felul muncii;
- d) condițiile de muncă;
- e) salariul;
- f) timpul de muncă și timpul de odihnă.

Art. 27.(1) Locul muncii poate fi modificat unilateral de către angajator prin delegarea sau detașarea salariatului într-un alt loc de muncă decât cel prevăzut în contractul individual de muncă.

(2) Pe durata delegării, respectiv a detașării, salariatul își păstrează funcția și toate celelalte drepturi prevăzute în contractul individual de muncă.

(3) Delegarea reprezintă exercitarea temporară, din dispoziția angajatorului, de către salariat, a unor lucrări sau sarcini corespunzătoare atribuțiilor de serviciu în afara locului său de muncă.

(4) Delegarea poate fi dispusă pentru o perioadă de cel mult 60 de zile calendaristice în 12 luni și se poate prelungi pentru perioade succesive de maximum 60 de zile calendaristice, numai cu acordul salariatului. Refuzul salariatului de prelungire a delegării nu poate constitui motiv pentru sancționarea disciplinară a acestuia.

(5) Salariatul delegat are dreptul la plata cheltuielilor de transport și cazare, precum și la o indemnizație de delegare, în condițiile prevăzute de lege sau de contractul colectiv de muncă aplicabil.

(6) Detașarea este actul prin care se dispune schimbarea temporară a locului de muncă, din dispoziția angajatorului, la un alt angajator, în scopul executării unor lucrări în interesul acestuia. În mod excepțional, prin detașare se poate modifica și felul muncii, dar numai cu consimțământul scris al salariatului.

(7) Detașarea poate fi dispusă pe o perioadă de cel mult un an.

(8) În mod excepțional, perioada detașării poate fi prelungită pentru motive obiective ce impun prezența salariatului la angajatorul la care s-a dispus detașarea, cu acordul ambelor părți, din 6 în 6 luni.

(9) Salariatul poate refuza detașarea dispusă de angajatorul său numai în mod excepțional și pentru motive personale temeinice.

(10) Salariatul detașat are dreptul la plata cheltuielilor de transport și cazare, precum și la o indemnizație de detașare, în condițiile prevăzute de lege sau de contractul colectiv de muncă aplicabil.

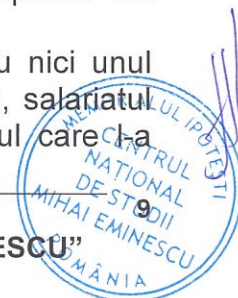
(11) Drepturile cuvenite salariatului detașat se acordă de angajatorul la care s-a dispus detașarea.

(12) Pe durata detașării salariatul beneficiază de drepturile care îi sunt mai favorabile, fie de drepturile de la angajatorul care a dispus detașarea, fie de drepturile de la angajatorul la care este detașat.

(13) Angajatorul care detașează are obligația de a lua toate măsurile necesare pentru ca angajatorul la care s-a dispus detașarea să își îndeplinească integral și la timp toate obligațiile față de salariatul detașat.

(14) Dacă angajatorul la care s-a dispus detașarea nu își îndeplinește integral și la timp toate obligațiile față de salariatul detașat, acestea vor fi îndeplinite de angajatorul care a dispus detașarea.

(15) În cazul în care există divergență între cei doi angajatori sau nici unul dintre ei nu își îndeplinește obligațiile potrivit prevederilor alin. (11) și (12), salariatul detașat are dreptul de a reveni la locul său de muncă de la angajatorul care l-a



detașat, de a se îndrepta împotriva oricăruia dintre cei doi angajatori și de a cere executarea silită a obligațiilor neîndeplinite.

Art. 28. Angajatorul poate modifica temporar locul și felul muncii, fără consimțământul salariatului, și în cazul unor situații de forță majoră, cu titlu de sancțiune disciplinară sau ca măsură de protecție a salariatului, în cazurile și în condițiile prevăzute de codul muncii.

IV. SUSPENDAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art. 29. (1) Suspendarea contractului individual de muncă poate interveni de drept, prin acordul părților sau prin actul unilateral al uneia dintre părți.

(2) Suspendarea contractului individual de muncă are ca efect suspendarea prestării muncii de către salariat și a plății drepturilor de natură salarială de către angajator.

Art. 30. (1) La suspendarea contractului individual de muncă locul de muncă se păstrează, iar pe locul astfel vacantat unitatea poate angaja altă persoană cu contract de muncă pe perioadă determinată.

(2) Revenirea la locul de muncă înainte sau la expirarea perioadei de suspendare, se face cu informarea angajatorului și a reprezentanților organizației sindicale din unitate semnatară a prezentului contract colectiv de muncă, de către salariatul în cauză.

Art. 31. Pentru suspendarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului este necesară consultarea reprezentanților Sindicatului „IMPACT”, dacă salariatul este membru de sindicat al acestuia.

Art. 32. Contractul individual de muncă se suspendă de drept în următoarele situații:

- a) concediu de maternitate;
- b) concediu pentru incapacitate temporară de muncă;
- c) carantină;
- d) exercitarea unei funcții în cadrul unei autorități executive, legislative ori judecătorești, pe toată durata mandatului;
- e) îndeplinirea unei funcții de conducere salarizate în sindicat;
- f) forță majoră;
- g) în cazul în care salariatul este arestat preventiv, în condițiile Codului de procedură penală;
- h) de la data expirării perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei. Dacă în termen de 6 luni salariatul nu și-a reînnoit avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei, contractul individual de muncă încetează de drept;
- i) în alte cazuri expres prevăzute de lege.

Art. 33. (1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa salariatului, în următoarele situații:

- a) concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;
- b) concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
- c) concediu paternal;
- d) concediu pentru formare profesională;
- e) exercitarea unor funcții electivă în cadrul organismelor profesionale și organizațiilor sindicale constituite la nivel central sau local, pe toată durata mandatului;
- f) participarea la grevă;

(2) Contractul individual de muncă este suspendat în situația absențelor nemotivate ale salariatului, în condițiile legii, ale contractului colectiv de muncă aplicabil, contractului individual de muncă, precum și prin regulamentul intern.



Art. 34 (1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa angajatorului în următoarele situații:

a) în cazul în care angajatorul a formulat plângere penală împotriva salariatului sau acesta a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești;

b) în cazul întreruperii sau reducerii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;

c) pe durata detașării;

d) pe durata suspendării de către autoritățile competente a avizelor, autorizațiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiilor.

(2) În cazurile prevăzute la alin. (1) lit. a) dacă se constată nevinovăția celui în cauză, salariatul își reia activitatea anterioară și i se plătește, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, o despăgubire egală cu salariul și celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării contractului.

Art. 35. (1) Pe durata reducerii și/sau a întreruperii temporare a activității, salariații implicați în activitatea redusă sau întreruptă, care nu mai desfășoară activitate, beneficiază de o indemnizație, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat.

(2) Pe durata întreruperii temporare prevăzute la alin. (1) salariații se vor afla la dispoziția angajatorului, acesta având oricând posibilitatea să dispună reînceperea activității.

Art. 36. (1) Salariații beneficiază, la cerere, de concediu fără plată în toate situațiile prevăzute de lege.

(2) Durata maximă pentru care unui salariat i se aprobă cererea de concediu fără plată pentru interese personale este de 3 luni/an. Într-un interval de 2 ani un salariat nu poate beneficia de concedii fără plată a căror durată cumulată este mai mare de 6 luni.

(3) Cererea de concediu fără plată pentru interese personale poate fi aprobată dacă a fost depusă cu minim 5 zile anterior datei la care ar urma să înceapă efectiv concediul solicitat, aprobată în prealabil de către șeful ierarhic superior.

(4) Salariații beneficiază, la cerere, de concediu de studii/formare profesională plătit, în condițiile legii, după cum urmează:

Personalul contractual:

- studii superioare - 7 zile/an pentru an terminal
- 5 zile/an pentru studii universitare care nu sunt în an terminal și pentru studii postuniversitare/master/doctorat
- studii PL sau SSD - 3 zile pentru an neterminal
- 5 zile pentru an terminal

Cererile de solicitare se vor depune cu cel puțin 5 zile înainte de data primei zile de concediu solicitat.

Fiecare solicitant trebuie să facă dovada urmării cursurilor respective printr-o adeverință în care să fie menționate unitatea de învățământ, specializarea și anul de studii.

V. ÎNCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art. 37. Contractul individual de muncă poate înceta astfel:

- a) de drept;
- b) ca urmare a acordului părților, la data convenită de acestea;
- c) ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți, în cazurile și în condițiile limitativ prevăzute de lege.

Art. 38. Contractul individual de muncă existent încetează de drept:

- a) la data decesului salariatului sau al angajatorului persoană fizică, precum și în cazul dizolvării angajatorului persoană juridică, de la data la care angajatorul și-a încetat existența conform legii;



b) la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a punerii sub interdicție a salariatului sau a angajatorului persoană fizică;

c) la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare; la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate, pensiei anticipate parțiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare;

d) ca urmare a constatării nulității absolute a contractului individual de muncă, de la data la care nulitatea a fost constatată prin acordul părților sau prin hotărâre judecătorească definitivă;

e) ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcția ocupată de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neîntemeiate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești de reintegrare;

f) ca urmare a condamnării la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești;

g) de la data retragerii de către autoritățile sau organismele competente a avizelor, autorizațiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei;

h) ca urmare a interzicerii exercitării unei profesii sau a unei funcții, ca măsură de siguranță ori pedeapsă complementară, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești prin care s-a dispus interdicția;

i) la data expirării termenului contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată;

j) retragerea acordului părinților sau al reprezentanților legali, în cazul salariaților cu vârsta cuprinsă între 15 și 16 ani.

Art. 39. (1) Nerespectarea oricăreia dintre condițiile legale necesare pentru încheierea valabilă a contractului individual de muncă atrage nulitatea acestuia.

(2) Constatarea nulității contractului individual de muncă produce efecte pentru viitor.

(3) Nulitatea contractului individual de muncă poate fi acoperită prin îndeplinirea ulterioară a condițiilor impuse de lege.

(4) În situația în care o clauză este afectată de nulitate, întrucât stabilește drepturi sau obligații pentru salariați, care contravin unor norme legale imperative sau contractelor colective de muncă aplicabile, aceasta este înlocuită de drept cu dispozițiile legale sau convenționale aplicabile, salariatul având dreptul la despăgubiri.

(5) Persoana care a prestat muncă în temeiul unui contract individual de muncă nul are dreptul la remunerarea acesteia, corespunzător modului de îndeplinire a atribuțiilor de serviciu.

(6) Constatarea nulității și stabilirea, potrivit legii, a efectelor acesteia, se pot face prin acordul părților.

(7) Dacă părțile nu se înțeleg, nulitatea se pronunță de către instanța judecătorească.

Art. 40. (1) Concedierea reprezintă încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului.

(2) Concedierea poate fi dispusă pentru motive care țin de persoana salariatului sau pentru motive care nu țin de persoana salariatului.

(3) Contractul individual de muncă poate înceta prin concediere din inițiativa angajatorului dacă consultarea organizației sindicale reprezentative a fost făcută cu 3 zile înainte de data concedierii.

Art. 41. Este interzisă concedierea salariaților:

a) pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală;

b) pentru exercitarea, în condițiile legii, a dreptului la grevă și a drepturilor sindicale.

Art. 42. (1) Angajatorul poate să dispună măsuri disciplinare conform legii, împotriva celor care practică intimidarea membrilor de sindicat.



(2) Reprezentanților aleși în organele de conducere ale sindicatelor li se asigură protecția legii contra oricăror forme de condiționare, constrângere sau limitare a exercitării funcțiilor lor.

(3) Pe toată durata exercitării mandatului, reprezentanții aleși în organele de conducere ale sindicatelor nu pot fi concediați pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariații din unitate.

Art. 43. (1) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:

- a) pe durata incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificat medical conform legii;
- b) pe durata suspendării activității ca urmare a instituirii carantinei;
- c) pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;
- d) pe durata concediului de maternitate;
- e) pe durata concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;
- f) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
- g) pe durata exercitării unei funcții eligibile într-un organism sindical, cu excepția situației în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate, săvârșite de către acel salariat;
- h) pe durata efectuării concediului de odihnă.
- i) pe perioada concediului fără plată acordat în condițiile contractului colectiv de muncă aplicabil.

(2) Prevederile alin. (1) nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare sau a falimentului angajatorului, în condițiile legii.

Art. 44. Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului în următoarele situații:

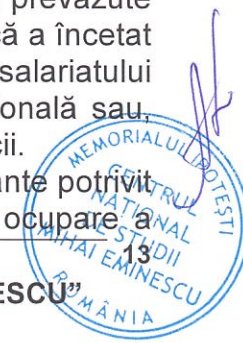
- a) în cazul în care salariatul a săvârșit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern, ca sancțiune disciplinară;
- b) în cazul în care salariatul este arestat preventiv pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condițiile Codului de procedură penală;
- c) în cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat;
- d) în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat.

Art. 45. (1) Concedierea pentru săvârșirea unei abateri grave sau a unor abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii poate fi dispusă numai după îndeplinirea de către angajator a cercetării disciplinare prealabile și în termenele stabilite de lege și prezentul contract colectiv de muncă.

(2) Cercetarea prealabilă, verificarea susținerilor în apărare și propunerea eventualelor sancțiuni, pentru orice abateri disciplinare săvârșite de salariații din cadrul Memorialului Ipotești, se va efectua de o comisie de disciplină, în condițiile regulamentului intern, cu informarea organizației sindicale.

Art. 46. (1) În cazul în care concedierea se dispune pentru motivele prevăzute la art. 44 lit. c) și d), precum și în cazul în care contractul individual de muncă a încetat de drept în temeiul art. 43, lit. g), angajatorul are obligația de a-i propune salariatului alte locuri de muncă vacante în unitate, compatibile cu pregătirea profesională sau, după caz, cu capacitatea de muncă stabilită de medicul de medicină a muncii.

(2) În situația în care angajatorul nu dispune de locuri de muncă vacante potrivit alin. (1), acesta are obligația de a solicita sprijinul agenției teritoriale de ocupare a



forței de muncă în vederea redistribuirii salariatului, corespunzător pregătirii profesionale sau, după caz, capacității de muncă stabilite de medicul de medicină a muncii.

(3) Salariatul are la dispoziție un termen de 3 zile lucrătoare de la comunicarea angajatorului conform prevederilor alin. (1) pentru a-și manifesta expres consimțământul cu privire la noul loc de muncă oferit.

(4) În cazul în care salariatul nu își manifestă expres consimțământul în termenul prevăzut la alin. (3), precum și după notificarea cazului către agenția teritorială de ocupare a forței de muncă conform alin. (2), angajatorul poate dispune concedierea salariatului.

Art. 47. (1) Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului reprezintă încetarea contractului individual de muncă determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat, din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana acestuia.

(2) Desființarea locului de muncă trebuie să fie efectivă și să aibă o cauză reală și serioasă.

Art. 48. Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului poate fi individuală sau colectivă.

Art. 49. (1) În cazul concedierii colective salariații beneficiază de măsuri active de combatere a șomajului și de compensații în condițiile prevăzute de lege.

(2) În cazul concedierii pentru motive care nu țin de persoana salariaților, angajatorul va dispune îndeplinirea tuturor măsurilor legale.

(3) Planul de măsuri sociale va fi întocmit și adoptat, prin consens, de angajator împreună cu reprezentanții Sindicatului „IMPACT”, iar pentru adoptarea planului de măsuri este necesar consultarea aceleiași organizații sindicale.

(4) Înainte de dispunerea măsurilor de concediere angajatorul va pune la dispoziția reprezentanților organizației sindicale reprezentative planul de măsuri menit să ducă la împiedicarea concedierii colective din unitate.

(5) În cazul în care, după adoptarea unor acte normative sau administrative ce determină concedieri colective la Memorialul Ipotești, angajatorul va acorda salariaților concediați compensații conform legislației specifice.

(6) În cazul în care angajatorul intenționează să efectueze concedieri colective, acesta are obligația de a iniția, în timp util și în scopul ajungerii la o înțelegere, în condițiile prevăzute de lege, consultări cu Sindicatul „IMPACT”, cu privire cel puțin la:

a) metodele și mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numărului de salariați care vor fi concediați;

b) atenuarea consecințelor concedierii prin recurgerea la măsuri sociale care vizează, printre altele, sprijin pentru recalificarea sau reconversia profesională a salariaților concediați..

(7) În situația în care unitatea își reia activitatea într-o perioadă de până la 12 luni de la data închiderii sau angajatorul este obligat de specificul activității să-și extindă activitatea în aceeași perioadă de 12 luni de la data de la care s-a dispus concedierea, salariații concediați au dreptul de a fi reangajați pe aceleași locuri de muncă pe care le-au ocupat anterior, la cerere, fără examen sau concurs ori perioadă de probă după restituirea compensațiilor primite la concediere.

(8) În situația în care salariații care au dreptul de a fi reangajați potrivit alin. (7) nu își manifestă expres consimțământul în termen de 10 zile lucrătoare sau refuză locul de muncă oferit, angajatorul poate face noi angajări pe locurile de muncă rămase vacante.

Art. 50. Prin concediere colectivă se înțelege concedierea, într-o perioadă de 30 de zile calendaristice, din unul sau mai multe motive care nu țin de persoana salariatului, a cel puțin 10 salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați mai mult de 20 de salariați și mai puțin de 100 de salariați.



Art. 51. (1) În cazul în care se dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului, datorită inaptitudinilor fizice sau psihice, datorită incompetențelor profesionale sau pentru motive care nu țin de persoana salariatului, perioada de preaviz este de 20 de zile lucrătoare.

(2) În oricare alte situații perioada de preaviz este de 20 de zile lucrătoare, cu excepția persoanelor aflate în perioada de probă care nu beneficiază de preaviz.

(3) În perioada de preaviz salariatul are dreptul la învoire pentru căutarea altui loc de muncă. Învoirile nu pot fi mai mari de 2 ore pe zi, separat sau cumulativ.

Art. 52. Decizia de concediere se comunică salariatului în scris și trebuie să conțină în mod obligatoriu:

- a) motivele care determină concedierea;
- b) durata preavizului;
- c) criteriile de stabilire a ordinii de prioritate;
- d) lista tuturor locurilor de muncă disponibile în unitate și termenul în care salariații urmează să opteze pentru a ocupa un loc de muncă vacant, în condițiile art. 64 din Codul muncii.

Art. 53. Decizia de concediere produce efecte de la data comunicării ei salariatului.

Art. 54. Concedierea dispusă cu nerespectarea procedurii prevăzute de lege și de prezentul contract colectiv de muncă este lovită de nulitate absolută.

Art. 55. În caz de conflict de muncă angajatorul nu poate invoca în fața instanței alte motive de fapt sau de drept decât cele precizate în decizia de concediere.

Art. 56. (1) În cazul în care concedierea a fost efectuată în mod netemeinic sau nelegal, instanța va dispune anularea ei și va obliga angajatorul la plata unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat salariatul.

(2) La solicitarea salariatului, instanța care a dispus anularea concedierii va repune părțile în situația anterioară emiterii actului de concediere.

Art. 57. (1) Prin demisie se înțelege actul unilateral de voință al salariatului care, printr-o notificare scrisă, comunică angajatorului încetarea contractului individual de muncă, după împlinirea unui termen de preaviz.

(2) Refuzul angajatorului de a înregistra demisia dă dreptul salariatului de a face dovada acesteia prin orice mijloace de probă.

(3) Salariatul are dreptul de a nu motiva demisia.

(4) Pe durata preavizului contractul individual de muncă continuă să își producă toate efectele. În această perioadă salariatul este obligat să își îndeplinească toate sarcinile profesionale la locul de muncă.

(5) Perioada de preaviz în cazul demisiei este de 15 zile lucrătoare în cazul salariaților cu funcții de execuție, respectiv 30 de zile lucrătoare în cazul salariaților cu funcții de conducere. Această perioadă va fi expres specificată pe cererea de demisie.

(6) Ocuparea locului de muncă al persoanei care a demisionat se supune aceluiași criterii ca și în cazul ocupării posturilor vacante.

(7) În situația în care cererea de demisie nu este urmată de o perioadă de preaviz, angajatorul este exonerat de orice răspundere față de fostul salariat.

(8) În situația în care în perioada de preaviz contractul individual de muncă este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzător.

(9) Contractul individual de muncă încetează la data expirării termenului de preaviz.

(10) Salariatul poate demisiona fără preaviz dacă angajatorul nu își îndeplinește obligațiile asumate prin contractul individual de muncă.

Art. 58. (1) În cazul reorganizării, angajatorul va sprijini rezolvarea cazurilor ivite prin consultarea cu reprezentanții sindicatului.



(2) În cazurile în care se procedează la o reducere de personal, angajatorul cu consultarea sindicatului vor stabili posturile reduse și salariații care urmează să fie disponibilizați.

CAPITOLUL III CONDIȚII DE MUNCĂ ȘI PROTECȚIA MUNCII

Art. 59. (1) Părțile se obligă să depună eforturile necesare pentru instituirea unui sistem adecvat, având drept scop ameliorarea continuă a condițiilor de muncă (art. 175 – 191 Codul Muncii).

(2) Pentru a se asigura participarea salariaților la elaborarea și aplicarea deciziei în domeniul securității și sănătății în muncă, potrivit Legii nr. 319/2006, a Hotărârii Guvernului nr. 1425/2006, la nivelul unităților vor fi desemnați reprezentanții lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății în muncă conform art. 17 din HG nr. 1425/2006.

(3) În stabilirea măsurilor privind condițiile de muncă, părțile implicate vor ține seama de următoarele principii de bază:

a) măsurile preconizate trebuie să vizeze asigurarea unor condiții optime în desfășurarea procesului de muncă, apărarea vieții, integrității corporale, a sănătății salariaților și, numai dacă acest lucru nu este posibil la un moment dat, să se procedeze la compensări bănești sau de oricare altă natură;

b) măsuri pentru ameliorarea condițiilor de muncă și prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, stabilind personalul cu atribuții în domeniul protecției muncii sau, după caz se va organiza un compartiment de protecția muncii;

c) măsuri de instruire și promovare în domeniul protecției muncii;

d) măsurile preconizate pentru ameliorarea condițiilor de muncă se realizează cu acordul reprezentanților organizațiilor sindicale de la nivelul respectiv, afiliate organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract;

e) părțile sunt de acord că, în sistemul de asistență socială, condiții corespunzătoare de lucru nu pot exista fără asigurarea bazei materiale a activității instructiv – educative, medicamentelor, materialelor igienico-sanitare, instrumentarului, aparaturii, documentelor specifice muncii, potrivit legii.

Art. 60. (1) Angajatorul are obligația să asigure securitatea și sănătatea salariaților în toate aspectele legate de muncă.

(2) Dacă un angajator apelează la persoane sau servicii exterioare, aceasta nu îl exonerează de răspundere în acest domeniu.

(3) Măsurile privind securitatea și sănătatea în muncă nu pot să determine, în nici un caz, obligații financiare pentru salariați.

Art. 61. (1) Normele și normativele de protecție a muncii pot stabili:

a) măsuri generale de protecție a muncii pentru prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, aplicabile tuturor angajatorilor;

b) măsuri de protecție a muncii, specifice pentru anumite profesii sau anumite activități;

c) măsuri de protecție specifice, aplicabile anumitor categorii de personal;

d) dispoziții referitoare la organizarea și funcționarea unor organisme speciale de asigurare a securității și sănătății în muncă.

(2) Normele și normativele specifice de protecție a muncii la nivelul unității vor fi prevăzute în regulamentul intern.

Art. 62. (1) În cadrul propriilor responsabilități, angajatorul va lua măsurile necesare pentru protejarea securității și sănătății salariaților, inclusiv pentru activitățile de prevenire a riscurilor profesionale, de informare și pregătire, precum și pentru punerea în aplicare a organizării protecției muncii și mijloacelor necesare acestora.

(2) La adoptarea și punerea în aplicare a măsurilor prevăzute la alin. (1) se va ține seama de următoarele principii generale de prevenire:

a) evitarea riscurilor;

b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;



- c) combaterea riscurilor la sursă;
- d) adaptarea muncii la om, în special în ceea ce privește proiectarea locurilor de muncă și alegerea echipamentelor și metodelor de muncă și de producție, în vederea atenuării, cu precădere, a muncii monotone și a muncii repetitive, precum și a reducerii efectelor acestora asupra sănătății;
- e) luarea în considerare a evoluției tehnicii;
- f) înlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau cu ceea ce este mai puțin periculos;
- g) planificarea prevenirii;
- h) adoptarea măsurilor de protecție colectivă cu prioritate față de măsurile de protecție individuală;
- i) aducerea la cunoștința salariaților a instrucțiunilor corespunzătoare.

Art. 63. (1) Angajatorul răspunde de organizarea activității de asigurare a sănătății și securității în muncă. În elaborarea măsurilor de securitate și sănătate în muncă angajatorul se consultă cu sindicatul, precum și cu comitetul de securitate și sănătate în muncă.

(2) Pentru salariații care folosesc în mod obișnuit un echipament cu ecran de vizualizare pe o durată semnificativă a timpului normal de lucru se decontează achiziția de dispozitive de corecție speciale, în limita sumei de 500 lei/persoană, conform prevederilor legale. Salariații din cadrul Memorialului Ipotești beneficiază de dreptul prevăzut la prezentul alineat în baza rezultatelor examenului oftalmologic care atestă faptul că pentru desfășurarea activității este necesară folosirea de dispozitive de corecție speciale sau, după caz, este necesară modificarea celor utilizate la momentul examinării, conform prevederilor HG nr. 64/2025. Decontarea de către angajator a dispozitivelor de corecție speciale are la bază recomandarea medicului de medicina muncii, emisă pe baza rezultatelor examenului oftalmologic care atestă faptul că, pentru desfășurarea activității este necesară folosirea de dispozitive de corecție speciale și poate acoperi cheltuielile lucrătorului ocazionate de:

a) necesitatea folosirii pentru prima oară de către lucrători a dispozitivelor de corecție speciale;

b) necesitatea modificării dioptriei lentilelor dispozitivelor de corecție speciale purtate de lucrători;

c) necesitatea schimbării ramelor sau a lentilelor, în cazul deteriorării datorate uzurii normale a acestora, dar nu mai devreme de un an de la data decontării anterioare.

În situația în care costul de achiziție al dispozitivului de corecție special, dovedit de lucrător cu documente justificative de plată este mai mic de 500 lei/persoană, angajatorul va deconta acest cost. Documentele justificative în baza cărora se efectuează decontarea sunt următoarele:

a) recomandarea medicului de medicina muncii și rezultatele examenului oftalmologic prevăzute anterior;

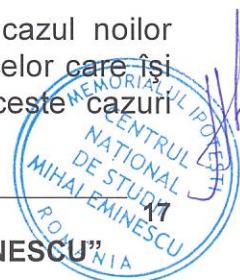
b) factură fiscală, bon fiscal sau extras de cont pentru plățile efectuate prin virament bancar.

Art. 64. Angajatorul are obligația să asigure toți salariații pentru risc de accidente de muncă și boli profesionale, în condițiile legii.

Art. 65. (1) Angajatorul are obligația să organizeze instruirea angajaților săi în domeniul securității și sănătății în muncă.

(2) Instruirea se realizează periodic, prin modalități specifice stabilite de comun acord de către angajator, împreună cu comitetul de securitate și sănătate în muncă și cu sindicatul.

(3) Instruirea prevăzută la alin. (2) se realizează obligatoriu în cazul noilor angajați, al celor care își schimbă locul de muncă sau felul muncii și al celor care își reiau activitatea după o întrerupere mai mare de 6 luni. În toate aceste cazuri instruirea se efectuează înainte de începerea efectivă a activității.



(4) Instruirea este obligatorie și în situația în care intervin modificări ale legislației în domeniu.

Art. 66. (1) Locurile de muncă trebuie să fie organizate astfel încât să garanteze securitatea și sănătatea salariaților.

(2) Angajatorul trebuie să organizeze controlul permanent al stării materialelor, utilajelor și substanțelor folosite în procesul muncii, în scopul asigurării sănătății și securității salariaților.

(3) Angajatorul răspunde pentru asigurarea condițiilor de acordare a primului ajutor în caz de accidente de muncă, pentru crearea condițiilor de preîntâmpinare a incendiilor, precum și pentru evacuarea salariaților în situații speciale și în caz de pericol iminent.

Art. 67. (1) Pentru asigurarea securității și sănătății în muncă instituția abilitată prin lege poate dispune limitarea sau interzicerea utilizării cu orice titlu a substanțelor și preparatelor periculoase pentru salariați.

(2) Inspectorul de muncă poate, cu avizul medicului de medicină a muncii, să impună angajatorului să solicite organismelor competente, contra cost, analize și expertize asupra unor produse, substanțe sau preparate considerate a fi periculoase, pentru a cunoaște compoziția acestora și efectele pe care le-ar putea produce asupra organismului uman.

Art. 68. Angajatorii au obligația să asigure accesul salariaților la serviciul medical de medicină a muncii.

Art. 69. Părțile convin că furnizarea unor servicii în concordanță cu standardele minime de calitate specifice pot fi realizate doar respectându-se standardele de personal aprobate pentru instituțiile muzeale.

Art. 70. (1) Sarcinile de serviciu trebuie stabilite în conformitate cu cerințele postului și cu obligațiile asumate de fiecare salariat la încheierea contractului individual de muncă.

(2) Rezultatul controalelor inopinate vor fi aduse la cunoștința Sindicatului „IMPACT” înainte de stabilirea unei măsuri.

(3) În cazul unor calamități sau în cazurile de forță majoră, fiecare salariat are obligația să participe la acțiunile ce vizează înlăturarea efectelor acestora.

Art. 71. (1) În toate situațiile în care normele de muncă nu asigură un grad complet de ocupare, conduc la o solicitare excesivă sau, după caz, nu corespund condițiilor pentru care au fost elaborate, se impune reexaminarea lor. Aceasta poate fi cerută atât de patron, cât și de sindicate, în caz de divergență în ceea ce privește calitatea normelor de muncă se va recurge la o expertiză tehnică ce va fi stabilită de comun acord. Concluziile expertizei tehnice sunt obligatorii pentru ambele părți.

(2) Cheltuielile ocazionate de soluționarea divergențelor cu privire la modificarea normelor de muncă vor fi suportate de patroni pentru prima solicitare a sindicatelor.

Art. 72. (1) Echipamentul de protecție și materialele igienico-sanitare sunt asigurate obligatoriu de către angajator, în cantitatea și de calitatea necesare asigurării unor servicii corespunzătoare.

(2) În cazul distrugerii din motive neimputabile salariatului a echipamentului de protecție, înainte de durata normală negociată, se va proceda la înlocuirea acestuia pe baza unui document doveditor.

(3) În toate cazurile în care, în afara echipamentului de lucru prevăzut de lege, administrația cere o anumită vestimentație specială, ca echipament de lucru, contravaloarea acesteia se suportă integral de către administrație

Art. 73. (1) Angajatorul este obligat să asigure, la termenele legale, examinarea medicală gratuită și completă, precum și decontarea analizelor medicale necesare desfășurării activității profesionale ale salariaților.

(2) Controalele medicale periodice vor fi asigurate gratuit de către angajator



(3) La nivelul Memorialului Ipotești – Centrul Național de Studii "Mihai Eminescu" se pot asigura pentru salariați și alte prestații medico-sanitare, stabilite de comun acord de părțile semnatare ale prezentului CCM.

Art. 74. În toate cazurile în care condițiile de muncă s-au înrăutățit, determinând reclasificarea locurilor de muncă, salariații vor beneficia de drepturile aferente noii clasificări începând cu data schimbării condițiilor de muncă.

Art. 75. (1) Contravaloarea și întreținerea echipamentului de protecție se suportă integral de către angajator. Condițiile concrete și criteriile de acordare a acestor echipamente de protecție sunt reglementate conform legii.

(2). Prin contractele colective de muncă la nivel de unitate sau instituție se vor stabili parametrii de microclimat care vor fi urmăriți la fiecare loc de muncă, în vederea luării măsurilor de protecție a muncii specifice, precum și programele de control al realizării măsurilor stabilite.

Art. 76. (1) Părțile sunt de acord că nici o măsură de protecția muncii nu este suficientă dacă nu este cunoscută, însușită și aplicată în mod conștient de către salariați.

(2) Angajatorul este obligat să asigure, pe cheltuiala sa, cadrul organizatoric pentru instruirea și testarea salariaților, cu privire la normele și instrucțiunile de protecția muncii.

Art. 77. (1) În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității, unitatea va lua următoarele măsuri de amenajare ergonomică a locului de muncă:

a) asigurarea condițiilor de mediu (iluminat, microclimat, zgomot, vibrații, temperatura, aerisire, umiditate);

b) amenajarea anexelor sociale ale locurilor de munca (vestiare, bai, grupuri sanitare);

c) diminuarea până la eliminarea treptată a emisiilor poluante.

(2) Neasigurarea condițiilor normale de lucru la locul de muncă exonerează, cu excepția cazurilor când culpa aparține exclusiv angajatului, de răspundere angajații din unitate, privind consecințele ce decurg din neîndeplinirea corespunzătoare a sarcinilor de serviciu în această situație, în acest sens evitându-se pe cât posibil să se pună în pericol bunurile din gestiune.

(3) Angajatorul asigură amenajarea anexelor sociale la locul de muncă, dotate cu apă caldă și rece.

(4) Angajatorul va asigura diminuarea treptată, până la eliminarea totală, a emisiilor poluante din unitate.

Art. 78. Părțile vor asigura un regim de protecție specială a muncii femeilor și a tinerilor în vârstă de până la 18 ani, cel puțin la nivelul drepturilor specifice reglementate de legislația muncii și de prevederile prezentului contract.

Art. 79. (1) Angajatorul se obligă să nu refuze angajarea sau, după caz, menținerea în muncă a persoanelor cu handicap, în cazurile în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligațiilor minime de serviciu, aferente posturilor respective.

(2) În cazurile prevăzute la alin. (1) se va proceda la consultarea reprezentanților sindicatului reprezentativ din unitate.

CAPITOLUL IV SALARIZAREA ȘI ALTE DREPTURI SALARIALE

Art. 80. (1) La stabilirea și la acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală.

(2) În bugetul de venituri și cheltuieli vor fi cuprinse toate drepturile salariale prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă.

(3) Salariile se plătesc înaintea oricăror alte obligații bănești ale angajatorilor.



(4) Drepturile salariale se achită într-o singură tranșă, la data de 10 ale fiecărei luni pentru luna precedentă.

Art. 81. Sumele aferente cheltuielilor de personal vor fi prevăzute în bugetul instituției de către administrație astfel încât să acopere integral și la timp cheltuielile cu personalul angajat în unitate. Proiectul va fi întocmit în urma consultărilor cu reprezentanții sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv de muncă și va fi aprobat de către autoritățile competente.

Art. 82 (1) Angajatorul are obligația de a stabili salariile și drepturile salariale conform legislației în vigoare.

(2) Garanția în bani, reținută salariaților care au gestiune în primire, va fi depusă conform prevederilor legale în vigoare.

Art. 83. (1) Sporurile ce se acordă, în condițiile legislației aplicabile, sunt:

- a) pentru condiții deosebite de muncă grele, periculoase sau vătămătoare, un spor de până la 15% conform regulamentelor de sporuri;
- b) spor în cuantum de 35% din salariul de bază lunar pentru timpul efectiv lucrat, pentru condițiile prevăzute de Codul Muncii la art. 137 alin. (2), conform prevederilor legale;
- c) spor pentru lucru în timpul nopții de 25% pentru timpul efectiv lucrat între orele 22⁰⁰ – 6⁰⁰, conform prevederilor Codului Muncii.

Art. 84. (1) Memorialul Ipotești poate acorda lunar premii de excelență pentru personalul care a participat direct la obținerea unor rezultate deosebite în activitatea instituției, conform art. 26 din Legea-cadru nr. 153/2017, în limita a 5% din cheltuielile cu salariile de bază, soldele de funcție/salariile de funcție, soldele de grad/salariile gradului profesional deținut, gradațiile și soldele de comandă/salariile de comandă, indemnizațiile de încadrare și indemnizațiile lunare aferente personalului prevăzut în statul de funcții, sub condiția încadrării în fondurile aprobate prin buget, conform legii în vigoare.

(2) Premiile de excelență se pot acorda în cursul anului personalului care a realizat sau a participat direct la obținerea unor rezultate deosebite în activitatea instituției, a participat la activități cu caracter deosebit, a efectuat lucrări cu caracter excepțional ori a avut un volum de activitate ce depășește în mod semnificativ volumul optim de activitate, în raport de complexitatea sarcinilor, ținându-se seama de evaluarea criteriilor prevăzute în lege. Sumele neutilizate pot fi utilizate în lunile următoare, în cadrul aceluiași an bugetar.

(3) Premiile de excelență individuale lunare nu pot depăși, anual, două salarii de bază minim brute pe țară garantate în plată și se stabilesc de către angajator în limita sumelor aprobate în buget cu această destinație, în condițiile legii, avându-se în vedere elementele prevăzute la alin. (2), cu consultarea Sindicatului "IMPACT" Botoșani.

Art. 85. (1) Toate drepturile bănești cuvenite salariaților se plătesc înaintea oricăror obligații bănești ale unității.

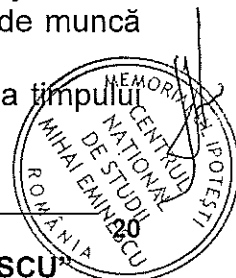
(2) În caz de desființare a unității, salariații au calitatea de creditori privilegiați și drepturile lor bănești constituie creanțe privilegiate, iar acestea vor fi plătite integral, înainte ca ceilalți creditori să-și revendice cota-parte.

CAPITOLUL V

TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ

Art. 86. Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează munca, se află la dispoziția angajatorului și îndeplinește sarcinile și atribuțiile sale, conform prevederilor contractului individual de muncă, contractului colectiv de muncă aplicabil și/sau ale legislației în vigoare.

Art. 87. Pentru salariații angajați cu normă întreagă durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână.



Art. 88. (1) Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii este, de regulă, uniformă, de 8 ore pe zi timp de 5 zile, cu două zile de repaus.

(2) În funcție de specificul unității sau al muncii prestate, se poate opta și pentru o repartizare inegală a timpului de muncă, cu respectarea duratei normale a timpului de muncă de 40 de ore pe săptămână.

Art. 89. (1) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.

(2) Prin excepție, durata timpului de muncă, ce include și orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de 4 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână.

Art. 90. (1) Personalul care își desfășoară activitatea 5 zile pe săptămână, beneficiază de repaus săptămânal sâmbătă și duminică.

(2) Personalului care își desfășoară activitatea în zilele de sâmbătă, duminică și sărbători legale i se asigură repausul săptămânal în alte zile din cursul săptămânii următoare.

(3) Suspendarea repausului săptămânal al salariaților se poate dispune, în situații de forță majoră, numai în scris și cu acordul scris al salariatului care poate fi asistat de reprezentantul sindicatului.

Art. 91. (1) Modul concret de stabilire a programului de lucru în cadrul săptămânii de lucru va fi stabilit prin regulamentul intern la nivelul unităților.

(2) Programul de lucru inegal poate funcționa numai dacă este specificat expres în contractul individual de muncă.

Art. 92. Programul de muncă și modul de repartizare a acestuia pe zile sunt aduse la cunoștința salariaților și sunt afișate la sediul angajatorului.

Art. 93. (1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză, această posibilitate fiind prevăzută în regulamentul intern și în contractul individual de muncă.

(2) Programele individualizate de muncă presupun un mod de organizare flexibil a timpului de muncă.

(3) Durata zilnică a timpului de muncă este împărțită în două perioade: o perioadă fixă în care personalul se află simultan la locul de muncă și o perioadă variabilă, mobilă, în care salariatul își alege orele de sosire și de plecare, cu respectarea timpului de muncă zilnic.

Art. 94. Angajatorul are obligația de a ține evidența orelor de muncă prestate de fiecare salariat și de a permite reprezentanților sindicatului verificarea acestei evidențe, prin avizarea pontajului.

Art. 95. (1) Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal este considerată muncă suplimentară.

(2) Munca suplimentară nu poate fi efectuată fără acordul salariatului, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident.

(3) Pentru efectuarea orelor de muncă suplimentare angajatorul este obligat să solicite în scris salariatului efectuarea acestora.

(4) Lipsa solicitării scrise pentru efectuarea de muncă suplimentară exonerează personalul angajat de răspundere în cazul în care nu se prezintă la muncă pentru efectuarea programului suplimentar.

(5) Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile după efectuarea acesteia.

Art. 96. (1) Repausul săptămânal este de 48 de ore consecutive, de regulă sâmbătă și duminică.

(2) În cazul în care repausul în zilele de sâmbătă și duminică ar prejudicia interesul public sau desfășurarea normală a activității, repausul săptămânal poate fi acordat și în alte zile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.



(3) Zilele libere cuvenite pentru repausul săptămânal (48 de ore consecutiv) vor fi acordate în cursul săptămânii următoare conform solicitării salariatului, fără a fi afectată desfășurarea activității instituției.

Art. 97. În cazurile în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 6 ore, salariații au dreptul la pauză de masă și la alte pauze, cu o durată de 30 de minute, inclusă în programul normal de lucru.

Art. 98. (1) Salariații au dreptul între două zile de muncă la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive.

(2) Prin excepție, în cazul muncii în schimburi, acest repaus nu poate fi mai mic de 8 ore între schimburi.

Art. 99. (1) Sunt zile nelucrătoare zilele de repaus săptămânal, zilele de sărbători legale și religioase, după cum urmează:

(1) Sunt zile nelucrătoare zilele de repaus săptămânal, zilele de sărbători legale și religioase precum și alte zile declarate zile libere potrivit legii, după cum urmează:

- Anul Nou - 2 zile (1 și 2 ianuarie);
- Botezul Domnului - Boboteaza - 1 zi (6 ianuarie);
- Soborul Sfântului Proroc Ioan Botezătorul - 1 zi (7 ianuarie);
- Ziua Unirii Principatelor Române - 1 zi (24 ianuarie);
- Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paștelui - 1 zi;
- Sărbătorile Pascale - 2 zile (prima și a doua zi de Paști);
- Ziua Internațională a Muncii - 1 zi (1 mai);
- Ziua Internațională a Copilului - 1 zi (1 iunie);
- Prima și a Doua zi de Rusalii;
- Adormirea Maicii Domnului - 1 zi (15 august);
- Sfântul Apostol Andrei, cel Întâi Chemat, Ocrotitorul României - 1 zi (30 noiembrie);

• Ziua Națională - 1 zi (1 decembrie);

• Prima și a doua zi de Crăciun (25 și 26 decembrie);

• Zile de repaus - sâmbăta și duminica;

• 2 zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

(2) Pentru persoanele care se află în concediu de odihnă, zilele prevăzute la alin. (1) nu se iau în calculul concediului de odihnă.

Art. 100. (1) Regulamentul intern se întocmește de către angajator cu consultarea sindicatului și se aduce la cunoștința fiecărui salariat sub semnătură.

(2) Femeile care alăptează beneficiază, la cerere, de fracționarea programului de muncă și reducerea acestuia cu 2 ore zilnic și beneficiază de vechime integrală în muncă.

(3) Stabilirea orarelor flexibile nu poate duce la sporirea sarcinilor de serviciu și la deteriorarea condițiilor de muncă sau la diminuarea veniturilor salariale.

Art. 101. (1) Dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat tuturor salariaților.

(2) Dreptul la concediu de odihnă anual nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări.

Art. 102. (1) Durata minimă a concediului de odihnă anual este de 21 de zile lucrătoare.

(2) Sărbătorile legale în care nu se lucrează, precum și zilele libere plătite stabilite prin prezentul contract colectiv de muncă nu sunt incluse în durata concediului de odihnă anual.

(3) La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă și cele aferente concediului de maternitate, concediului de risc maternal și concediului pentru îngrijirea copilului bolnav se consideră perioade de activitate prestată.



(4) În situația în care incapacitatea temporară de muncă sau concediul de maternitate, concediul de risc maternal ori concediul pentru îngrijirea copilului bolnav a survenit în timpul efectuării concediului de odihnă anual, acesta se întrerupe, urmând ca salariatul să efectueze restul zilelor de concediu după ce a încetat situația de incapacitate temporară de muncă, de maternitate, de risc maternal ori cea de îngrijire a copilului bolnav, iar când nu este posibil urmează ca zilele neefectuate să fie reprogramate.

(5) Salariatul are dreptul la concediu 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.

(6) Durata efectivă a concediului de odihnă anual stabilită prin prezentul contract colectiv de muncă va fi prevăzută în contractul individual de muncă.

(7) Durata minimă efectivă a concediului de odihnă anual se stabilește pentru fiecare salariat, în funcție de vechimea în muncă astfel:

- a) pentru o vechime între 0-10 ani – 21 de zile lucrătoare;
- b) pentru o vechime de peste 10 de ani – 25 de zile lucrătoare.

(8) Personalul din activitatea de cercetare științifică atestat, încadrat în unitățile bugetare, are dreptul la un concediu de odihnă plătit, stabilit în raport cu vechimea în muncă, după cum urmează:

- 24 zile lucrătoare pentru salariații cu o vechime în munca de până la 5 ani;
- 26 zile lucrătoare pentru salariații cu o vechime în muncă de 5-15 ani;
- 28 zile lucrătoare pentru salariații cu o vechime în muncă de peste 15 ani.

(9) Concediul anual de odihnă poate fi fragmentat în mai multe tranșe, dar, obligatoriu, una dintre tranșe va fi de minim 10 zile lucrătoare.

(10) În situații de forță majoră sau pentru interese urgente, angajatorul poate solicita întreruperea concediului de odihnă.

(11) În cazul în care salariatul, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau parțial, concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei în cauză, 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 anual.

Art. 103. (1) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an.

(2) Decalarea concediului de odihnă în altă perioadă decât în cea programată se face cu aprobarea angajatorului.

(3) Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă.

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

(5) Indemnizația de concediu de odihnă reprezintă media zilnică a drepturilor salariale prevăzute la alin. (4) din ultimele 3 luni anterioare celei în care este efectuat concediul, multiplicată cu numărul de zile de concediu.

(6) Indemnizația de concediu de odihnă se plătește de către angajator cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu.

Art. 104. (1) Memorialul Ipotești acordă prime de vacanță numai sub formă de vouchere de vacanță pe suport electronic în condițiile legii.

(2) Voucherele de vacanță pe suport electronic sunt bonuri de valoare fiind destinate exclusiv achiziționării pachetelor de servicii turistice în conformitate cu prevederile legale.

(3) La sfârșitul perioadei de valabilitate, la data stabilită de angajator sau la data încetării raporturilor de muncă, salariatul are obligația să restituie angajatorului



voucherele de vacanță sumele acordate pentru anul în curs și neutilizate ori necuvenite, potrivit prevederilor legale.

(4) Voucherele de vacanță vor fi folosite doar pentru achiziționarea de servicii turistice numai de la unități autorizate care au încheiate contracte cu unitățile emitente de vouchere de vacanță și care dețin licență de turism sau certificat de clasificare, după caz, emise de Autoritatea Națională pentru Turism și care sunt valabile la data încheierii contractului. Lista unităților turistice autorizate va fi transmisă unităților emitente de către Autoritatea Națională pentru Turism prin publicarea pe site-ul oficial propriu.

(5) Comercializarea voucherelor de vacanță de către angajați, angajator, unitățile afiliate și structurile de primire turistice sau diminuarea valorii nominale a voucherelor de vacanță utilizate de angajați constituie contravenție și se sancționează conform legii.

Art. 105. (1) Concediul de odihnă poate fi întrerupt, la cererea salariatului, pentru motive obiective.

(2) Angajatorul poate rechema salariatul din concediul de odihnă în caz de forță majoră sau pentru interese urgente care impun prezența salariatului la locul de muncă. În acest caz angajatorul are obligația de a suporta toate cheltuielile salariatului și ale familiei sale, necesare în vederea revenirii la locul de muncă, precum și eventualele prejudicii suferite de acesta ca urmare a întreruperii concediului de odihnă.

Art. 106. Salariații nevătători, precum și cei încadrați în grade de invaliditate, reprezentați de sindicat, au dreptul la un concediu de odihnă suplimentar, conform prevederilor legale.

Art. 107. Salariații au dreptul, la cerere, la zile libere plătite, pentru evenimente deosebite, în baza documentelor justificative, după cum urmează:

- a) 5 zile lucrătoare pentru căsătoria civilă/religioasă a salariatului;
- b) 5 zile lucrătoare pentru nașterea unui copil, plus 10 zile dacă a urmat un curs de puericultură;
- c) 3 zile lucrătoare pentru căsătoria civilă/religioasă a unui copil;
- d) 3 zile lucrătoare la decesul soțului sau al unei rude a salariatului, până la gradul II inclusiv (părinți/socri, copii, frați/cumnați, bunici);
- e) o zi lucrătoare cu ocazia zilei de naștere a salariatului, la data respectivă sau la diferență de o zi lucrătoare;
- f) o zi lucrătoare pentru controlul medical anual.
- g) donatorii de sânge, conform legii;

CAPITOLUL VI MĂSURI DE PROTECȚIE SOCIALĂ A SALARIAȚILOR

Art. 108. În cazul în care organele competente din unități au aprobat măsuri de reducere a activității ori de reorganizare, cu obligația notificării în scris a reprezentanților sindicatului cu privire la îndeplinirea condițiilor de legalitate ale acestora, angajatorul are obligația de a comunica în scris celor în cauză:

- a) durata de preaviz;
- b) dacă le oferă sau nu un alt loc de muncă ori cuprinderea într-o formă de calificare sau reorientare profesională;
- c) adresa înaintată la Agenția Județeană de Ocupare a Forței de Muncă prin care s-a soluționat reconcilierea.

Art. 109. (1) La aplicarea măsurii de încetare a raporturilor de muncă sau, după caz, de serviciu, se vor avea în vedere următoarele criterii minimale:

- a) dacă sunt îndeplinite condițiile de pensionare, prevăzute de lege;
- b) calificativul obținut la ultima evaluare a performanțelor profesionale individuale, realizată în condițiile legii;
- c) existența unor sancțiuni disciplinare, aplicate în condițiile legii;



- d) măsura să afecteze mai întâi persoanele care nu au copii în întreținere;
- e) dacă măsura ar afecta 2 soți care lucrează în aceeași unitate, desfacerea contractului de muncă sau, după caz, a raportului de serviciu al soțului care are venitul cel mai mic;
- f) măsura să afecteze în ultimul rând familiile monoparentale care au în îngrijire copii, întreținătorii de familie, precum și salariații bărbați sau femei care au cel mult 5 ani până la îndeplinirea condițiilor de pensionare;
- g) alte criterii stabilite de legi speciale, dacă este cazul.

(2) În cazul în care măsura desfacerii contractului individual de muncă ar afecta un salariat care urmează un curs de calificare, reprofilare, specializare sau de perfecționare a pregătirii profesionale, acesta având încheiat un contract cu unitatea, de prestare a activității pe o anumită perioadă de timp, administrația nu-i va putea solicita despăgubiri pentru perioada rămasă nelucrată până la împlinirea termenului.

Art. 110. (1) Unitatea care își extinde sau își reia activitatea într-o perioadă de 9 luni de la luarea măsurilor de desfacere a contractului individual de muncă pentru motivele ce nu țin de persoana salariatului are obligația să încunoștințeze în scris despre aceasta organizațiile sindicale și să facă publică măsura.

(2) Salariații notificați în acest sens au la dispoziție un termen de maximum 10 zile lucrătoare de la data primirii comunicării, pentru a-și manifesta expres consimțământul cu privire la locul de muncă oferit.

(3) Angajatorii răspund pentru prejudicii aduse persoanelor, potrivit legii, ca urmare a nerespectării prevederilor alin. (1).

(4) În caz de modificare a profilului unității, salariații Memorialului Ipotești au dreptul de a rămâne la același loc de muncă, după caz, compatibil cu specificul unității.

Art. 111. Salariații care se pensionează pentru limită de vârstă își primesc drepturile potrivit legii.

Art. 112. Salariații beneficiază de ajutoare de deces conform legislației în vigoare. La nivel de unitate, prin contractul colectiv de muncă se pot stabili și alte drepturi.

Art. 113. În cazul accidentelor survenite în procesul muncii sau în legătură cu munca, angajatorul este obligat să ia măsurile legale ce se impun.

Art. 114. Angajatorul este obligat să acorde tichete de masă tuturor salariaților din unitate pe întreaga perioadă în care nu există dispoziții contrare exprese emise de Parlament sau de Guvernul României. Dacă legislația nu permite acordarea tichetelor de masă angajatorul are obligația de a acorda norme de hrană în condițiile legii.

Art. 115. Contravaloarea deplasării salariaților cu mijloacele de transport în comun, în interes de serviciu, este suportată integral de angajator cu dovada documentului justificativ.

Art. 116. Salariata care întrerupe concediul legal pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani beneficiază de reducerea programului normal de lucru cu 2 ore/zi, fără a-i afecta salariul și vechimea în muncă.

Art. 117. Salariatele gravide, la recomandarea medicului, 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.

Art. 118. Pentru asigurarea respectării demnității tuturor salariaților, prin regulamentele interne de la nivel de unitate, se stabilesc prevederi exprese de prevenire și combatere a situațiilor de violență și hărțuire la locul de muncă, conform anexei nr. 3.

CAPITOLUL VII FORMAREA PROFESIONALĂ

Art. 119. (1) Prin termenul de formare profesională se înțelege orice procedură prin care un salariat dobândește o calificare, se specializează sau se perfecționează și



pentru care obține o diplomă sau un certificat care atestă aceste situații, eliberat de instituțiile abilitate conform legislației în vigoare cu condiția ca această calificare/perfecționare să fie în interesul instituției.

(2) Dobândirea unei specialități și/sau lărgirea domeniului de competență a personalului de specialitate se fac potrivit reglementărilor în vigoare.

(3) Activitatea de formare și perfecționare profesională cuprinde și domeniul relațiilor de muncă, management, dreptul la asociere și libertățile sindicale și patronale

(4) Părțile convin asupra necesității și obligativității perfecționării profesionale a tuturor categoriilor de salariați, inclusiv a liderilor sindicali scoși din activitate. Unitatea va permite angajaților desemnați de Sindicatul „IMPACT” să urmeze cursuri de pregătire pentru acțiuni sindicale și relații de muncă, cu durata de până la 15 zile, pentru un număr de cel mult 2 de salariați anual, timpul respectiv fiind considerat timp de lucru, fără afectarea drepturilor salariale. Beneficiarii acestei prevederi vor face dovada participării la aceste cursuri. Părțile convin ca desemnarea acestor persoane să nu afecteze buna desfășurare a activităților din cadrul fiecărui compartiment al instituției. Decontarea acestor cheltuieli se va face cu respectarea prevederilor legale.

(5) Formarea profesională a tuturor categoriilor de salariați va fi organizată și suportată pe cheltuiala angajatorului (unității) în limita sumelor prevăzute în bugetul de venituri și cheltuieli cu această destinație.

Art. 120. (1) Formarea profesională a salariaților are următoarele obiective principale:

- a) adaptarea salariatului la cerințele postului sau ale locului de muncă;
- b) obținerea unei calificări profesionale;
- c) actualizarea cunoștințelor și deprinderilor specifice postului și locului de muncă și perfecționarea pregătirii profesionale pentru ocupația de bază;
- d) reconversia profesională determinată de restructurări socio-economice;
- e) dobândirea unor cunoștințe avansate, a unor metode și procedee moderne, necesare pentru realizarea activităților profesionale;
- f) prevenirea riscului șomajului;
- g) promovarea în muncă și dezvoltarea carierei profesionale.

(2) Formarea profesională și evaluarea cunoștințelor se fac pe baza standardelor ocupaționale.

Art. 121. Formarea profesională a salariaților se poate realiza prin următoarele forme:

- a) participarea la cursuri organizate de către angajator sau de către furnizorii de servicii de formare profesională din țară sau din străinătate;
- b) stagii de adaptare profesională la cerințele postului și ale locului de muncă;
- c) stagii de practică și specializare în țară și în străinătate;
- d) ucenicie organizată la locul de muncă;
- e) formare individualizată;
- f) efectuarea de studii superioare specifice domeniului de pregătire - în funcție de necesitățile unității;
- g) alte forme de pregătire convenite între angajator și salariat.

Art. 122. (1) Memorialul Ipotești are obligația de a asigura participarea la programe de formare profesională pentru toți salariații, cel puțin o dată la 2 ani.

(2) Cheltuielile cu participarea la programele de formare profesională, asigurată în condițiile alin. (1), se suportă de către angajatori.

Art. 123. (1) Planul de formare profesională va fi elaborat anual de către angajator, cu consultarea Sindicatului „IMPACT” Botoșani și va fi adus la cunoștința salariaților. Planul de formare profesională va fi elaborat până la data de 31 decembrie a anului curent pentru anul următor.

(2) Programarea individuală se face de către angajator cu consultarea salariatului în cauză, cu aprobarea șefului său direct.



(3) a) În cazul în care salariatul este cel care are inițiativa participării la o formă de pregătire profesională cu scoatere din activitate, angajatorul va analiza solicitarea salariatului, împreună cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților.

b) Angajatorul va decide cu privire la cererea formulată de salariat potrivit lit. a), în termen de 15 zile de la primirea solicitării. Totodată angajatorul va decide cu privire la condițiile în care va permite salariatului participarea la forma de pregătire profesională, inclusiv dacă va suporta în totalitate sau în parte costul ocazionat de aceasta.

(4) În cazul în care angajatorul nu și-a respectat obligația de a asigura pe cheltuiala sa participarea unui salariat la formare profesională în condițiile prevăzute de lege, salariatul are dreptul la un concediu pentru formare profesională, plătit de angajator, de până la 10 zile lucrătoare sau de până la 80 de ore.

În situația prevăzută la alin. (4) indemnizația de concediu va fi stabilită conform art. 103 alin.5. Perioada în care salariatul beneficiază de concediul plătit prevăzut la alin. (4) se stabilește de comun acord cu angajatorul. Cererea de concediu plătit pentru formare profesională va fi înaintată angajatorului în condițiile prevăzute la alin. (3) lit. b.

Durata concediului pentru formare profesională nu poate fi dedusă din durata concediului de odihnă anual și este asimilată unei perioade de muncă efectivă în ceea ce privește drepturile cuvenite salariatului, altele decât salariul.

Art. 124. (1) Salariații nou angajați în unitate, la solicitarea șefului direct și cu avizul reprezentanților organizației sindicale pot participa la stagii de adaptare profesională.

(2) Participă la cursuri de adaptare profesională toți salariații aflați la prima angajare într-o unitate muzeală, salariații care au lucrat în altă unitate cu alt specific și salariații care s-au reangajat în unitate după o perioadă de cel puțin 5 ani de întrerupere.

(3) Stagiile de adaptare profesională se organizează de către angajator.

Art. 125. Cursurile de formare organizate de sindicate și patronate sunt creditate prin conținutul lor cu pregătirea și perfecționarea profesională cu respectarea legislației în vigoare.

Art. 126. (1) Reprezentanții Sindicatului „IMPACT” participă, în calitate de membru cu drepturi depline, la toate nivelurile, la examenele care certifică pregătirea și perfecționarea profesională.

(2) În situația în care în cadrul comisiei de promovare, respectiv a comisiei de testare există diferențe de opinii între reprezentanții administrației și ai sindicatului, părțile convin ca în documentele de concurs să fie incluse opiniile separate sau obiectiile persoanelor în cauză.

CAPITOLUL VIII DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE PĂRȚILOR SEMNATARE ALE PREZENTULUI CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ

Art. 127. Părțile contractante recunosc pentru fiecare dintre ele și pentru salariați libertatea de opinie.

Art. 128. (1) a) Reprezentanții Sindicatului „IMPACT” participă, în calitate de invitat, la ședințele Consiliului Administrativ.

b) Reprezentanții Sindicatului „IMPACT” pot participa la toate ședințele Consiliului Județean Botoșani și la ședințele comisiilor de specialitate din cadrul acestora, ori de câte ori se dezbate proiecte de hotărâri care vizează activitatea Memorialului Ipotești – Centrului Național de Studii „Mihai Eminescu”.

(2) La cererea expresă a membrilor sindicatului, aceștia pot fi asistați de reprezentanții federațiilor și confederațiilor în susținerea unor drepturi și cereri la toate nivelurile.



Art. 129. (1) Anunțarea ședințelor menționate în art. 129 alin. (1) și a ordinei de zi se face în scris, înainte cu minimum 72 de ore.

(2) Pentru fundamentarea acțiunilor prevăzute la art. 30, din Legea nr. 62/2011, angajatorul va pune la dispoziția sindicatelor ori va asigura acestora accesul la informațiile și documentele necesare, reprezentanții sindicali având obligația de a păstra confidențialitatea datelor ce le-au fost transmise cu acest caracter.

(3) Angajatorii și sindicatele își vor comunica reciproc și în timp util hotărârile privind toate problemele importante în domeniul relațiilor de muncă.

Art. 130. (1) Pentru liderii grupelor sindicale constituite la nivelul Sindicatului IMPACT Botoșani se aprobă modificarea programului lunar de lucru pentru o zi pe lună / lider, cu condiția recuperării orelor respective

(2) În cazurile prevăzute la alin.(1) din prezentul articol, drepturile salariale cuvenite se păstrează integral.

Art. 131. (1) Angajatorul este obligat să asigure în incinta unității, gratuit, spațiul și dotările necesare funcționării sindicatului.

(2) Unitatea, așa cum este definită în sensul prezentului contract colectiv de muncă, se obligă să asigure în incinta ei, gratuit, pentru activitatea sindicatelor, spațiul, mijloacele, și mobilierul necesare, precum și accesul la echipamentul de birotică al unității.

Art. 132. În aplicarea prevederilor art. 24 din Legea nr. 367/2022 - Legea dialogului social, la cererea organizațiilor sindicale, angajatorii vor reține și vor 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.

Art. 133. (1) Angajatorul recunoaște drepturile salariaților reprezentați de sindicat de a susține și de a participa neîngrădit la acțiuni sindicale, potrivit prevederilor legale, în această perioadă obligându-se să nu procedeze la angajări temporare în locul celor aflați în grevă.

(2) Angajatorul se obligă să ia măsuri disciplinare împotriva celor care încearcă sau împiedică exercitarea dreptului de participare a salariaților la acțiuni sindicale, organizate în condițiile legii.

Art. 134. Alte prevederi speciale privind drepturile și obligațiile părților sunt cuprinse în anexa nr. 2 la prezentul CCM.

CAPITOLUL IX DISPOZIȚII FINALE

Art. 135. Prevederile prezentului contract colectiv de muncă sunt considerate obligatorii și nu pot fi omise la elaborarea regulamentelor sau altor acte emise de administrație.

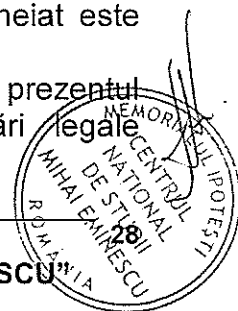
Art. 136. Părțile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă asigură aplicarea acestuia la toate nivelurile.

Art. 137. În toate situațiile de reorganizare, restructurare, modificarea sursei și modului de finanțare pentru unități, secții, compartimente și servicii, externalizări servicii etc., angajatorul care predă este obligat să transmită, iar angajatorul care preia este obligat să garanteze respectarea clauzelor prezentului contract colectiv de muncă.

Art. 138. Părțile sunt răspunzătoare de aplicarea și garantarea prevederilor prezentului contractului colectiv de muncă.

Art. 139. Aplicarea prevederilor contractului colectiv de muncă încheiat este obligatorie. Nerespectarea clauzelor atrage răspunderea, potrivit legii.

Art. 140. Părțile vor susține de comun acord drepturile prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă pentru care sunt prevăzute reglementări legale suplimentare.



Art. 141. Toate documentele semnate de părțile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă sunt incluse, de drept, în conținutul prezentului contract ca acte adiționale.

Art. 142. Administrația va susține toate inițiativele legislative și modificările actelor normative de natură să îmbunătățească prevederile prezentului contract colectiv de muncă.

Art. 143. Prezentul contract colectiv de muncă, încheiat în 3 exemplare, își produce efectele începând cu data înregistrării la ITM Botoșani.

**Memorialului Ipotești – Centrul Național
de Studii "Mihai Eminescu"**
Manager,
Ala SAINENCO



Sindicatul „IMPACT”
Botoșani
Președinte,
Camelia SOCIANU



COMISIA DE NEGOCIERE,

Anișului Mihaela *Ahe.*

Buzatu-Iliescu Oana-Petronela *clfu*

Păduraru Fănică-Honorius *pduraru*

Socianu Camelia *Socianu*

Juravle Elena *Juravle*

Berescu E. Smaranda *ps*



COMISIA PARITARĂ

REGULAMENT DE ORGANIZARE ȘI FUNCȚIONARE

1. Comisia paritară la nivelul Memorialului Ipotești – Centrului Național de Studii "Mihai Eminescu" va fi compusă din 3 reprezentanți ai administrației și 3 reprezentanți ai Sindicatului „IMPACT” Botoșani, desemnați de fiecare parte în termen de 5 zile de la data intrării în vigoare a prezentului contract colectiv de muncă. Părțile își vor comunica reciproc reprezentanții în comisie imediat după desemnarea acestora. Fiecare parte are dreptul la 2 invitați.
2. Comisia paritară va funcționa pe toată perioada aplicării prezentului contract colectiv de muncă. Comisia paritară este împuternicită să analizeze, să interpreteze și să rezolve totalitatea divergențelor ce apar în aplicarea Contractului colectiv de muncă la nivelul Memorialului Ipotești.
3. Fiecare parte poate modifica componența reprezentanților săi în comisia paritară, cu condiția înștiințării scrise a celeilalte părți cu cel puțin 3 zile lucrătoare înaintea întrunirii comisiei.
4. Comisia paritară se va întruni la cererea justificată a oricărei părți, în termen de maxim 5 zile calendaristice de la formularea cererii.
5. Comisia paritară este legal întrunită când numărul reprezentanților este egal reprezentată, respectiv în prezența a cel puțin 4 membri.
6. Comisia paritară va adopta hotărâri cu jumătate plus unu din numărul total al membrilor comisiei.
7. O copie a procesului verbal întocmit la fiecare ședință și un exemplar din hotărârile aprobate de comisia paritară se vor înmâna Sindicatului „IMPACT” cel mai târziu în ziua următoare desfășurării ședinței.
8. Comisia va fi prezidată, de către reprezentantul celeilalte părți care a solicitat întrunirea. Secretariatul comisiei paritare va fi asigurat de administrație, care are în sarcină și cheltuielile de birotică.
9. În cazul în care comisia paritară nu va reuși soluționarea problemelor supuse dezbaterilor în termen de 7 zile calendaristice de la data solicitării de convocare depuse de una din părți, părțile se pot adresa instanțelor judecătorești, în conformitate cu prevederile legale.



PREVEDERI SPECIALE PRIVIND DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE PĂRȚILOR

- (1) Administrația se obligă să răspundă în scris, în termen maxim de 15 zile lucrătoare de la data înregistrării, la orice adresă, sesizare, memoriu, protest din partea Sindicatului „IMPACT” Botoșani.
- (2) Încălcarea prevederilor prezentului contract se sancționează conform prevederilor legale.
- (3) Interpretarea clauzelor contractului se face prin consens, exprimat de regulă în formă scrisă, printr-un act semnat de ambele părți. Dacă nu se realizează consensul, clauza se interpretează potrivit regulilor dreptului comun
- (4) Orice convenție între reprezentanții administrației și salariați prin care se renunță parțial sau total la unele drepturi prevăzute de legislația în vigoare este nulă.
- (5) În toate situațiile de reorganizare, restructurare sau schimbare a denumirii Memorialului Ipotești – Centrul Național de Studii ”Mihai Eminescu”, drepturile și obligațiile prevăzute în prezentul Contract colectiv de muncă se transmit noilor subiecte de drept rezultate din aceste operațiuni juridice, în măsura în care legislația în vigoare nu are prevederi contrare.
- (6) Este interzisă aplicarea preferențială a prevederilor prezentului contract prin tratarea diferențiată a salariaților în funcție de postul ocupat, studii, vârstă, vechime în muncă, compartimentul din care face parte, forma de angajare, funcția sau statutul salariatului, sursa de finanțare a drepturilor salariale etc.
- (7) Părțile se obligă să respecte legislația în vigoare cu privire la egalitatea de șanse între femei și bărbați și să promoveze prevederile acesteia.
- (8) Orice acord scris încheiat între administrație și Sindicatul „IMPACT” Botoșani, semnat de reprezentanții celor două părți, prin care se soluționează conflicte de muncă, face parte de drept din prezentul contract colectiv de muncă.
- (9) Orice acord scris încheiat între administrație și Sindicatul „IMPACT” Botoșani, semnat de reprezentanții acestora, prin care se previn conflictele de muncă, este obligatoriu pentru părți.
- (10) Părțile semnatare ale prezentului contract se obligă ca în termen de maxim 15 zile lucrătoare de la solicitarea oricăreia dintre ele să se întrunească în vederea negocierii aplicării clauzelor din actele normative aprobate după data încheierii prezentei negocieri și care fac referire la drepturi, obligații, proceduri etc. ce se stabilesc prin contractul colectiv de muncă. Durata acestor negocieri nu poate fi mai mare de 60 de zile calendaristice. Clauzele astfel negociate modifică și/sau completează prezentul contract.
- (11) Părțile convin că este interzis să se solicite, sub orice formă, suportarea de către salariați a oricăror cheltuieli de protocol sau alte cheltuieli materiale destinate desfășurării activității unității.
- (12) Părțile convin a avea ori de câte ori este nevoie, întâlniri între reprezentanții acestora, în vederea prezentării problemelor deosebite întâlnite în activitatea zilnică și a preîntâmpinării declanșării oricăror conflicte în domeniul relațiilor de muncă.
- (13) Administrația recunoaște dreptul reprezentanților Sindicatului „IMPACT” Botoșani de a organiza lunar sau ori de câte ori este nevoie, întâlniri cu membrii de sindicat sau cu toți salariații, fără perturbarea activității.



**CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ ÎNCHEIAT LA NIVELUL
MEMORIALULUI IPOTEȘTI – CENTRUL NAȚIONAL DE STUDII ”MIHAI EMINESCU”
VALABIL PENTRU ANII 2025 –2027**



- (14) Angajatorul nu poate desface unilateral contractul de muncă al membrilor sindicatului pentru motive ce privesc activitatea sindicală.
- (15) Administrației îi este interzisă orice formă de presiune, condiționare, constrângere sau limitare a executării mandatului reprezentanților Sindicatului „IMPACT” Botoșani.
- (16) Administrația recunoaște dreptul reprezentanților Sindicatului „IMPACT” Botoșani de a verifica permanent condițiile de muncă și modul de respectare, la orice loc de muncă, a drepturilor salariale prevăzute de legislația în vigoare și prezentul CCM.
- (17) Părțile convin ca încasarea cotizației de sindicat să se facă lunar prin rețineri pe statul de plată, pe baza solicitărilor Sindicatului „IMPACT” Botoșani, care se obligă a anunța orice schimbare privind atât persoanele, cât și cuantumul obligațiilor sindicale ce urmează a se reține (în prezent 0,6% din venitul brut al salariatului). Sindicatul „IMPACT” Botoșani își asumă întreaga responsabilitate privind veridicitatea datelor referitoare la calitatea de membru a persoanelor din solicitările depuse și a cuantumului cotizației. Sumele astfel reținute vor fi virate în contul Sindicatului „IMPACT” Botoșani în ziua acordării drepturilor salariale. Concomitent cu reținerea cotizației pe statul de plată se va efectua și deducerea fiscală a acesteia din venitul lunar al membrului de sindicat conform prevederilor legale.
- (18) Administrația se obligă să asigure eliberarea către toți salariații, în momentul achitării drepturilor salariale, a documentelor privind drepturile și reținerile pe statul de plată („fluturași”), pentru a crea astfel posibilitatea verificării veniturilor și reținerilor salariale lunare și a asigura confidențialitatea acestora.
- (19) Pentru informarea salariaților privind activitatea sindicală, Memorialului Ipotești – Centrul Național de Studii „Mihai Eminescu” asigură Sindicatului „IMPACT” Botoșani dreptul de a organiza și utiliza câte un spațiu propriu de afișaj și câte o cutie de corespondență proprie. Materialele afișate nu pot fi supuse cenzurii reprezentanților administrației, Sindicatul „IMPACT” asumându-și responsabilitatea asupra conținutului acestora. Suprafața spațiilor de afișaj va fi de un 1 m².
- (20) Memorialului Ipotești – Centrul Național de Studii „Mihai Eminescu” va asigura la solicitarea Sindicatului „IMPACT” Botoșani un spațiu gratuit pentru desfășurarea activității, igienizat corespunzător. În prezent Sindicatului „IMPACT” Botoșani își are sediul principal în incinta imobilului D.G.A.S.P.C. din mun. Botoșani, str. Maxim Gorki nr. 4, jud. Botoșani.
- (21) Administrația va asigura Sindicatului „IMPACT” Botoșani accesul la echipamentul birotic din dotare (telefon, fax, copiator, calculator) și la alte bunuri sau servicii. În timpul programului este permisă utilizarea calculatorului în condițiile în care nu este afectată activitatea instituției.
- (22) Memorialului Ipotești – Centrul Național de Studii „Mihai Eminescu” se obligă să asigure existența cel puțin a unui exemplar din prezentul Contract colectiv de muncă la nivelul tuturor compartimentelor din cadrul instituției. Șeful compartimentului va asigura accesul pentru toți salariații din subordine la contractul colectiv de muncă.
- (23) Pentru rezolvarea unor situații personale de urgență, salariații beneficiază, la cerere, de ore de învoire sau zile libere, a căror recuperare se va face cel mai târziu în luna calendaristică următoare. Administrația recunoaște dreptul salariaților cu aceeași funcție și pregătire profesională de a efectua schimburi de tură în aceeași zi sau în zile diferite, în cadrul aceleiași luni calendaristice. Toate

situațiile de acest gen vor fi aduse la cunoștință în scris șefului ierarhic și aprobate de acesta, înainte de efectuarea schimbului.

- (24) Evaluarea performanțelor profesionale individuale se face de către conducătorul instituției, la propunerea șefului ierarhic. Eventualele contestații se soluționează de către comisia paritară, fără ca prin decizia finală să poată fi micșorat punctajul stabilit anterior.
- (25) Programul lunar de lucru al tuturor salariaților se menționează în foile de pontaj, întocmite, conform realității faptice, de șefii ierarhici. Administrația recunoaște dreptul reprezentanților Sindicatului „IMPACT” Botoșani de a avea acces, la sediul Memorialului Ipotești – Centrul Național de Studii ”Mihai Eminescu”, la statele de plată și foile de pontaj, în vederea verificării acordării drepturilor prevăzute de legislația în vigoare și prezentul CCM în situația în care există sesizări ale unor salariați cu privire la neacordarea acestor drepturi cu respectarea prevederilor legale referitoare la datele cu caracter personal.
- (26) Regulamentul intern se întocmește de către angajator, cu consultarea sindicatului. În toate cazurile în care este posibil, administrația și Sindicatul „IMPACT” Botoșani, cu acordul salariaților, acceptă practicarea orarelor flexibile, cu asigurarea numărului de personal stabilit prin planificarea întocmită la nivelul compartimentului. Stabilirea orarelor flexibile nu poate duce la sporirea sarcinilor de serviciu și la deteriorarea condițiilor de muncă sau la diminuarea veniturilor salariale. Pentru unele categorii de personal (femei care îngrijesc copii de vârstă preșcolară, salariați care urmează cursurile unei instituții de învățământ, persoane cu gradul III de invaliditate, persoane cu recomandări medicale, precum și în alte situații), se pot aproba programe de muncă speciale cu alte ore.
- (27) Fișele de post ale salariaților, fiind anexe la contractul individual de muncă, vor fi întocmite de către angajator cu consultarea sindicatului. Semnarea fișei de post de către membrii Sindicatului „IMPACT” Botoșani se poate semna și în prezența reprezentantului legal al sindicatului sau a împuternicitului în scris al acestuia.



HĂRȚUIREA LA LOCUL DE MUNCĂ

ART. 1

(1) În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii.

(2) Prin egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă se înțelege accesul nediscriminatoriu la:

- a) alegerea ori exercitarea liberă a unei profesii sau activități;
- b) angajare în toate posturile sau locurile de muncă vacante și la toate nivelurile ierarhiei profesionale;
- c) venituri egale pentru muncă de valoare egală;
- d) informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională, inclusiv ucenicia;
- e) promovare la orice nivel ierarhic și profesional;
- f) condiții de încadrare în muncă și de muncă ce respectă normele de sănătate și securitate în muncă, conform prevederilor legislației în vigoare, inclusiv condițiile de concediere;
- g) beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și la sistemele publice și private de securitate socială;
- h) organizații patronale, sindicale și organisme profesionale, precum și la beneficiile acordate de acestea;
- i) prestații și servicii sociale acordate în conformitate cu legislația în vigoare.

(3) Constituie discriminare directă orice act sau faptă de deosebire, excludere, restricție sau preferință, întemeiat(ă) pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la alin. (2), care are ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii.

(4) Constituie discriminare indirectă orice prevedere, acțiune, criteriu sau practică aparent neutră care are ca efect dezavantajarea unei persoane față de o altă persoană în baza unuia dintre criteriile prevăzute la alin. (2), în afară de cazul în care acea prevedere, acțiune, criteriu sau practică se justifică în mod obiectiv, printr-un scop legitim, și dacă mijloacele de atingere a acelui scop sunt proporționale, adecvate și necesare.

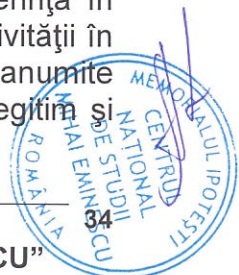
(5) Hărțuirea constă în orice tip de comportament care are la bază unul dintre criteriile prevăzute la alin. (2) care are ca scop sau ca efect lezarea demnității unei persoane și duce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.

(6) Discriminarea prin asociere constă din orice act sau faptă de discriminare săvârșit(ă) împotriva unei persoane care, deși nu face parte dintr-o categorie de persoane identificată potrivit criteriilor prevăzute la alin. (2), este asociată sau prezumată a fi asociată cu una sau mai multe persoane aparținând unei astfel de categorii de persoane.

(7) Constituie victimizare orice tratament advers venit ca reacție la o plângere sau sesizare a organelor competente, respectiv la o acțiune în justiție cu privire la încălcarea drepturilor legale sau a principiului tratamentului egal și al nediscriminării.

(8) Orice comportament care constă în a dispune, scris sau verbal, unei persoane să utilizeze o formă de discriminare, care are la bază unul dintre criteriile prevăzute la alin. (2), împotriva uneia sau mai multor persoane este considerat discriminare.

(9) Nu constituie discriminare excluderea, deosebirea, restricția sau preferința în privința unui anumit loc de muncă în cazul în care, prin natura specifică a activității în cauză sau a condițiilor în care activitatea respectivă este realizată, există anumite cerințe profesionale esențiale și determinante, cu condiția ca scopul să fie legitim și cerințele proporționale.



(10) Orice tratament nefavorabil salariaților și reprezentanților salariaților aplicat ca urmare a solicitării sau exercitării unuia dintre drepturile prevăzute la art. 39 alin. (1) din Codul muncii este interzis.

(11) În cazul în care salariații, reprezentanții sindicatelor sau membrii de sindicat înaintează angajatorului o plângere sau inițiază proceduri în scopul asigurării respectării drepturilor prevăzute în prezenta lege beneficiază de protecție împotriva oricărui tratament advers din partea angajatorului.

(12) Salariatul care se consideră victima unui tratament advers din partea angajatorului în sensul alin. (11) se poate adresa instanței de judecată competente cu o cerere pentru acordarea de despăgubiri și restabilirea situației anterioare sau anularea situației create ca urmare a tratamentului advers, cu prezentarea faptelor în baza cărora poate fi prezumată existența respectivului tratament.

SECȚIUNEA I

Hărțuirea sexuală

ART. 2

Hărțuirea sexuală reprezintă orice formă de comportament nedorit, constând în contact fizic, cuvinte, gesturi sau alte mijloace indecente, materiale vizuale ofensatoare, invitații compromițătoare, cereri de favoruri sexuale sau orice altă conduită cu conotații sexuale, care afectează demnitatea, integritatea fizică și psihică a persoanelor la locul de muncă în conformitate cu prevederile Convenției OIM nr. 190/2019 privind eliminarea violenței și hărțuirii în lumea muncii.

ART. 3

a) Angajatorul nu va permite și nu va tolera hărțuirea sexuală la locul de muncă și va face public faptul că încurajează raportarea tuturor cazurilor de hărțuire sexuală, indiferent cine este ofensatorul.

b) Angajatorul va informa toți salariații de regulile de conduită ce trebuie respectate și de sancțiunile aplicabile, în cazul încălcării acestora.

c) Angajatorul va include hărțuirea sexuală pe agenda sesiunii de instruire a personalului.

ART. 4

Angajatorul împreună cu reprezentanții sindicatelor vor oferi consiliere și asistență victimelor actelor de hărțuire sexuală, vor conduce investigația în mod strict confidențial și, în cazul confirmării actului de hărțuire sexuală, vor propune măsuri disciplinare corespunzătoare. Acestea pot merge de la avertisment până la transferul hărțuitorului.

ART. 5

Persoana care se consideră hărțuită sexual va raporta incidentul printr-o plângere în scris, care va conține relatarea detaliată a incidentului reclamat.

ART. 6

Comisia va comunica reclamantului, în termen de 2 săptămâni, dacă sesizarea este întemeiată și dacă va fi însoțită de cercetări.

ART. 7

Investigatorii vor cerceta faptele cu atenție, iar la terminarea investigației vor comunica părților implicate rezultatul anchetei și ceea ce se intenționează să se facă, într-un termen ce nu va depăși 8 săptămâni de la depunerea plângerii. Pe parcursul anchetei nu vor fi admise referiri cu privire la stilul de viață al reclamantului.

ART. 8

Dacă se stabilește că a avut loc un act de hărțuire sexuală, hărțuitorului i se vor aplica sancțiuni disciplinare corespunzătoare, în termen de 2 săptămâni de la terminarea anchetei. Victima nu poate fi transferată împotriva voinței sale.

Măsurile vor fi comunicate în scris și reclamantului, și reclamatului.

ART. 9

Dacă se stabilește că nu a avut loc hărțuirea sexuală, se va comunica reclamantului care, dacă dorește, se poate adresa justiției.



ART. 10

Dacă actul de hărțuire sexuală la locul de muncă vine din partea unei persoane care nu este angajată în unitatea respectivă, victima se va adresa șefului ierarhic.

ART. 11

Dosarele cu plângerile de hărțuire sexuală vor fi păstrate confidențial cel puțin 3 ani de la data rezolvării lor.

ART. 12

Orice fel de represalii, în urma unei plângeri de hărțuire sexuală, atât împotriva reclamantului, cât și împotriva oricărei persoane care ajută la investigarea cazului, vor fi considerate acte discriminatoare și vor fi sancționate conform legii în vigoare.

ART. 13

În cazul în care ancheta stabilește că reclamantul a adus acuzații false, cu rea-credință, acesta va răspunde potrivit legii.

ART. 14

Comisia va informa conducerea anual despre numărul de sesizări primite, despre natura acestora și despre avizul dat.

SECȚIUNEA II

Hărțuirea morală

ART. 15

(1) Constituie hărțuire morală la locul de muncă orice comportament exercitat cu privire la un angajat de către un alt angajat care este superiorul său ierarhic, de către un subaltern și/sau de către un angajat comparabil din punct de vedere ierarhic, în legătură cu raporturile de muncă, având drept scop sau efect o deteriorare a condițiilor de muncă prin lezarea drepturilor sau demnității angajatului, prin afectarea sănătății sale fizice sau mentale ori prin compromiterea viitorului profesional al acestuia, comportament manifestat în oricare dintre următoarele forme:

- a) conduită ostilă sau nedorită;
- b) comentarii verbale;
- c) acțiuni sau gesturi.

(2) Constituie hărțuire morală la locul de muncă orice comportament care, prin caracterul său sistematic, poate aduce atingere demnității, integrității fizice ori mentale a unui angajat sau grup de angajați, punând în pericol munca lor sau degradând climatul de lucru.

(3) Stresul și epuizarea fizică intră sub incidența hărțuirii morale la locul de muncă.

ART. 16

(1) Fiecare angajat are dreptul la un loc de muncă lipsit de acte de hărțuire morală.

(2) Niciun angajat nu va fi sancționat, concediat sau discriminat, direct sau indirect, inclusiv cu privire la salarizare, formare profesională, promovare sau prelungirea raporturilor de muncă, din cauză că a fost supus sau că a refuzat să fie supus hărțuirii morale la locul de muncă.

ART. 17

(1) Angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă răspund disciplinar, în condițiile legii și ale regulamentului intern al angajatorului.

(2) Angajatorul are obligația de a lua orice măsuri necesare în scopul prevenirii și combaterii actelor de hărțuire morală la locul de muncă, inclusiv prin prevederea în regulamentul intern al unității de sancțiuni disciplinare pentru angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă.

ART. 18

(1) Este interzisă stabilirea de către angajator, în orice formă, de reguli sau măsuri interne care să oblige, să determine sau să îndemne angajații la săvârșirea de acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă.

(2) Angajatul victimă a hărțuirii morale la locul de muncă trebuie să dovedească elementele de fapt ale hărțuirii morale, sarcina probei revenind angajatorului, în



condițiile legii. Intenția de a prejudicia prin acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă nu trebuie dovedită.

ART. 19

(1) Pentru prevenirea hărțuirii morale determinate de stres și epuizare fizică angajatorii evaluează periodic riscul de epuizare profesională a lucrătorilor.

(2) Evaluarea riscului de epuizare profesională a lucrătorilor din Asistență Socială se poate face prin intermediul unor instrumente disponibile la nivel național sau prin alte soluții de evaluare ce permit furnizarea unor date relevante, comparabile la nivel național și accesibile într-un sistem centralizat.

(3) Rezultatele evaluării prevăzute la alin. 1 vor fi analizate în cadrul Comitetelor de Sănătate și Securitate în Muncă de la nivelul unităților, care au obligația de stabilire a măsurilor de corecție ce se dovedesc necesare.

SECȚIUNEA III

Prevenirea discriminării

ART. 20

Sindicatele din unitate desemnează, la nivelul unității, reprezentanți cu atribuții pentru asigurarea respectării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați la locul de muncă.

ART. 21

Reprezentanții sindicali desemnați primesc de la persoanele care se consideră discriminate sesizări/reclamații, aplică procedurile de soluționare a acestora și solicită angajatorului rezolvarea cererilor angajaților.

ART. 22

Opinia reprezentanților sindicali din unități, cu atribuții pentru asigurarea respectării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați la locul de muncă, se menționează în mod obligatoriu în raportul de control privind respectarea prevederilor Legii nr. 202/2002.

ART. 23

Angajații au dreptul ca, în cazul în care se consideră discriminați, să formuleze sesizări/reclamații către angajator sau împotriva lui, dacă acesta este direct implicat, și să solicite sprijinul organizației sindicale sau al reprezentanților salariaților din unitate pentru rezolvarea situației la locul de muncă.

ART. 24

Organizațiile sindicale au un interes legitim în respectarea principiului egalității de șanse și pot, la cererea persoanelor discriminate, reprezenta/asista în cadrul procedurilor administrative aceste persoane.

