

**CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVELUL  
BIBLIOTECII JUDEȚENE „G.T. KIRILEANU” NEAMȚ**

În temeiul prevederilor art. 128 din Legea nr. 62/2011- Legea dialogului social și în conformitate cu prevederile Legii nr. 53/2003 - Codului Muncii - cu modificările și completările ulterioare, se negociază și se încheie prezentul Contract Colectiv de Muncă la nivel de instituție, pentru anii 2020-2022, între:

1. Angajator - Biblioteca Județeană „G. T. Kirileanu” Neamț - prin Mihaela Mereuță, director-manager, numită prin Hotărârea Consiliului Județean Neamț nr. 5/9.01.2018, reprezentând conducerea executivă a instituției, în conformitate cu prev. art. 136 din Legea nr. 62/2011 - Legea dialogului social, mandatată de Consiliul Județean Neamț prin Dispoziția Președintelui nr. 408/15.10.2019, ca reprezentant al președintelui Consiliului Județean Neamț, pentru negocierea și semnarea contractului colectiv de muncă la nivel de unitate și a actelor adiționale corespunzătoare, în condițiile și cu respectarea art.38 din Legea Dialogului social nr.62/2011, republicată, cu modificările și prevederile ulterioare

și

2. Angajații Bibliotecii Județene „G.T. Kirileanu” Neamț, reprezentați, în conformitate cu art. 134, lit. B, pct. a), din Legea nr. 62/2011- Legea dialogului social, republicată, cu modificările și completările ulterioare, de următorii salariații desemnați prin hotărârea Adunării Generale a Salariaților: Iuliana Elena Bucur, bibliotecar IS; Gabriela Laura Popovici, bibliotecar IAS; Liliana Zodieru, specialist achiziții publice IAS; Virgil Cojocaru, bibliotecar IAS, conform Procesului-verbal de alegere anexat.

**C A P I T O L U L I .**

**DISPOZIȚII GENERALE**

**Art. 1.** (1) Părțile contractante recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în negocierea Contractului colectiv de muncă la nivel de instituție și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia.

(2) Conducerea unității recunoaște libertatea de opinie a fiecărui salariat.

**Art. 2.** (1) Clauzele contractului colectiv de muncă produc efecte, în limitele legii, pentru toți salariații încadrați în unitate.

(2) Prezentul Contract colectiv de muncă asigură garanții minime pentru încheierea Contractelor Individuale de Muncă.

**Art. 3.** (1) Prezentul contract se încheie pe o perioadă de 12 luni, și produce efecte juridice începând cu data înregistrării lui la I.T.M. Neamț.

(2) Contractul Colectiv de Muncă poate fi prelungit o singură dată cel mult 12 luni prin act adițional, înregistrat la depozitar I.T.M. Neamț, anterior expirării contractului.

**Art. 4.** (1) Prezentul contractul colectiv de muncă cuprinde drepturile și obligațiile părților cu privire la condițiile generale de muncă și la condițiile specifice de muncă, determinate conform legii.



*[Handwritten signatures in blue ink]*

- (2) Părțile contractului colectiv de muncă sunt angajatorii și angajații, reprezentați după cum urmează:
- a) din partea angajatorului, la nivel de unitate, de către conducătorul instituției bugetare, conform deciziei de numire sau mandat de reprezentare, anexat;
  - b) din partea angajatului, reprezentanții salariaților desemnați de către Adunarea Generală a Salariaților, conform proces verbal anexat;
- (3) Reprezentanții salariaților au următoarele atribuții principale:
- a) să urmărească respectarea drepturilor salariaților, în conformitate cu legislația în vigoare, cu contractul colectiv de muncă aplicabil, cu contractele individuale de muncă și cu regulamentul intern;
  - b) să participe la elaborarea regulamentului intern;
  - c) să promoveze interesele salariaților referitoare la salariu, condiții de muncă, timp de muncă și timp de odihnă, stabilitate în muncă, precum și orice alte interese profesionale, economice și sociale legate de relațiile de muncă;
  - d) să sesizeze inspectoratul de muncă cu privire la nerespectarea dispozițiilor legale și ale contractului colectiv de muncă aplicabil;
  - e) să negocieze și să semneze contractul colectiv de muncă, în condițiile legii și actele adiționale la acesta;
  - f) să reprezinte salariații în cazul unui conflict de muncă;
  - g) să urmărească respectarea Legii nr. 202 din 19 aprilie 2002, privind egalitatea de șanse între femei și bărbați;
  - h) să soluționeze împreună cu comisia desemnată de conducere sesizările pe criteria de sex;
  - i) alte atribuții prevăzute de lege.

**Art. 5.** (1) Orice modificare a prezentului contract se va face numai prin acordul de voință al părților, exprimat în scris, prin acte adiționale la Contractul Colectiv de Muncă.

(2) Orice cerere de modificare a prezentului contract va face obiectul unei negocieri, partea care dorește această modificare va trebui să avizeze prin cerere scrisă, înregistrată, pe ceilalți semnatori ai contractului.

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

(4) Cererile de modificare a prezentului Contract Colectiv de Muncă vor fi aduse la cunoștința celor două părți cu cel puțin 30 de zile înainte de data propusă pentru începerea negocierilor, dacă prin acte normative nu se dispune altfel.

(5) Negocierile cu privire la modificare nu vor putea începe mai devreme de 15 zile de la data convocării părților.

(6) În intervalul de la depunerea cererii de modificare precum și în perioada negocierilor, atât în cazul în care se fac modificări cât și în cazul denunțării contractului, părțile convin să nu efectueze concedieri din motive neimputabile angajaților și să nu declanșeze greve.

(7) Modificările aduse contractului și semnate de reprezentanții legali ai ambelor părți produc aceleași efecte ca și contractul, de la data înregistrării lor.

**Art. 6.** Angajatorul, la cererea reprezentanților salariaților, va pune la dispoziția acestora, informațiile și documentele necesare pentru a putea fi folosite la negocierea Contractului Colectiv de Muncă la nivel de instituție.

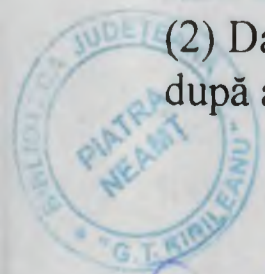
**Art. 7.** (1) Suspendarea contractului are loc în condițiile stabilite de părțile contractante și potrivit prevederilor legale.

(2) Încetarea contractului are loc în condițiile art. 151 din Legea 62 / 2011, astfel :

- a) la împlinirea termenului dacă părțile nu convin prelungirea,
- b) la data dizolvării sau lichidării judiciare a instituției,
- c) prin acordul părților.

**Art. 8.** (1) Interpretarea clauzelor prezentului contract se face prin consens.

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



*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

**Art. 9.** (1) Clauzele cuprinse în contractele colective de muncă care sunt negociate cu încălcarea prevederilor legale, sunt lovite de nulitate.

(2) Nulitatea clauzelor contractuale se constată de către instanțele judecătorești competente, la cererea părții interesate, fie pe cale de acțiune, fie pe cale de excepție.

(3) În cazul constatării nulității unor clauze de către instanța judecătorească, părțile pot conveni renegocierea acestora.

(4) Până la renegocierea clauzelor a căror nulitate a fost constatată, acestea sunt înlocuite cu prevederile mai favorabile angajaților, cuprinse în lege sau în contractul colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivelul superior, după caz.

**Art. 10.** (1) Prin contractele colective de muncă încheiate nu pot fi negociate sau incluse clauze referitoare la drepturi în bani și în natură, altele decât cele prevăzute de legislația în vigoare pentru categoria respectivă de bugetari.

(2) Drepturile salariale din sectorul bugetar se stabilesc prin lege în limite precise, care nu pot constitui obiect al negocierilor și nu pot fi modificate prin contracte colective de muncă. În cazul în care drepturile salariale sunt stabilite de legi speciale între limite minime și maxime, drepturile salariale concrete se determină prin negocieri colective, dar numai între limitele legale.

(3) Fondul de salarii al instituției trebuie să aibă în vedere numărul de salariați necesar bunei funcționări a Bibliotecii Județene „G.T. Kirileanu” Neamț, ținând cont de criteriile de normare a muncii, prevăzute de legile în vigoare, angajatorul își asumă obligația de a solicita și susține cuprinderea și aprobarea în bugetul instituției a fondurilor necesare acesteia.

**Art. 11.** (1) Reprezentanții salariaților și angajatorul vor verifica modul în care sunt respectate prevederile din prezentul contract și vor asigura coroborarea prevederilor Regulamentului de Organizare și Funcționare al instituției, precum și ale Regulamentului de Ordine Interioară, cu prevederile prezentului contract.

(2) Angajatorul va asigura afișarea în instituție, în locurile stabilite cu reprezentanții salariaților, a textului prezentului contract colectiv de muncă la nivel de instituție, precum și multiplicarea acestuia, astfel încât angajații să ia cunoștință de conținutul acestuia.

(3) Pentru soluționarea pe cale amiabilă, a litigiilor intervenite cu ocazia executării, modificării sau încetării Contractului colectiv de muncă la nivel de instituție, părțile convin să instituie o Comisie Paritară de negocieri. (Anexa 1 la prezentul contract).

**Art. 12.** (1) Drepturile angajaților, prevăzute în prezentul contract, nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi colective sau individuale care au fost recunoscute anterior, stabilite la nivel de instituție, în concordanță cu legislația aplicabilă persoanelor plătite din fonduri publice.

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

(3) Stabilirea salariului de bază pentru fiecare funcție și pentru fiecare grad sau treaptă profesională trebuie să prevadă un salariu concret pentru fiecare angajat încadrat pe funcția respectivă, gradele/ treptele profesionale obținute prin concurs reprezintă confirmarea în specialitatea respectivă.

(4) Salariații bibliotecii județene vor putea beneficia de sporul pentru condiții periculoase sau vătămătoare de muncă, de 15% din salariul de bază, prevăzut de Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice. Locurile de muncă pentru care se acordă acest spor sunt acelea care presupun condiții de muncă periculoase sau vătămătoare, constatate în urma efecturării determinărilor sau, după caz, expertizărilor de specialitate.

(5) Salariații bibliotecii județene beneficiază de vouchere de vacanță în condițiile și în cuantum prevăzut de lege de 1.450 lei/an.

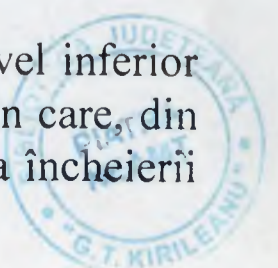
(6) Salariații bibliotecii județene primesc indemnizație de hrană în condițiile și în cuantum lunar prevăzut de lege, respectiv valoarea a două salarii minime pe țară pentru :12 luni.

**Art. 13.** (1) La încheierea contractelor colective de muncă, prevederile legale referitoare la drepturile angajaților au un caracter minimal.

(2) Contractele colective de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celor stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivel superior. În cazul în care, din diferite motive, părțile au încheiat un contract colectiv de muncă la un nivel inferior, înaintea încheierii

*[Signature]*

*[Signature]*



contractelor colective de muncă la nivel superior, cele de la nivelurile inferioare se vor adapta contractelor colective de muncă de la nivel superior, acolo unde prevederile minimale ale acestora nu au fost atinse, sub rezerva legalității acestor clauze.

(3) Contractele individuale de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la niveluri inferioare celor stabilite prin contractele colective de muncă aplicabile.

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

**Art. 14.** (1) Părțile contractante convin că se vor exercita liber și nestânjenit toate drepturile legale, conform reglementărilor în vigoare.

(2) Angajatorul se obligă să nu condiționeze și să nu constrângă sau să limiteze exercitarea activităților reprezentanților salariaților, decât în limitele prevăzute de lege, fiind exclusă, în acest sens, orice cenzură sau restricționare.

## CAPITOLUL II.

### ÎNCHEIEREA, EXECUTAREA, MODIFICAREA, SUSPENDAREA ȘI ÎNCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

**Art. 15.** (1) Angajarea în instituție se face pe un post vacant sau temporar vacant, prin concurs sau examen, după caz.

(2) Prin act administrativ al ordonatorului de credite al autorității sau instituției publice organizatoare a concursului, se constituie comisia de concurs, respectiv comisia de soluționare a contestațiilor, până cel târziu la data publicării anunțului de concurs.

(3) Organizarea, publicitatea organizării concursului și asigurarea secretariatului acestuia se fac de către conducerea instituției prin personalul de specialitate al acesteia.

(4) Se consideră admis la concursul pentru ocuparea unui post vacant/temporar vacant candidatul care a obținut cel mai mare punctaj dintre candidații care au concurat pentru același post, cu condiția ca aceștia să fi obținut punctajul minim necesar.

(5) Dacă un salariat și o persoană din afara unității obțin aceleași rezultate, salariatul are prioritate la ocuparea postului.

(6) Autoritatea sau instituția publică organizatoare are obligația să publice, cu cel puțin 15 zile lucrătoare înainte de data stabilită pentru prima probă a concursului pentru ocuparea unui post vacant, respectiv cu cel puțin 10 zile lucrătoare înainte de data stabilită pentru prima probă a concursului pentru ocuparea unui post temporar vacant, anunțul privind concursul în Monitorul Oficial al României, Partea a III-a, într-un cotidian de largă circulație, precum și la sediul acesteia. Dacă autoritatea sau instituția publică are pagină de internet, afișarea se face și pe această pagină, la secțiunea special creată în acest scop.

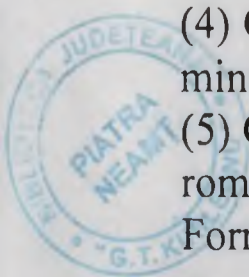
**Art. 16.** (1) În vederea stabilirii concrete a drepturilor și obligațiilor angajaților, se încheie, în scris, Contractul Individual de Muncă, câte un exemplar pentru fiecare parte, comunicat prin grija celui care angajează.

(2) 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 de lege.

(3) Contractul Individual de Muncă va respecta clauzele prevăzute de lege, precum și cele din contractul colectiv de muncă la nivel de instituție.

(4) Clauzele Contractului Individual de Muncă nu pot conține prevederi contrare sau drepturi sub nivelul minim stabilit prin acte normative ori prin contracte colective de muncă.

(5) 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. Forma scrisă este obligatorie pentru încheierea valabilă a contractului.



*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

- (6) Anterior începerii activității, Contractul Individual de Muncă se înregistrează în Registrul General de Evidență a Salariaților, care se transmite Inspectoratului Teritorial de Muncă Neamț.
- (7) Angajatorul este obligat ca, anterior începerii activității, să înmâneze angajatului un exemplar din Contractul Individual de Muncă.
- (8) Munca prestată în temeiul unui contract individual de muncă constituie vechime în muncă.
- (9) Obligațiile contractuale ale angajaților față de instituție sunt precizate în fișa postului, parte integrantă a contractului individual de muncă. Fișa postului este elaborată de către angajator potrivit legii.
- (10) Pentru verificarea aptitudinilor angajatului, la încheierea Contractului individual de muncă se poate stabili o perioadă de probă de 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție și de 120 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere.
- (11) Verificarea aptitudinilor profesionale la încadrarea persoanelor cu handicap se realizează exclusiv prin modalitatea perioadei de probă de 30 de zile calendaristice.
- (12) Pe durata sau la sfârșitul perioadei de probă, Contractul Individual de Muncă poate înceta exclusiv printr-o notificare scrisă, fără preaviz, la inițiativa oricăreia dintre părți, fără a fi necesară motivarea acesteia.
- (13) Pe durata perioadei de probă angajatul beneficiază de toate drepturile și are toate obligațiile prevăzute în legislația muncii, în contractul colectiv de muncă aplicabil, în regulamentele interne, precum și în Contractul Individual de Muncă.

**Art. 17.** (1) Contractul Individual de Muncă se poate modifica prin acordul părților sau din inițiativa uneia dintre părți, în cazurile prevăzute de lege.

(2) Refuzul angajatului de a accepta o modificare a clauzelor referitoare la felul muncii, la locul muncii sau la drepturile salariale, nu dă dreptul celui care angajează de a proceda la desfacerea sau modificarea unilaterală a contractului individual de muncă, pentru acest motiv.

(3) Orice modificare a Contractului individual de muncă este rezultatul negocierilor, potrivit legii, între angajator și angajat, asistat, la cererea sa, de reprezentanții salariaților.

(4) Salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege. Orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la drepturile recunoscute de lege salariaților sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate.

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

**Art. 18.** (1) Contractul Individual de Muncă se poate suspenda, în ceea ce privește efectele sale, de drept, prin acordul părților, sau prin act unilateral a uneia dintre părți.

(2) Contractul Individual de Muncă se poate suspenda pentru absențe nemotivate, dacă într-un interval de 3 zile salariatul nu comunică conducerii motivul absentării sale și/sau nu trimite document justificativ.

**Art. 19.** Încetarea Contractului individual de muncă poate avea loc în condițiile prevăzute de lege, printr-unul din următoarele moduri:

a) de drept;

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

c) ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți, în cazurile și condițiile limitative prevăzute de lege, inclusiv desfacerea Contractului individual de muncă din motive disciplinare, din vina exclusivă a salariatului.

**Art. 20.** (1) Prin demisie se înțelege actul unilateral de voință a angajatului care, printr-o notificare scrisă, comunică angajatorului încetarea contractului individual de muncă, după împlinirea unui termen de preaviz.

Termenul de preaviz este cel convenit de părți în Contractul Individual de Muncă sau, după caz, cel prevăzut în contractele colective de muncă aplicabile, respectiv de 20 zile lucrătoare pentru angajații care ocupă funcții de execuție și de 45 de zile lucrătoare pentru angajații care ocupă funcții de conducere.

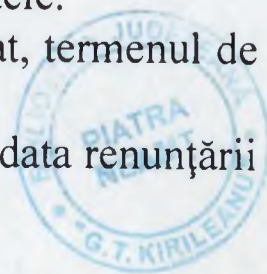
(2) Pe durata preavizului Contractul Individual de Muncă continuă să își producă toate efectele.

(3) În situația în care în perioada de preaviz Contractul Individual de Muncă este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzător.

(4) Contractul Individual de Muncă încetează la data expirării termenului de preaviz sau la data renunțării totale ori parțiale de către angajator la termenul respectiv.

*Coley*

*G. Popescu* *Ștefan* *Ștefan* *Ștefan*



(5) Angajatul poate demisiona fără preaviz dacă angajatorul nu își îndeplinește obligațiile asumate prin Contractul Individual de Muncă.

**Art. 21.** Contractul Individual de Muncă nu poate fi desfăcut din inițiativa celui care angajează, decât în cazurile expres și limitativ prevăzute prin lege.

**Art. 22.** (1) Concedierea reprezintă încetarea Contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului.

(2) Este interzisă concedierea angajaților:

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.

(3) Concedierea angajaților 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 angajată 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 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 intercurante, până la împlinirea vârstei de 18 ani;

g) încetat valabilitate prin Decizia Curții Constituționale nr. 814/2015;

h) pe durata efectuării concediului de odihnă;

**Art. 23.** Concedierea poate fi dispusă pentru motive care țin de persoana angajatului sau pentru motive care nu țin de persoana angajatului.

**Art. 24.** (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 ca urmare a dificultăților economice, a transformărilor tehnologice sau a reorganizării activității. Desființarea locului de muncă trebuie să fie efectivă și să aibă o cauză reală și serioasă;

(2) concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului poate fi individuală sau colectivă;

(3) salariații concediați pentru motive care nu țin de persoana lor beneficiază de măsuri active de combatere a șomajului și pot beneficia de compensații în condițiile prevăzute de lege și de contractul colectiv de muncă aplicabil.

**Art. 25.** (1) Concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului:

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 sau arestat la domiciliu pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condițiile Codului de procedură penală;

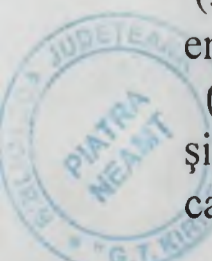
c) în cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat;

d) în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat.

(2) În cazul în care concedierea intervine pentru unul dintre motivele prevăzute la art. 61 lit. b) - d), angajatorul are obligația de a emite decizia de concediere în termen de 30 de zile calendaristice de la data constatării cauzei concedierii.

(3) În cazul în care concedierea intervine pentru motivul prevăzut la art. 61 lit. a), angajatorul poate emite decizia de concediere numai cu respectarea dispozițiilor art. 247 - 252.

(4) Decizia se emite în scris și, sub sancțiunea nulității absolute, trebuie să fie motivată în fapt și în drept și să cuprindă precizări cu privire la termenul în care poate fi contestată și la instanța judecătorească la care se contestă.



*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

(5) În caz de anulare a desfacerii contractului individual de muncă, instituția este obligată să reîncadreze în funcția avută pe cel cărui a s-a desfășurat Contractul Individual de Muncă în mod nejustificat și se obligă să-i plătească o despăgubire egală cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat angajatul pentru toată perioada respectivă.

(6) Dacă salariatul se găsește în situația de la alin (1) lit. c)-d), conducerea 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.

(7) Pe o perioadă de minimum 6 luni de la reluarea activității, considerată perioadă de readaptare, salariații care au beneficiat de concediu de maternitate și/sau concediu legal plătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani nu vor putea fi concediați pentru motivul de necorespondență profesională prevăzută de Codul muncii, interdicția de concediere prevăzută este valabilă o singură dată.

(8) Salariații concediați în temeiul art. 61, alin. c-d, art. 65 și art. 66 din Codul Muncii, beneficiază de dreptul la preaviz de 20 de zile lucrătoare.

**Art. 26.** (1) Prin derogare de la regula generală a Contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, angajatorul are posibilitatea de a angaja, în cazurile și în condițiile legii și a prezentului contract, personal angajat cu contract individual de muncă pe durată determinată.

(2) Contractul individual de muncă poate fi încheiat pentru o durată determinată numai în următoarele cazuri:

a) înlocuirea unui salariat în cazul suspendării contractului său de muncă, cu excepția situației în care acel salariat participă la grevă;

b) creșterea și/sau modificarea temporară a structurii activității angajatorului;

c) desfășurarea unor activități cu caracter sezonier;

d) în situația în care este încheiat în temeiul unor dispoziții legale emise cu scopul de a favoriza temporar anumite categorii de persoane fără loc de muncă;

e) angajarea unei persoane care, în termen de 5 ani de la data angajării, îndeplinește condițiile de pensionare pentru limită de vârstă;

f) ocuparea unei funcții eligibile în cadrul organizațiilor sindicale, patronale sau al organizațiilor neguvernamentale, pe perioada mandatului;

g) angajarea pensionarilor care, în condițiile legii, pot cumula pensia cu salariul;

h) în alte cazuri prevăzute expres de legi speciale ori pentru desfășurarea unor lucrări, proiecte sau programe.

(3) El poate fi prelungit și după expirarea termenului inițial, cu acordul scris al părților, dar numai înăuntrul termenului de 36 de luni și de cel mult 3 ori consecutiv.

(4) Între aceleași părți se pot încheia cel mult 3 contracte individuale de muncă pe durată determinată succesive, dar numai înăuntrul termenului prevăzută la alin (5).

(5) Contractele individuale de muncă pe durată determinată încheiate în termen de 3 luni de la încetarea unui contract de muncă pe durată determinată, anterior, sunt considerate contracte succesive și nu poate avea o durată mai mare de 12 luni fiecare.

(6) Angajatorul este obligat să informeze salariații angajați cu contract de muncă pe perioada determinată despre locurile de muncă vacante sau care vor deveni vacante, corespunzătoare pregătirii lor profesionale, și să le asigure accesul la aceste locuri de muncă în condiții egale cu cele ale salariaților angajați cu contract de muncă pe perioadă nedeterminată.

(7) Angajatul încadrat cu Contract Individual de Muncă pe perioadă determinată este supus unei perioade de probă, care nu va depăși:

a) 5 zile lucrătoare pentru o durată a Contractului individual de muncă mai mică de 3 luni;

b) 15 zile lucrătoare pentru o durată a Contractului individual de muncă cuprinsă între 3 și 6 luni;

c) 30 de zile lucrătoare pentru o durată a Contractului individual de muncă mai mare de 6 luni;

d) 45 de zile lucrătoare în cazul salariaților încadrați în funcții de conducere, pentru o durată a Contractului individual de muncă mai mare de 6 luni.

**Art. 27** (1) Exercițarea cu caracter temporar a unei funcții de conducere se realizează prin numirea temporară a unei persoane angajate/numite care îndeplinește condițiile specifice pentru ocuparea funcției de conducere și care nu a fost sancționată disciplinar, până la ocuparea prin concurs a postului, dacă în statute sau în legi speciale nu se prevede altfel.



(2) În perioada în care persoana angajată/numită exercită cu caracter temporar o funcție de conducere, aceasta beneficiază de drepturile salariale aferente funcției de conducere respective.

**Art. 28** (1) Ocuparea unui post vacant în sistemul bugetar se poate face și prin transfer, dacă se realizează de pe un post din sistemul bugetar, similar sau echivalent.

(2) Transferul poate avea loc după cum urmează: în interesul serviciului, numai cu acordul scris al persoanei care se transferă; la cererea persoanei, în urma aprobării cererii de transfer de către conducătorul autorității sau instituției publice la care se solicită transferul și de la care se transferă.

(3) Prevederile din actele normative specifice domeniului de activitate referitoare la transfer rămân în vigoare. Ordonatorul de credite, în raport cu cerințele postului, stabilește criteriile de selecție proprii de transfer în completarea celor prevăzute la art. 32 alin. (1) și (2) din Legea-cadru nr. 153/2017.

### CAPITOLUL III.

## CONDIȚII DE MUNCĂ, SĂNĂTATEA ȘI SECURITATEA ÎN MUNCĂ.

**Art. 29.** (1) Părțile se obligă să depună toate eforturile pentru aplicarea riguroasă a sistemului instituționalizat prin legislația în vigoare, în vederea ameliorării permanente a condițiilor de muncă, conform prevederilor Legii nr. 319/2006 – Legea securității și sănătății în muncă, republicată.

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

(3) În cadrul responsabilităților sale, angajatorul are obligația să ia măsurile necesare pentru:

- a) asigurarea securității și protecția sănătății lucrătorilor;
- b) prevenirea riscurilor profesionale;
- c) informarea și instruirea lucrătorilor;
- d) asigurarea cadrului organizatoric și a mijloacelor necesare securității și sănătății în muncă.

(4) Angajatorul are obligația să urmărească adaptarea măsurilor prevăzute la alin. (3), ținând seama de modificarea condițiilor, și pentru îmbunătățirea situațiilor existente.

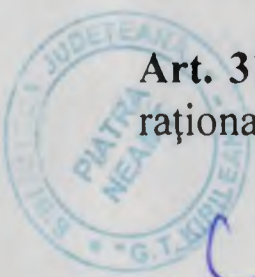
(5) Angajatorul are obligația să implementeze măsurile prevăzute la alin. (3) și (4) pe baza următoarelor principii generale de prevenire:

- 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 posturilor de muncă, alegerea echipamentelor de muncă, a metodelor de muncă, în vederea reducerii monotoniei muncii, a muncii cu ritm predeterminat și a diminuării efectelor acestora asupra sănătății;
- e) adaptarea la progresul tehnic;
- f) înlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau cu ceea ce este mai puțin periculos;
- g) dezvoltarea unei politici de prevenire coerente care să cuprindă tehnologiile, organizarea muncii, condițiile de muncă, relațiile sociale și influența factorilor din mediul de muncă;
- h) adoptarea, în mod prioritar, a măsurilor de protecție colectivă față de măsurile de protecție individuală;
- i) furnizarea de instrucțiuni corespunzătoare lucrătorilor.

**Art. 30.** (1) La stabilirea măsurilor vizând condițiile de muncă, părțile vor ține seama de următoarele:

- a) condițiile de muncă din cadrul instituției trebuie să asigure integritatea fizică și psihică a angajatului;
- b) se vor lua mai întâi măsurile preconizate să vizeze ameliorarea reală a condițiilor de muncă și numai dacă acest lucru nu este posibil, să ia măsuri compensatorii, în condițiile legii;
- c) măsurile preconizate pentru ameliorarea condițiilor de muncă trebuie să fie realizate împreună cu reprezentanții angajaților, astfel încât aceștia să fie consultați și informați cu privire la aceste măsuri.

**Art. 31.** (1) Asigurarea organizării activității, prin stabilirea unei structuri organizatorice și de personal rațională, repartizarea tuturor angajaților pe locuri de muncă, cu precizarea atribuțiilor și răspunderilor ce



*G. Popescu*



le revin pentru realizarea obiectivelor individuale, precum și exercitarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligațiilor de serviciu de către angajați sunt de competența angajatorului.

(2) Angajatorul va asigura elaborarea și organizarea rațională a normelor de muncă pe fiecare loc de muncă, stabilind sarcini, competențe și responsabilități fundamentate teoretic și practic, menite să asigure utilizarea integrală și eficientă a timpului de lucru, de către fiecare angajat în parte.

(3) Angajatorul va asigura condițiile necesare realizării de către fiecare salariat a sarcinilor ce îi revin în cadrul programului zilnic de muncă stabilit și își asumă obligația de a solicita și susține cuprinderea și aprobarea în bugetul instituției de fonduri îndestulătoare.

(4) În toate situațiile în care normele de muncă nu asigură un grad complet de ocupare, sau dimpotrivă conduc la o solicitare fizică și psihică excesivă sau, după caz, nu corespund condițiilor pentru care au fost elaborate, se impune reexaminarea și redimensionarea lor.

(5) Angajatorul cât și reprezentanții salariaților au dreptul să solicite expertizarea locurilor de muncă cu privire la condițiile de muncă, normele de muncă și de personal. 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.

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

(7) Cheltuielile ocazionate de soluționarea divergențelor, cu privire la reexaminarea normelor de lucru, vor fi suportate de angajator numai pentru prima solicitare a reprezentanților salariaților.

**Art. 32.** (1) Angajatorul are obligația să asigure permanent condițiile tehnice și de microclimat corespunzătoare avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și își asumă obligația de a solicita și susține cuprinderea și aprobarea în bugetul instituției de fonduri îndestulătoare, iar angajații să îndeplinească sarcinile ce decurg din funcția sau din postul deținut, conform fișei postului.

(2) Sarcinile de serviciu se stabilesc în limitele felului muncii pentru care fiecare salariat încheie contractul individual de muncă.

**Art. 33.** În toate cazurile în care condițiile de muncă s-au înrăutățit, determinând reclasificarea locurilor de muncă, angajatorul și reprezentanții salariaților au obligația de a solicita de urgență organelor competente reclasificarea locurilor de muncă. Angajații vor beneficia de drepturile aferente noii reclasificări din momentul stabilirii acesteia de către autoritățile competente.

**Art. 34.** (1) Programul de activitate al fiecărui angajat este întocmit de angajator, conform intereselor instituției și cu respectarea prevederilor legale în vigoare, aducându-se la cunoștința angajaților cu cel puțin 5 zile înainte de intrarea lui în vigoare, exceptându-se situațiile neprevăzute, când anunțul se face cu 24 de ore înainte. În cazul nerespectării condițiilor prevăzute mai sus, angajatul este absolvit de orice răspundere.

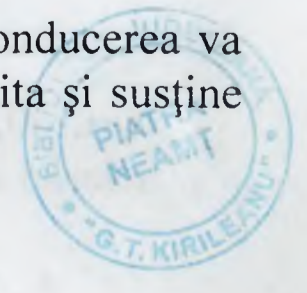
(2) În cazul nerespectării programului de activitate, reprezentanții salariaților sesizează angajatorul de acest lucru și dacă nici atunci nu sunt respectate acestea, acționează prin oprirea lucrului pentru depășirea normelor respective.

**Art. 35.** (1) Părțile sunt de acord că nici o măsură privind sănătatea și securitatea în muncă nu este eficientă dacă nu este cunoscută, însușită și aplicată în mod conștient de salariați. În Regulamentul de Ordine Interioară al Bibliotecii Județene „G.T. Kirileanu” Neamț se vor stabili obligații și răspunderi în domeniul protecției muncii, în conformitate cu prevederile legale.

(2) Angajatorul va asigura, pe cheltuiala sa, cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea și perfecționarea profesională a angajaților, cu privire la normele de sănătate și securitate în muncă. Timpul afectat acestor activități, inclusiv orele de instructaj, se includ în timpul de muncă și este salarizat.

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

**Art. 36.** (1) În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității, conducerea va lua măsuri de amenajare ergonomică a locurilor de muncă și își asumă obligația de a solicita și susține cuprinderea și aprobarea în bugetul instituției de fonduri îndestulătoare pentru:



- a) asigurarea condițiilor de mediu atât pentru salariați, cât și în spațiile destinate publicului, precum și în spațiile destinate depozitării colecțiilor (iluminat, instalații de climatizare, ravid imate, vibrații, temperatură, aerisire, umiditate, dezinsecția instituției), conform normelor în vigoare;
  - b) amenajarea anexelor sociale ale locurilor de muncă (vestiare, grupuri sanitare etc.) conform normelor în vigoare;
  - c) asigurarea unui mobilier corespunzător, precum și a unei logistici adecvate;
- (2) Angajatorul trebuie să organizeze controlul permanent al stării materialelor, utilajelor și substanțelor folosite în procesul muncii, în scopul asigurării sănătății și securității salariaților.

**Art. 37.** (1) Angajatorul asigură, la angajare și, ulterior, o dată pe an, examinarea medicală a angajaților, în scopul de a constata dacă sunt apți pentru desfășurarea activității în posturile pe care ar urma să le ocupe sau pe care le ocupă, precum și pentru prevenirea îmbolnăvirilor profesionale.

(2) Examinarea medicală este gratuită, iar cheltuielile ocazionate de examinare se vor suporta conform legii. În nici un caz, examenul medical nu va putea fi folosit pentru desfacerea abuzivă a contractului de muncă al unui angajat.

(3) Examinarea medicală a angajaților se face o dată pe an de către unitățile sanitare de specialitate acreditate de Ministerul Sănătății și agreeate de angajator și reprezentanții salariaților și selectate potrivit legii.

(4) În cazul în care dispoziții legale speciale prevăd examinări medicale la termene mai scurte, determinate de condițiile deosebite de la locurile de muncă, se vor aplica aceste prevederi.

**Art. 38.** (1) Angajatorul, cu consultarea reprezentanților salariaților, va evita folosirea femeilor gravide în condiții de muncă care pot dăuna sănătății acestora. Salariatele ravid, începând cu luna a V-a de sarcină, precum și cele care alăptează nu vor fi chemate la ore suplimentare, nu vor fi trimise în deplasare și nu vor putea fi detașate decât cu acordul lor.

(2) Angajatorul nu va refuza angajarea sau, după caz, menținerea în muncă a persoanelor cu handicap, în cazurile în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligațiilor de serviciu aferente posturilor existente.

(3) Angajatorul va proceda la schimbarea locului de muncă, pe o perioadă limitată sau nelimitată de timp, a salariaților afectați de boală sau accident, la recomandarea expresă a medicului, în funcție de posibilitățile instituției și de pregătirea salariatului, cu acordul reprezentanților salariaților și, după caz, recalificarea acestora, în funcție de posibilități.

(4) Angajatorul va păstra posturile diferitelor categorii de salariați, conform prevederilor legale.

**Art. 39.** (1) Angajatorul are obligația să asigure salariaților protecție împotriva amenințărilor, violențelor cărora ar putea fi victime în exercitarea funcției sau în legătură cu aceasta.

(2) Angajatorul este obligat, în condițiile legii, să despăgubească salariatul în situația în care acesta, din vina instituției, a suferit un prejudiciu material în timpul îndeplinirii sarcinilor de serviciu.

(3) În perioadele cu temperaturi extreme, angajatorul trebuie să ia toate măsurile prevăzute de lege, pentru asigurarea condițiilor de microclimat la locul de muncă (aer condiționat, căldură, ventilație, umiditate, acces apă potabilă etc.) și de protecție a angajatului, cât și a utilizatorilor bibliotecii, în limitele prevăzute de aceasta.

(4) Salariații unității nu desfășoară activitate în condiții ce impun acordare a alimentelor de protecție, dar vor avea acces la o sursă de apă potabilă.

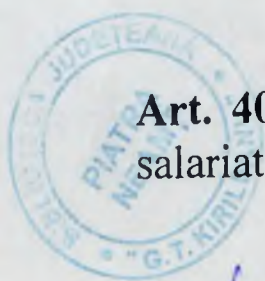
(5) Toți angajații instituției beneficiază în permanență în mod gratuit de materiale igienico-sanitare : trusă medicală de prim ajutor, săpun, hârtie igienică, soluții de dezinfectat.

(6) De către și dintre salariați sunt desemnați 2 reprezentanți ai lucrătorilor cu atribuții specifice în domeniu securității și sănătății în muncă, membrii în comitetul de securitate în muncă. Atribuțiile, modul de îndeplinire a acestora cât și condițiile ce trebuie îndeplinite sunt în conformitate cu H.G. 1.425 / 2006.

## CAPITOLUL IV.

### SALARIZAREA ȘI ALTE DREPTURI BĂNEȘTI

**Art. 40.** (1) Pentru munca prestată în condițiile prevăzute în Contractul Individual de Muncă, fiecare salariat are dreptul la un salariu în bani convenit la încheierea contractului de muncă.



*G. Popescu*    *S. S. S.*    *S. S.*

(2) Venitul salarial al personalului din sectorul bugetar cuprinde salariile de bază, soldele de funcție/salariile de funcție, soldele de grad/salariile gradului profesional deținut, gradațiile, soldele de comandă/salariile de comandă, indemnizațiile de încadrare, indemnizațiile lunare și, după caz, compensațiile, indemnizațiile, sporurile, majorările, adaosurile, primele și premiile, precum și alte drepturi în bani și/sau în natură, corespunzătoare fiecărei categorii de personal din sectorul bugetar.

(3) Salariul de bază pentru funcțiile de conducere se stabilește de către conducătorul instituției publice, în raport cu responsabilitatea, complexitatea și impactul deciziilor impuse de atribuțiile corespunzătoare activității desfășurate. În salariul de bază pentru funcțiile de conducere atât la gradul I, cât și la gradul II, este inclusă gradația aferentă tranșei de vechime în muncă, la nivel maxim.

(4) Se acordă drepturi salariale pentru deținerea titlului științific de doctor personalului angajat, dacă titlul obținut este în domeniul profesional în care salariatul își desfășoară activitatea, științelor umaniste și al științelor socio-umane, biblioteconomie și științei informării, management.

(5) Pentru persoanele care exercită activitatea de control financiar preventiv, pe perioada de exercitare a acesteia, salariul de bază deținut se majorează cu 10%.

(6) Personalul din instituțiile și/sau autoritățile publice nominalizat în echipele de proiecte finanțate din fonduri europene nerambursabile beneficiază de majorarea salariilor de bază, soldelor de funcție/salariilor de funcție, indemnizațiilor de încadrare cu până la 50%, indiferent de numărul de proiecte în care este implicat. Această majorare se aplică proporțional cu timpul efectiv alocat activităților pentru fiecare proiect.

(7) Indemnizațiile de hrană se acordă personalului, proporțional cu timpul efectiv lucrat în luna anterioară.

(8) Suma sporurilor, compensațiilor, adaosurilor, primelor, premiilor și indemnizațiilor, inclusiv cele pentru hrană și vacanță, acordate cumulativ pe total buget pentru fiecare ordonator de credite nu poate depăși 30% din suma salariilor de bază, a soldelor de funcție/salariilor de funcție, soldelor de grad/salariilor gradului profesional deținut, gradațiilor și a soldelor de comandă/salariilor de comandă, a indemnizațiilor de încadrare și a indemnizațiilor lunare, după caz.

**Art.41.** (1) Limitele salariilor de bază sunt cele stabilite prin legislația în vigoare pentru instituțiile bugetare, pentru categoria respectivă de personal.

(2) Ordonatorii de credite au obligația să stabilească salariile de bază, soldele funcțiilor de bază/salariile funcțiilor de bază, indemnizațiile lunare de încadrare, sporurile, alte drepturi salariale stabilite potrivit legii, să asigure promovarea personalului în funcții, grade și trepte profesionale și avansarea în gradații, în condițiile legii, astfel încât să se încadreze în sumele aprobate cu această destinație în bugetul propriu.

#### **Art. 42.**

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

(2) Fiecărei funcții, fiecărui grad/treaptă profesională îi corespund 5 gradații, corespunzătoare tranșelor de vechime în muncă, cu excepția funcțiilor de demnitate publică și funcțiilor de conducere pentru care gradația este inclusă în indemnizația lunară/salariul de bază prevăzut pentru aceste funcții în anexele nr. I - IX, precum și a personalului militar, polițiștilor și funcționarilor publici cu statut special din sistemul administrației penitenciare.

(3) Salariile de bază prevăzute în anexele nr. I - VIII din Legea-Cadru Nr. 153/2017 din 28 iunie 2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, pentru funcțiile de execuție sunt la gradația 0.

(4) Tranșele de vechime în muncă în funcție de care se acordă cele 5 gradații, precum și cotele procentuale corespunzătoare acestora, calculate la salariul de bază avut la data îndeplinirii condițiilor de trecere în gradație și incluse în acesta, sunt următoarele:

a) gradația 1 - de la 3 ani la 5 ani - și se determină prin majorarea salariului de bază prevăzut în anexele la prezenta lege cu cota procentuală de 7,5%, rezultând noul salariu de bază;

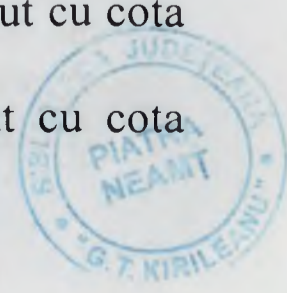
b) gradația 2 - de la 5 ani la 10 ani - și se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 5%, rezultând noul salariu de bază;

c) gradația 3 - de la 10 ani la 15 ani - și se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 5%, rezultând noul salariu de bază;

d) gradația 4 - de la 15 ani la 20 de ani - și se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 2,5%, rezultând noul salariu de bază;

e) gradația 5 - peste 20 de ani - și se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 2,5%, rezultând noul salariu de bază.

*[Handwritten signatures and initials in blue ink]*



(5) Gradația obținută se acordă cu începere de la data de întâi a lunii următoare celei în care s-au împlinit condițiile de acordare.

(6) Pentru personalul nou-încadrat, salariul de bază se determină prin aplicarea succesivă a majorărilor prevăzute la alin. (4), corespunzător gradației deținute.

(7) Pentru acordarea gradației corespunzătoare tranșei de vechime în muncă, angajatorul va lua în considerare integral și perioadele lucrate anterior în alte domenii de activitate decât cele bugetare.

**Art.43.** (1) Personalul contractual salarizat poate beneficia de un spor pentru condiții periculoase sau vătămătoare de până la 15% din salariul de bază, corespunzător timpului lucrat.

(2) Locurile de muncă, categoriile de personal, mărimea concretă a sporului, precum și condițiile de acordare a acestora se stabilesc de către ordonatorul de credite, cu consultarea reprezentanților salariaților, în limita prevederilor legale în vigoare, având la bază buletinele de determinare ori, după caz, expertizare, emise de către autoritățile abilitate în acest sens.

**Art. 44.** (1) Ordonatorii de credite pot acorda lunar premiile de excelență pentru personalul care a participat direct la obținerea unor rezultate deosebite în activitatea instituțiilor sau autorităților publice, 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.

(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/autorității publice sau a sistemului din care face parte, 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 la art. 8 alin. (2) din Legea-cadru nr. 153/2017. Sumele neutilizate pot fi utilizate în lunile următoare, în cadrul aceluiași an bugetar.

(3) Premiile de excelență individuale lunare nu pot depăși, lunar, două salarii de bază minim brute pe țară garantate în plată și se stabilesc de către ordonatorii de credite în limita sumelor aprobate în buget cu această destinație, în condițiile legii, avându-se în vedere elementele prevăzute în legislație, cu consultarea reprezentanților salariaților, acolo unde nu sunt constituite astfel de organizații sindicale.

**Art. 45.** (1) Instituțiile publice, care încadrează personal prin încheierea unui contract individual de muncă, acordă în condițiile legii, vouchere de vacanță.

(2) Voucherele de vacanță se acordă în limitele sumelor prevăzute cu această destinație în bugetul de stat sau, după caz, în bugetele locale, pentru unitățile din domeniul bugetar și în limitele sumelor prevăzute cu această destinație în bugetul de venituri și cheltuieli aprobat, potrivit legii, pentru celelalte categorii angajatori.

(3) Nivelul maxim al sumelor care pot fi acordate salariaților sub formă de vouchere de vacanță este de cel eglementat de lege de 1.450 lei pentru un salariat, în decursul unui an fiscal.

(4) Voucherele de vacanță sunt integral suportate de către angajator.

**Art. 46.** Toate autoritățile și instituțiile publice enumerate vor publica la sediul propriu și pe pagina proprie de internet, în datele de 31 martie și 30 septembrie ale fiecărui an, și vor menține publicată o listă a tuturor funcțiilor din autoritățile sau instituțiile publice respective ce intră în categoria personalului plătit din fonduri publice, cuprinzând următoarele:

a) salariul de bază, solda funcției de bază/salariul funcției de bază, indemnizația de încadrare sau indemnizația lunară, după caz;

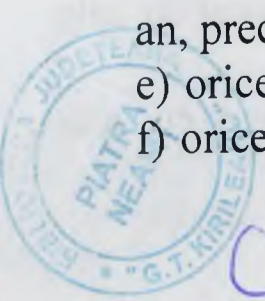
b) tipul, baza de calcul, cota procentuală, valoarea brută a sporurilor, compensațiilor, adaosurilor, primelor și premiilor eligibile pentru fiecare funcție, precum și baza legală a acordării acestora;

c) valoarea anuală a voucherelor de vacanță care urmează să fie acordate pentru o perioadă lucrată de un an, precum și baza legală a acordării acestora;

d) valoarea anuală a indemnizației de hrană care urmează să fie acordată pentru o perioadă lucrată de un an, precum și baza legală a acordării acesteia;

e) orice alte drepturi în bani și/sau în natură, dacă este cazul, precum și baza legală a acordării acestora;

f) orice informații cu privire la posibile limitări ale venitului salarial, precum și baza legală a acestora.



*Handwritten signature in blue ink: G. Popescu*

**Art. 47.** Conducerea va asigura condițiile necesare realizării de către fiecare salariat a sarcinilor ce îi revin în cadrul programului zilnic de muncă stabilit.

**Art.48.** (1) Salariații unității trimiși în delegație în țară vor beneficia de următoarele drepturi:

-Persoana delegată într-o localitate situată la o distanță cuprinsă între 5 și 50 km de localitatea în care își are locul permanent de muncă beneficiază de o indemnizație de delegare, în cuantum de 20 lei/zi, indiferent de funcția pe care o îndeplinește și de autoritatea sau instituția publică în care își desfășoară activitatea.

- Persoana delegată într-o localitate situată la o distanță mai mare de 50 km de localitatea în care își are locul permanent de muncă și care nu se poate înapoia la sfârșitul zilei de lucru beneficiază de o alocație zilnică de delegare compusă din:

a) o indemnizație de delegare, în cuantum de 20 lei/zi, indiferent de funcția pe care o îndeplinește și de autoritatea sau instituția publică în care își desfășoară activitatea;

b) o alocație de cazare, în cuantum 230 lei/zi, în limita căreia trebuie să își acopere cheltuielile de cazare.

- Ordonatorul de credite poate aproba, în situații temeinic fundamentate, majorarea alocației de cazare prevăzute la alin. (2) lit. b) cu până la 50%.

- Indemnizația de delegare sau alocația zilnică de delegare, după caz, se acordă fără prezentarea de documente justificative, cu excepția situației prevăzute la alin. (3).

- Pentru delegarea cu o durată de o singură zi, precum și pentru ultima zi, în cazul delegării dispuse pentru o perioadă mai lungă de o zi, nu se acordă alocație zilnică de cazare, iar indemnizația de delegare se acordă numai dacă durata delegării este de cel puțin 12 ore.

- Numărul zilelor calendaristice în care persoana se află în delegare se calculează de la data și ora plecării până la data și ora înapoierii mijlocului de transport din și în localitatea unde își are locul permanent de muncă, considerându-se fiecare 24 de ore câte o zi de delegare.

- Conform H.G. 714 / 2019 la art. 6 - Personalul autorităților și instituțiilor publice, delegat sau detașat în localități situate la distanțe mai mari de 5 km de localitatea în care își are locul permanent de muncă, are dreptul la decontarea cheltuielilor de transport dus-întors, după cum urmează:

a) la călătoria cu avionul, pe orice distanță, clasa economică sau cursă low-cost, cu aprobarea prealabilă a conducătorului autorității sau instituției publice;

b) la călătoria cu orice fel de tren, după tariful clasei a II-a, pe distanțe de până la 300 km, și după tariful clasei I, pe distanțe mai mari de 300 km;

c) la călătoria cu navele de călători, după tariful clasei I;

d) la călătoria cu mijloace de transport auto și transport în comun;

e) la călătoria cu mijloace de transport auto ale autorităților sau instituțiilor publice, dacă acestea au asemenea posibilități, cu încadrarea în consumurile lunare de combustibil, stabilite potrivit legii;

f) la călătoria cu autoturismul aflat în proprietatea sau folosința angajatului.

(2) Decontarea cheltuielilor de transport în și din localitatea de delegare sau de detașare, cu excepția celor efectuate în condițiile prevăzute la alin. (1) lit. e) și f), se face numai pe baza legitimațiilor de călătorie. În cazul pierderii legitimațiilor de călătorie, acestea pot fi reconstituite în condițiile reglementărilor în vigoare.

(3) Decontarea cheltuielilor pentru utilizarea vagonului de dormit sau cușetei este permisă numai în cazul călătoriilor efectuate pe timp de noapte, pe distanțe de peste 300 km.

(4) Costul tichetelor pentru rezervarea locurilor, costul suplimentelor de viteză, precum și comisioanele percepute de agențiile de voiaj se includ în cheltuielile de transport care se decontează.

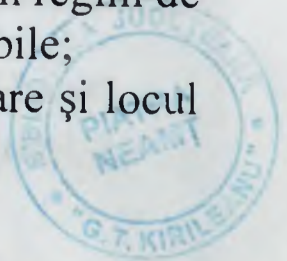
(5) Conform art. 10 al aceleiași H.G.714/2019, se decontează drept cheltuieli de transport și:

a) cheltuielile pentru transportul efectuat cu mijloacele de transport în comun la și de la aeroport, gară, autogară sau port, în cazul în care acestea sunt situate în altă localitate, precum și cheltuielile aferente transportului efectuat în regim de taxi sau car sharing, în intervalul în care serviciile de transport public în comun nu sunt disponibile;

b) cheltuielile de transport efectuate în localitatea unde se execută delegarea sau detașarea, cu mijloacele de transport în comun, dus-întors, pe distanța dintre gară, aerogară, autogară sau port și locul delegării sau detașării ori locul de cazare, precum și cheltuielile aferente transportului efectuat în regim de taxi sau car sharing, în intervalul în care serviciile de transport public în comun nu sunt disponibile;

c) cheltuielile efectuate cu mijloacele de transport în comun, pe distanța dintre locul de cazare și locul delegării sau detașării;

d) taxele pentru trecerea podurilor;



- e) taxele de traversare cu bacul;
  - f) taxele de aeroport, gară, autogară sau port;
  - g) alte taxe privind circulația pe drumurile publice, prevăzute de dispozițiile legale în vigoare.
- (6) Delegarea poate fi dispusă pentru o perioadă de cel mult 60 de zile și se poate prelungi, cu acordul salariatului, cu cel mult 60 de zile.
- (7) Salariații care prin fișa postului au stabilite sarcini care necesită deplasarea frecventă în cadrul municipiului/județului cu mijloace de transport în comun sau proprii, au dreptul la decontarea cheltuielilor de transport efectuate.
- (8) Deplasarea cu autoturismul, proprietate se poate face numai cu aprobarea prealabilă a conducătorului autorității sau instituției publice, atât pentru persoana delegată sau detașată în proprietatea sau folosința căreia se află autoturismul, cât și pentru persoanele din cadrul aceleiași autorități sau instituții publice care se deplasează împreună cu aceasta. În acest caz, persoana delegată sau detașată în proprietatea sau folosința căreia se află autoturismul va primi contravaloarea a 7,5 litri carburant la 100 km parcurși pe distanța cea mai scurtă. Distanța cea mai scurtă dintre localități este distanța calculată pe drumuri publice; pentru stabilirea distanțelor se va utiliza un calculator de rute. În vederea aplicării prevederilor legale în vigoare, documentele justificative emise pe perioada deplasării vor fi avute în vedere numai pentru stabilirea prețului carburantului.

**Art.49.** (1) Toate drepturile bănești convenite salariaților se plătesc înaintea oricăror obligații bănești ale unității.

(2) Plata salariilor se face lunar, la data de 11 (unsprezece) ale fiecărei luni.

## CAPITOLUL V.

### TIMPUL DE MUNCĂ. CONCEDII ȘI ZILE LIBERE.

- Art.50.** (1) Durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână.
- (2) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.
- (3) Prin excepție, durata timpului de muncă poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, care includ și orele suplimentare, cu condiția ca media orelor de muncă, calculate pe o perioadă de referință de 4 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână.
- (4) Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii este uniformă, de 8 ore pe zi timp de 5 zile, cu două zile de repaus sau poate fi de 8 ore și jumătate pe zi timp de 4 zile și 6 ore în ultima zi lucrătoare a săptămânii.
- (5) Orele de începere și terminare a programului vor fi stabilite prin Regulamentul de Ordine Interioară.
- (6) La solicitarea salariaților, în cazuri justificate, conducerea instituției poate aproba programe individualizate de muncă pentru unii salariați, cu acordul persoanelor implicate.
- (7) Pentru perioada estivală se vor stabili un program special pentru public, astfel încât să se poată efectua și concediile de odihnă ale salariaților, concomitant cu activitatea curentă dedicată publicului.
- (8) Repausul pentru luarea mesei este de 30 de minute și se include în programul de lucru.

- Art.51.** (1) Pentru unele activități, conducerea instituției poate încheia contracte individuale de muncă, în cadrul statutului de funcții aprobat de forul ierarhic superior și poate stabili programe de lucru parțiale, corespunzătoare unor fracțiuni de normă, cu o durată a timpului de muncă de 6 sau de 4 ore pe zi.
- (2) Drepturile salariaților care lucrează în astfel de situații se acordă proporțional cu timpul lucrat.
- (3) La cerere, salariații cu program parțial de lucru vor fi încadrați în program normal, dacă există posturi vacante și dacă întrunesc condițiile ocupării acestor posturi.

**Art.52.** Conform O. U.G. 96 din 14 octombrie 2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, articolul 17 :



*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

(1) Angajatorii sunt obligați să acorde salariaților care alăptează, în cursul programului de lucru, două pauze pentru alăptare de câte o oră fiecare, până la împlinirea vârstei de un an a copilului. În aceste pauze se include și timpul necesar deplasării dus-întors de la locul în care se găsește copilul.

(2) La cererea mamei, pauzele pentru alăptare vor fi înlocuite cu reducerea duratei normale a timpului său de muncă cu două ore zilnic.

(3) Pauzele și reducerea duratei normale a timpului de muncă, acordate pentru alăptare, se includ în timpul de muncă și nu diminuează veniturile salariale și sunt suportate integral din fondul de salarii al angajatorului.

(4) În cazul în care angajatorul asigură în cadrul unității încăperi speciale pentru alăptat, acestea vor îndeplini condițiile de igienă corespunzătoare normelor sanitare în vigoare.

**Art.53.** (1) Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal, este considerată muncă suplimentară.

(2) La solicitarea conducerii, salariații pot efectua munca suplimentară, cu respectarea prevederilor art. 114, din Codul muncii, respectiv : durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.

(3) Salariații pot fi chemați să presteze ore suplimentare numai cu consimțământul lor.

(4) Efectuarea muncii suplimentare peste limita stabilită potrivit prevederilor art. ~~114~~ alin. (2) sau (3) din Codul muncii, după caz, este interzisă, cu excepția cazului de forță majoră, prevenirea sau înlăturarea efectelor unor calamități naturale sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor acestor accidente.

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

**Art.54.** (1) În fiecare săptămână, salariatul are dreptul la 48 ore consecutive de repaus.

(2) Repausul săptămânal se acordă, de regulă, sâmbăta și duminica.

**Art.55.** (1) Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt: 1 și 2 ianuarie; 24 ianuarie - Ziua Unirii Principatelor Române; Vinerea mare, prima și a doua zi de Paști; 1 Mai; 1 Iunie - Ziua Internațională a Copilului; Prima și a doua zi de Rusalii; 15 August - Adormirea Maicii Domnului; 30 noiembrie - Sfântul Apostol Andrei cel Întâi Chemat, Ocrotitorul României; 1 Decembrie - Ziua Națională a României; Prima și a doua zi de Crăciun; 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) Acordarea zilelor libere se face de către angajator.

(3) Dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat tuturor salariaților.

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

(5) Salariații au dreptul, între 2 zile de muncă, la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive.

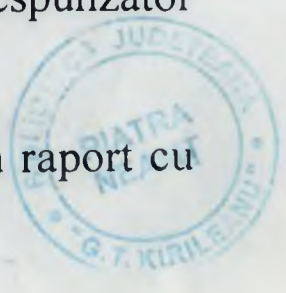
(6) Repausul săptămânal este de 48 ore consecutive, de regulă sâmbăta și duminica.

(7) Pentru salariații care desfășoară activități ocazionale în zilele de sâmbătă și/sau duminică conducerea instituției cu consultarea salariaților în cauză, va întocmi grafice de acordare a altor 48 de ore libere, consecutive cu respectarea dispozițiilor legale referitoare la timpul de muncă și odihnă, repaus zilnic și săptămânal în instituțiile publice.

(8) Respectarea O.U.G. Nr. 114/2018 din 28 decembrie 2018 privind instituirea unor măsuri în domeniul investițiilor publice și a unor măsuri fiscal-bugetare, modificarea și completarea unor acte normative și prorogarea unor termene, art. 35, alin. (1) Prin derogare de la prevederile art. 21 alin. (2) -

(6) din Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare, în perioada 2019 - 2021, munca suplimentară efectuată peste durata normală a timpului de lucru de către personalul din sectorul bugetar încadrat în funcții de execuție sau de conducere, precum și munca prestată în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează în cadrul schimbului normal de lucru se vor compensa numai cu timp liber corespunzător acestora.

**Art.56.** (1) Salariații au dreptul în fiecare an calendaristic, la un concediu de odihnă plătit, în raport cu vechimea lor în muncă, iar durata acestuia este prevăzută de lege.



(2) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an calendaristic, integral sau fracționat.

(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.

**Art. 57.** (1) Pentru perioada concediului de odihnă salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu, care nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent cuvenite pentru perioada respectivă, prevăzute în Contractul Individual de Muncă;

(2) Indemnizația de concediu de odihnă reprezintă media zilnică a drepturilor salariale din ultimele trei luni anterioare celei în care este efectuat concediul, multiplicat cu numărul de zile de concediu.

(3) Orice convenție prin care se renunță total sau în parte la dreptul la concediul de odihnă este interzisă.

**Art. 58.** (1) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an.

(2) Concediul anual de odihnă va putea fi fracționat la solicitarea salariatului; una din fracțiuni va trebui să fie de minim 10 zile lucrătoare consecutive. Cealaltă parte va trebui acordată și luată până la sfârșitul anului în curs.

(3) În cazul în care salariatul, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau 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.

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

**Art. 59.** (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.

(3) Pentru cazul de întrerupere a concediului de odihnă anual, sau de rechemare din concediul de odihnă anual, salariații au dreptul să efectueze restul zilelor de concediu după ce au încetat situațiile respective sau când nu este posibil, la data stabilită printr-o nouă programare, într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual.

(4) În cazul în care concediul început la o anumită dată este întrerupt, indemnizația nu se restituie. În această situație se procedează la regularizarea plăților în raport cu indemnizația de concediu aferentă zilelor de concediu neefectuat și cu salariul cuvenit salariatului pentru perioada lucrată după întreruperea concediului, sau cu drepturile cuvenite pentru această perioadă, după caz, potrivit legii.

**Art. 60.** Salariații au dreptul la zile libere plătite pentru evenimente deosebite în familie sau pentru alte situații, după cum urmează:

- a) căsătoria salariatului - 5 zile;
- b) căsătoria unui copil - 3 zile;
- c) nașterea unui copil - 5 zile + 10 zile acordate tatălui dacă a urmat un curs de puericultură;
- d) decesul soțului/soției sau al unei rude de până la gradul II a salariatului - 3 zile.
- e) donatorii de sânge – conform legii.

**Art. 61.** (1) Salariații au dreptul să beneficieze, la cerere, de concedii fără plată pentru formare profesională, în cazul în care urmează din inițiativa lor o formă instituționalizată de învățământ superior și



*S. Popescu*



au informat conducerea la începutul anului școlar. Cererea de concediu fără plată pentru formare profesională trebuie înaintată conducerii cu cel puțin o lună înainte de efectuarea acestuia.

(2) Pentru rezolvarea unor situații personale, salariații au dreptul la concedii fără plată, a căror durată însumată nu poate depăși 120 de zile lucrătoare pe an calendaristic. Pentru situații deosebite se poate prelungi această perioadă la maximum 6 luni, cu aprobarea membrilor Consiliului de administrație.

## CAPITOLUL VI.

### ALTE MĂSURI DE PROTECȚIE ȘI FACILITĂȚI ACORDATE ANGAJAȚILOR.

**Art. 62.** (1) În situația în care concedierile de personal nu pot fi evitate, conducerea instituției va comunica, în scris, reprezentanților salariaților despre aceasta, iar împreună se obligă să întreprindă următoarele măsuri, în limita posibilităților:

a) să identifice și să valorifice, de îndată, posibilitățile de redistribuire a salariaților în cadrul altor compartimente;

b) să comunice fiecărui salariat al cărui post urmează a fi desființat, dacă i se oferă sau nu un alt loc de muncă ori cuprinderea într-o formă de recalificare profesională, în vederea ocupării unui post în aceeași instituție.

**Art. 63.** În cazurile în care salariaților nu li se pot oferi alte locuri de muncă ori aceștia refuză locul de muncă oferit sau cuprinderea într-o formă de recalificare, conducerea instituției le va comunica, în scris, termenul de preaviz, în condițiile prevăzute de lege.

**Art. 64.** (1) La aplicarea efectivă a reducerii de personal, după reducerea posturilor vacante de natura celor desființate, aplicarea criteriilor privind obiectivele de performanță (evaluare profesională, evoluție în carieră, pregătire profesională), măsurile vor afecta, în ordine următoarele categorii de salariați:

a) contractele de muncă ale salariaților care cumulează pensia cu salariul;

b) contractele de muncă ale persoanelor care îndeplinesc condițiile de pensionare pentru limita de vârstă;

c) contractele de muncă ale persoanelor care îndeplinesc condițiile de pensionare anticipată, la cererea lor.

(2) La luarea măsurii de desfacere a contractului de muncă pentru reducere de posturi, după aplicarea criteriilor de performanță profesională, vor fi avute în vedere și următoarele criterii sociale minimale:

a) dacă măsura ar putea afecta doi soți care lucrează în aceeași unitate, se desface contractul de muncă al soțului care are venitul cel mai mic, fără ca prin aceasta, să se poată desface contractul de muncă al unei persoane care ocupă un post nevizat de conducere;

b) măsura să afecteze persoanele care nu au copii în întreținere, cu excepția persoanelor care nu sunt unici întreținători ai familiei sau care se întrețin singure;

c) măsura să afecteze, numai în ultimul rând, angajații care au în îngrijire copii, unici întreținători de familie;

d) măsura să afecteze, numai în ultimul rând salariații care mai au cel mult cinci ani până la pensionarea lor, la cerere, cât și angajații care depășesc 20 de ani vechime neîntreruptă în organizație.

(e) Orice disponibilizare se va efectua cu consultarea reprezentanților salariaților.

**Art. 65.** În cazul în care măsura desfacerii contractului de muncă ar afecta un salariat care a urmat o formă de calificare sau de perfecționare a pregătirii profesionale și a încheiat cu instituția publică un act adițional la contractul de muncă, prin care s-a obligat să presteze o activitate într-o anumită perioadă de timp, instituția nu-i va putea pretinde acestuia despăgubiri pentru perioada rămasă nelucrată până la împlinirea termenului, nici contravaloarea cursurilor, sau a specializărilor suportate financiar de către instituție, dacă măsura desfacerii contractului de muncă nu-i este imputabilă.

**Art. 66.** (1) Angajatorul nu va angaja alți salariați în perioada declanșării sau a desfășurării conflictelor colective de muncă, pe locurile de muncă ale angajaților aflați în conflict cu angajatorul.



## CAPITOLUL VII. CARIERA SALARIAȚILOR CU CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ. FORMAREA PROFESIONALĂ.

**Art. 67.** (1) Prin promovare se asigură evoluția în carieră a personalului contractual, prin trecerea într-un grad superior sau treaptă profesională superioară, într-o funcție de conducere sau într-o funcție pentru care este prevăzut un nivel de studii superior.

(2) Prin act administrativ al ordonatorului de credite al autorității sau instituției publice se aprobă procedura de organizare și desfășurare a examenului de promovare a personalului contractual.

(3) Examenul de promovare în grade sau trepte profesionale se poate organiza trimestrial, semestrial sau anual, în funcție de decizia conducătorului autorității ori instituției publice.

(4) Rezultatele examenului de promovare se afișează la sediul autorității sau instituției publice, precum și pe pagina de internet a acesteia, după caz, în termen de două zile lucrătoare de la data susținerii acestuia.

(5) Candidații nemulțumiți de rezultatul obținut pot depune contestație în termen de o zi lucrătoare de la data afișării rezultatelor, sub sancțiunea decăderii din acest drept.

(6) Comisia de soluționare a contestațiilor va reevalua lucrarea, iar rezultatele finale se afișează la sediul instituției sau autorității publice în două zile lucrătoare de la data expirării termenului de depunere a contestației.

(7) Persoanele încadrate în funcții contractuale de debutant, cu salariul de debutant, vor fi salarizate astfel până la expirarea perioadei de cel puțin 6 luni, dar nu mai mare de un an, și vor fi promovate, pe bază de examen, în funcția, gradul sau treapta profesională imediat superioară, în baza unui referat de evaluare întocmit, de șeful ierarhic și aprobat de conducătorul autorității sau instituției publice.

(8) Încadrarea în noua funcție ca urmare a promovării examenului de promovare se face începând cu prima zi a lunii următoare celei în care a avut loc promovarea.

**Art. 68.** (1) Activitatea profesională se apreciază anual, ca urmare a evaluării performanțelor profesionale individuale ale angajaților din cadrul instituției, de către șefii ierarhici, prin acordare de calificative: "foarte bine", "bine", "satisfăcător" și "nesatisfăcător".

(2) Evaluarea performanțelor profesionale individuale ale angajaților din cadrul instituției se va face în conformitate cu prevederile legale în vigoare și a actului administrativ al ordonatorului de credite al autorității sau instituției publice privind criteriile și modul de evaluarea performanțelor profesionale ale personalului contractual.

(3) Salariații nemulțumiți de evaluarea performanțelor profesionale au dreptul de a face contestație, în condițiile legii.

**Art. 69.** (1) Salariații au obligația să-și desfășoare activitatea cu profesionalism, imparțialitate și în conformitate cu legea, în scopul realizării misiunii și obiectivelor instituției.

(2) Salariații au obligația să-și îndeplinească cu loialitate, corectitudine și în mod conștiincios atribuțiile ce le revin din funcția pe care o dețin, precum și atribuțiile ce le sunt delegate.

(3) Salariații au obligația ca în exercitarea atribuțiilor ce le revin să se abțină de la exprimarea sau manifestarea opiniilor politice care nu trebuie să influențeze în nici un mod imparțialitatea lor în exercitarea atribuțiilor ce le revin.

(4) Orice angajat, indiferent de funcția pe care o ocupă, răspunde de aducerea la îndeplinire a sarcinilor ce îi sunt încredințate, conform fișei postului. Exercitarea atribuțiilor angajaților se face în limita fișei postului, a mandatului încredințat de managerul instituției.

(5) Salariatul are dreptul să refuze motivat îndeplinirea dispozițiilor/deciziilor primite de la superiorul ierarhic dacă le consideră ilegale. Dacă cel care a emis dispoziția/decizia o formulează în scris, salariatul este obligat să o execute, cu excepția cazului în care aceasta este vădit ilegală. Salariatul are îndatorirea să aducă la cunoștința superiorului ierarhic al persoanei care a emis dispoziția/decizia, astfel de situații și trebuie să prezinte în scris motivația refuzului îndeplinirii sarcinilor trasate.

(6) Salariații au obligația să colaboreze pentru aducerea la îndeplinire a îndatoririlor de serviciu și să se suplinească în serviciu, în caz de absență, în cadrul specialității lor, potrivit dispozițiilor șefului ierarhic.

(7) Prin întregul lor comportament și prin ținută, angajații au dreptul și obligația să se arate demni de considerația și încrederea pe care o impune poziția lor oficială și să se abțină de la orice acte de natură să compromită prestigiul funcției pe care o dețin, al instituției și al personalului care o deservește.



*Handwritten signature in blue ink.*

**Art. 70.** (1) Părțile înțeleg:

- a) prin termenul de formare profesională, orice procedură prin care un angajat dobândește o calificare atestată printr-un certificat sau o diplomă eliberată în condițiile prevăzute de lege;
- b) prin termenul de formare profesională continuă, orice procedură prin care angajatul, având deja o calificare ori o profesie, își completează cunoștințele profesionale, fie prin aprofundarea studiilor într-un anumit domeniu al specialității de bază, fie prin deprinderea unor metode sau procedee noi adoptate în domeniul specialităților lor.

(2) Formarea profesională și formarea profesională continuă cuprind și teme din domeniul relațiilor de muncă, dintre angajați și angajator.

**Art. 71.** (1) Pentru partea privind formarea profesională se va ține seama de următoarele:

a) identificarea posturilor pentru care este necesară formarea profesională, a căilor de realizare, adoptarea programului anual și controlul aplicării acestuia se vor face de comun acord de către reprezentanții salariaților și angajator; cheltuielile pentru activitatea de formare profesională a angajaților se suportă de către instituție;

b) în cazul în care un angajat identifică un curs de formare profesională pe care ar dori să-l urmeze, organizat de un terț, angajatorul va analiza cererea împreună cu reprezentanții salariaților, rămânând la aprecierea angajatorului dacă, și în ce condiții va suporta contravaloarea cursului;

(2) Angajatorii au obligația de a asigura participarea la programe de formare profesională pentru toți salariații cel puțin o dată la 2 ani, dacă au cel puțin 21 de salariați;

(3) În cazul în care angajatorul nu și-a respectat obligația de a asigura pe cheltuiala sa participarea unui angajat la formare profesională în condițiile prevăzute alin. (2), angajatul are dreptul la un concediu pentru formare profesională, plătit de angajator, de până la 10 zile lucrătoare sau de până la 80 de ore.

(4) În situația prevăzută la alin. (3) indemnizația de concediu va fi stabilită conform prevederilor legale.

(5) Perioada în care angajatul 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 cu cel puțin 30 de zile înainte de începerea cursului.

(6) Durata concediului pentru formare profesională nu poate fi dedusă din durata concediului de odihnă anual și este asimilată unei perioade de muncă efectivă în ceea ce privește drepturile convenite angajatului.

În conformitate cu prevederile art. 197 și 198 ale Codului Muncii, salariații care au beneficiat de un curs sau un stagiu de formare profesională din inițiativa angajatorului și cu susținerea financiară a acestuia, nu pot solicita încetarea contractului individual de muncă fără respectarea următoarelor intervale de timp ce trebuie parcurse de la data absolvirii cursurilor respective, astfel:

- pentru cursuri cu o durată de până în 30 de zile – 1 an;
- pentru cursuri cu o durată de 31-60 zile – 2 ani;
- pentru cursuri cu o durată de peste 60 de zile – 3 ani.

Nerespectarea acestor prevederi obligă salariații la suportarea tuturor cheltuielilor ocazionate de formarea profesională, proporțional cu perioada nelucrată din perioada stabilită conform unui Regulament, aplicabil la nivelul instituției.

**Art. 72.** (1) Biblioteca Județeană „G.T. Kirileanu” Neamț încurajează și înlesnește participarea angajaților la manifestările/evenimentele/proiectele culturale organizate de alte instituții/organizații, în țară sau străinătate, ca urmare a unor invitații ori prin depunerea de proiecte, aplicații, etc., cu aprobarea includerii acestora în timpul de lucru al angajaților, în scopul dezvoltării lor profesionale ori a promovării și dezvoltării serviciilor, imaginii și prestigiului instituției.

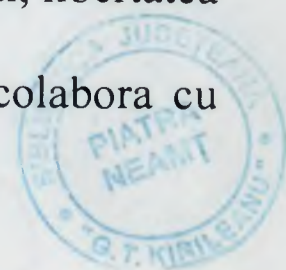
## CAPITOLUL VIII.

### ALTE PREVEDERI ÎN LEGĂTURĂ CU DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE PĂRȚILOR: REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR – ANGAJATOR.

**Art. 73.** (1) Părțile contractante recunosc, pentru fiecare dintre ele și pentru angajați în general, libertatea de opinie.

(2) Angajatorul va adopta o poziție neutră și imparțială cu fiecare salariat în parte și va colabora cu reprezentanții salariaților.

(3) Angajatorul și reprezentanții salariaților se recunosc ca parteneri sociali permanenți.



*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

**Art. 74.** (1) Consiliul de Administrație al Bibliotecii Județene „G.T. Kirileanu” Neamț poate invita reprezentanții salariaților la ședințele sale, în condițiile prevăzute de lege. Reprezentanții salariaților pot participa în comisii, comitetele, consiliile și alte forme de organizare specifice, organizate în instituție, cu drept de opinie, fără drept de vot.

(2) Înștiințarea reprezentanților angajaților se face cu cel puțin 24 ore înainte de ședință, exceptând situațiile de forță majoră justificate. Reprezentanții salariaților vor primi ordinea de zi și vor avea acces la documentele privind problemele profesionale, economice, sociale sau culturale, puse în discuție.

(3) Angajatorul și reprezentanții salariaților își vor comunica reciproc și în timp util hotărârile lor privind toate problemele importante din domeniul relațiilor de muncă.

**Art.75.** Angajatorul va asigura reprezentanților salariaților accesul la informare privind conținutul documentelor referitoare la relațiile de muncă (salarizare, promovare, formare profesională, sănătate și securitate în muncă și situații de urgență etc.), precum și accesul la toate informațiile necesare negocierii contractului colectiv de muncă la nivel de instituție.

**Art.76.** (1) Angajatorul recunoaște dreptul reprezentanților salariaților de a verifica la locul de muncă modul în care sunt respectate drepturile angajaților, prevăzute în legislația în vigoare precum și în contractele colective de muncă aplicabile.

(2) Angajatorul răspunde în condițiile legii și ale prezentului contract de încălcarea drepturilor angajaților.

**Art.77.** (1) Părțile contractante vor face eforturi în vederea promovării unui climat normal de lucru în Biblioteca Județeană „G.T. Kirileanu” Neamț cu respectarea prevederilor legale în vigoare, a contractului colective de muncă aplicabil, a regulamentelor interne, precum și a drepturilor și intereselor angajaților.

(2) Pentru crearea și menținerea unui mediu de lucru care să încurajeze respectarea demnității fiecărei persoane, plângerile individuale ale salariaților vor fi soluționate pe cale amabilă.

(3) Plângerile salariaților în justiție nu pot constitui motiv de desfacere a contractului de muncă.

**Art.78.** (1) Reprezentanții salariaților recunosc dreptul angajatorului de a stabili, în condițiile legii și ale prezentului contract, răspunderea disciplinară sau patrimonială a angajaților care se fac vinovați de încălcarea normelor de disciplină a muncii sau aduc prejudicii instituției sau salariaților, după îndeplinirea procedurii Comisiei de etică și a Comisiei de disciplină constituite în cadrul Bibliotecii Județene „G.T. Kirileanu” Neamț,

(2) Reprezentanții salariaților recunosc dreptul angajatorului de a stabili norme de disciplina muncii.

**Art.79.** (1) Aplicarea sancțiunilor disciplinare este de competența angajatorului și se face cu respectarea dispozițiilor legale și ale prevederilor prezentului contract.

(2) La stabilirea sancțiunii se va ține seama de cauzele și gravitatea faptei, de împrejurările în care a fost săvârșită, de gradul de vinovăție a salariatului, de urmările abaterii disciplinare, de comportarea și conduita generală în unitate a salariatului, precum și de eventualele sancțiuni disciplinare suferite anterior de către acesta.

(3) Salariatul are dreptul de a fi informat cu privire la fapta ce i se impută și dreptul de a se apăra, iar angajatorul are obligația de a-l asculta și de a verifica susținerile făcute de acesta în apărare.

**Art.80.** Angajatorul nu poate aplica mai multe sancțiuni angajatului pentru aceeași abatere, iar aplicarea sancțiunii nu poate interveni într-un termen ce depășește 30 de zile de la luarea la cunoștință asupra abaterii, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii faptei.



*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

## CAPITOLUL IX.

### DISPOZIȚII FINALE

**Art. 81.** (1) Clauzele prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă sunt considerate minime, pentru drepturile și obligațiile ce decurg din raporturile de muncă, altele decât cele stabilite prin actele normative în vigoare și de la aceste clauze începe negocierea contractelor individuale de muncă.  
(2) Contractele individuale de muncă se vor pune de acord cu prezentul contract colectiv de muncă.

**Art. 82.** În contractele individuale de muncă nu se pot prevedea clauze contrare prezentului contract colectiv de muncă la nivel de instituție sau care să stabilească drepturi sub limita considerată minimă, în condițiile prevăzute de prezentul contract.

**Art. 83.** Angajatul are dreptul să cunoască toate actele din dosarul său, aflat la Compartimentul Resurse Umane. El poate exercita acest drept și prin intermediul unui împuternicit al său. Procura de împuternicire se atașează la dosarul personal. Declarațiile, notele explicative ale angajatului, referatele, procesele-verbale și dispozițiile/deciziile conducerii vor apărea în mod obligatoriu în dosarul său. Angajatul are dreptul de a solicita copii după orice act care îl privește.

**Art. 84.** (1) Regulamentele interne se întocmesc de către angajator, cu consultarea reprezentanților salariaților, în conformitate cu prevederile legale în vigoare, ținând cont și de prevederile prezentului contract colectiv de muncă.

(2) Regulamentul intern va fi adus la cunoștința tuturor salariaților prin afișarea la sediul instituției și prelucrat ori decâte ori suferă modificări.

**Art. 85.**(1) Angajatorul și reprezentanții salariaților se obligă să se informeze reciproc, în situația în care dețin informații, în legătură cu modificările ce urmează să se producă prin reorganizarea instituției, cu consecințele previzibile asupra angajaților și cu măsurile ce se au în vedere pentru limitarea efectelor disponibilizărilor de personal determinate de aceste modificări.

(2) Reprezentanții salariaților beneficiază de un număr 2 ore din cadrul programului de lucru pentru îndeplinirea atribuțiilor stabilite în adunarea generală a salariaților cu informarea conducerii instituției. Pentru durata negocierilor, acest număr de ore va fi mai mare.

**Art. 86.** Clauzele negociate în prezentul Contract colectiv de muncă se aplică în Biblioteca Județeană „G. T. Kirileanu” Neamț, executarea Contractului colectiv de muncă este obligatorie pentru părți.

**Art. 87.** Prezentul Contract colectiv de muncă la nivelul instituției intră în vigoare începând cu data înregistrării lui la Inspectoratul Teritorial de Muncă Neamț de către una dintre părțile semnatare, angajatorul sau reprezentanții salariaților.

**DIRECTOR-MANAGER,**

**Mereuță Mihaela**



**REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR,**

**Bucur Iuliana**

**Popovici Gabriela Laura**

**Zodieru Liliana**

**Cojocaru Virgil**



## Regulament-cadru privind constituirea, organizarea și funcționarea Comisiei Paritare din cadrul Bibliotecii Județene „G.T. Kirileanu” Neamț

Art.1. (1). În cadrul Bibliotecii Județene „G.T. Kirileanu” Neamț se constituie Comisia paritară cu scopul de a preîntâmpina, analiza și rezolva totalitatea problemelor ce apar în aplicarea Contractului Colectiv de Muncă, la solicitarea oricăreia dintre părți.

(2) În alcătuirea Comisiei paritare intră un număr egal de reprezentanți desemnați de conducătorul instituției publice, cât și de reprezentanții salariaților.

(3) Reprezentanții salariaților vor fi desemnați prin votul majorității personalului angajat din cadrul Bibliotecii Județene „G.T. Kirileanu” Neamț.

Art. 2. (1) Modul de constituire, organizare și funcționare a Comisiei paritare, precum și componența, atribuțiile și procedura de lucru ale acestora se stabilesc cu respectarea prevederilor legale în vigoare.

(2) Comisia paritară din cadrul Bibliotecii Județene „G.T. Kirileanu” Neamț este constituită din reprezentanți desemnați de angajator și 4 reprezentanți ai salariaților.

Art. 3. (1). Comisia paritară din cadrul Bibliotecii Județene „G.T. Kirileanu” Neamț este consultată în următoarele situații:

- a) redactarea proiectului Contractului Colectiv de Muncă,
- b) la stabilirea măsurilor de îmbunătățire a activității instituției publice;
- c) la stabilirea oricăror măsuri privind pregătirea profesională a personalului, dacă costurile acestora sunt suportate din fonduri bugetare;
- d) la stabilirea programului de lucru de către directorul-manager al bibliotecii județene;
- e) la identificarea instrumentelor de asigurare a accesibilității, precum și a măsurilor de adaptare rezonabilă la locul de muncă pentru persoanele cu dizabilități care ocupă funcții publice;
- f) alte situații prevăzute de lege.

(2) În exercitarea atribuțiilor, Comisia paritară emit avize consultative.

(3) Comisia paritară monitorizează realizarea Contractului Colectiv de Muncă dintre reprezentanții salariaților și reprezentatul instituției publice.

(4) Comisia paritară întocmește un raport anual cu privire la respectarea prevederilor Contractului Colectiv de Muncă încheiate în condițiile legii, precum și la activitatea desfășurată în condițiile alin. (1) și (2), care se publică pe site-ul autorității sau instituției publice.

Art. 4. (1). Comisia paritară se întâlnește de câte ori este nevoie, la cererea scrisă a părții interesate, adresate în scris serviciului Secretariat, cu precizarea problemelor supuse dezbaterii.

(2) Locul, data și ora întâlnirii se stabilesc de comun acord de cele 2 părți. Comisia paritară se întâlnește în termen de cel mult 5 zile lucrătoare de la înregistrarea cererii la serviciul Secretariat.

(3). Problemele supuse discuției se comunică ambelor părți în momentul convocării.

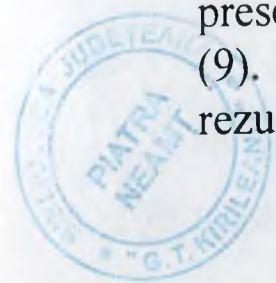
(4). Părțile pot conveni, prin consens, ca la data dezbaterii, să se adauge și alte probleme pe ordinea de zi, înainte de începerea dezbaterilor.

(5). Cvorumul necesar pentru desfășurarea ședințelor Comisiei Paritare este de  $\frac{3}{4}$  din numărul de membri, hotărârile se adoptă cu jumătate plus 1 din numărul membrilor prezenți.

(7). Comisia va fi prezidată, alternativ, de către un reprezentant al fiecăreia dintre părți, ales în ședința respectivă. La finalul ședinței se menționează în procesul-verbal partea care urmează să prezideze ședința următoare.

(8). Președintele de ședință prezintă ordinea de zi și declară deschise lucrările, întocmește procesul-verbal menționând în preambul: inițiatorul convocării, numărul de participanți din cadrul fiecăreia părți, temele prezidentului de ședință, partea pe care o reprezintă, și ordinea de zi.

(9). În conținutul său procesul verbal cuprinde pe aliniate dezbaterile fiecărui punct de pe ordinea de zi, rezumând opiniile, rezultatul votului, și formularea hotărârii adoptate. Finalul va cuprinde detalii despre



partea care va delega președintele următoarei ședințe, termenul de redactare, semnare și comunicare a hotărârilor adoptate.

(10). Părțile pot conveni ca dezbaterile, finalizarea unei discuții, adoptarea unei decizii să fie amânate pentru o discuție/întâlnire ulterioară. Se fixează data și locul următoarei întâlniri.

(11). Membrii Comisiei Paritare au dreptul fiecare la un vot. Membrii Comisiei votează DA sau CONTRA.

(12). Hotărârea adoptată este obligatorie și executorie pentru fiecare parte contractantă.

(13). Neaplicarea hotărârilor adoptate potrivit prezentului Regulament, datorită caracterului lor obligatoriu, atrage sancțiunea disciplinară, administrativă, civilă sau penală, după caz.

Art.5. Modificarea Regulamentului-cadru al Comisiei paritare se poate face la cererea părții în ședința Comisiei, prin consens.

Art. 6. Mandatul Comisiei este de 12 luni.

Art. 7. Calitatea de membru în Comisia paritară încetează în următoarele situații:

- a) Retragerea sprijinului de către partea care l-a propus;
- b) Încetarea mandatului;
- c) Transferul sau detașarea;
- d) Absența nemotivată de la cel mult 3 ședințe;
- e) Primirea unei sancțiuni;
- f) Pensionarea;
- g) Decesul.

Art. 8. Membrii Comisiei paritare sunt mandatați de partea pe care o reprezintă.

Art. 9. Secretarul titular va fi numit prin act administrativ de conducerea instituției.

(1). Președintele de Comisie dispune comunicarea deciziilor spre știință și aplicare, le comunică părților interesate.

(2). Prin grija Secretariatului se pot pune la dispoziția oricărui membru al Comisiei paritare, la cerere: registrul de evidență a hotărârilor adoptate, mapa cu hotărârile în original, mapa cu procesele-verbale de ședință și corespondența comisiei.

Art. 10. La nivelul instituției, timpul de lucru al membrilor din Comisia Paritară se recunoaște ca timp de lucru efectiv prestat.

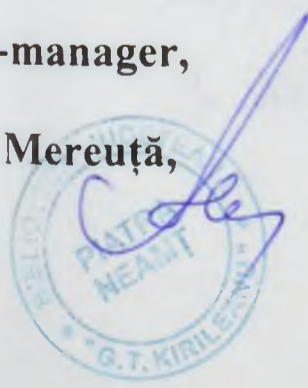
Art. 11. Prezentul Regulament intră în vigoare în momentul aprobării în cadrul ședinței Comisiei paritare.

Prezentul Regulament-cadru a fost adoptat în ședința Comisiei paritare din data de 10.03.2020.

Angajator,

Director-manager,

Mihaela Mereuță,



Reprezentanții salariaților,

Elena Bucur

Gabriela Laura Popovici

Liliana Zodieru

Virgil Cojocaru

## HOTĂRÂREA

Nr. 1 din 10.03.2020

Având în vedere Ședința Comisiei paritare din cadrul Bibliotecii Județene „G.T. Kirileanu” Neamț, întrunită în data de 10.03.2020,

prevederile Regulamentului de Organizare și Funcționare al instituției,

ținând seama de prevederile Contractului Colectiv de Muncă la nivelul Bibliotecii Județene „G.T. Kirileanu” Neamț,

## COMISIA PARITARĂ

## HOTĂRĂȘTE

Art.1. Se aprobă Regulamentul de Organizare și Funcționare al Comisiei Paritare la nivelul Bibliotecii Județene „G.T. Kirileanu” Neamț.

Art.2. Prezenta hotărâre se va afișa pe site-ul instituției.

**Reprezentanții Comisiei Paritare:**

Mihaela Mereuță, director-manager, președinte Consiliu de Administrație

Mihaela Luminița Enăchioaia, contabil șef, membru Consiliu de Administrație

Daniela Anechitei, șef birou, membru Consiliu de Administrație

Amelia Bran, bibliotecar IS, membru Consiliu de Administrație

Elena Bucur, bibliotecar IS, reprezentant al salariaților

Gabriela Laura Popovici, bibliotecar IAS, reprezentant al salariaților

Liliana Zodieru, specialist achiziții publice, reprezentant al salariaților

Virgil Cojocaru, bibliotecar IAS, reprezentant al salariaților





Conform art. 195 din Legea nr. 53/2003 din 24 ianuarie 2003 **Codul muncii**

(1) *Angajatorul persoană juridică care are mai mult de 20 de salariați elaborează anual și aplică planuri de formare profesională, cu consultarea sindicatului sau, după caz, a reprezentanților salariaților.*

(2) *Planul de formare profesională elaborat conform prevederilor alin. (1) devine anexă la contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate.*

(3) *Salariații au dreptul să fie informați cu privire la conținutul planului de formare profesională.*

Plan de formare profesională:

Cursurile de formare profesională continuă a personalului din Biblioteca Județeană „G.T. Kirileanu” Neamț se organizează, în condițiile legii, atât de către Biblioteca Națională a României, Centrul pentru Formare, Educație Permanentă și Management în Domeniul Culturii din subordinea Ministerului Culturii, asociațiile profesionale de profii (A.N.B.P.R.) precum și de firmele acreditate, care oferă cursuri ce acoperă varietatea specializărilor dintr-o bibliotecă, cu avizul Ministerului Educației și Cercetării și al Ministerului Muncii, Familiei și Egalității de Șanse.

Pentru perioada 2020-2021, instituția și –a programat cursuri de formare profesională pentru :

- implementarea standardelor de control intern/managerial, la nivelul fiecărui serviciu/birou/compartiment, referitoare la mediul de control, performanță și managementul riscurilor, informare și comunicare, activități de control, evaluare și audit – pentru personalul din funcțiile de conducere și cel aflat în comisiile numite prin dispoziția directorului – manager;
- bazele biblioteconomiei, modulul I și II – pentru personalul nou încadrat, bibliotecari;
- protecția datelor cu caracter personal- pentru personalul care lucrează direct cu publicul bibliotecii ;
- achiziții publice-noutăți legislative – pentru specialist achiziții publice;
- implementare tehnologie 3D ;
- colecția de carte veche și de patrimoniu, bibliotecari din compartimentul Fondul Kirileanu.

Stefan Lodea Sr. M



**Conform Legii Nr. 202/2002 din 19 aprilie 2002 republicată, privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, se va ține cont de :**

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

(2) În cazul în care această sesizare/reclamație nu a fost rezolvată la nivelul angajatorului prin mediere, persoana angajată care prezintă elemente de fapt ce conduc la prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte bazate pe criteriul de sex în domeniul muncii, pe baza prevederilor prezentei legi, are dreptul atât să sesizeze instituția competentă, cât și să introducă cerere către instanța judecătorească competentă în a cărei circumscripție teritorială își are domiciliul ori reședința, respectiv la secția/completul pentru conflicte de muncă și drepturi de asigurări sociale din cadrul tribunalului sau, după caz, instanța de contencios administrativ, dar nu mai târziu de 3 ani de la data săvârșirii faptei.

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) prestații și servicii sociale, acordate în conformitate cu legislația în vigoare.

(3) Persoana care prezintă elemente de fapt ce conduc la prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte bazate pe criteriul de sex, în alte domenii decât cel al muncii, are dreptul să se adreseze instituției competente sau să introducă cerere către instanța judecătorească competentă, potrivit dreptului comun, și să solicite despăgubiri materiale și/sau morale, precum și/sau înlăturarea consecințelor faptelor discriminatorii de la persoana care le-a săvârșit.

(4) Orice sesizare sau reclamație a faptelor de discriminare pe criteriul de sex poate fi formulată și după încetarea relațiilor în cadrul cărora se susține că a apărut discriminarea, în termenul și în condițiile prevăzute de reglementările legale în materie.

(5) Angajatorul care reintegrează în unitate sau la locul de muncă o persoană, pe baza unei sentințe judecătorești rămase definitive, în temeiul prevederilor prezentei legi, este obligat să plătească remunerația pierdută datorită modificării unilaterale a relațiilor sau a condițiilor de muncă, precum și toate sarcinile de plată către bugetul de stat și către bugetul asigurărilor sociale de stat, ce le revin atât angajatorului, cât și angajatului.

(6) Dacă nu este posibilă reintegrarea în unitate sau la locul de muncă a persoanei pentru care instanța judecătorească a decis că i s-au modificat unilateral și nejustificat, de către angajator, relațiile sau condițiile de muncă, angajatorul va plăti angajatului o despăgubire egală cu prejudiciul real suferit de angajat.

Pentru prevenirea și eliminarea oricăror comportamente, definite drept discriminare bazată pe criteriul de sex, angajatorul are următoarele obligații:

- a) să asigure egalitatea de șanse și de tratament între angajați, femei și bărbați, în cadrul relațiilor de muncă de orice fel, inclusiv prin introducerea de dispoziții pentru interzicerea discriminărilor bazate pe criteriul de sex în regulamentele de organizare și funcționare și în regulamentele interne ale unităților;
- b) să prevadă în regulamentele interne ale unităților sancțiuni disciplinare, în condițiile prevăzute de lege, pentru angajații care încalcă demnitatea personală a altor angajați prin crearea de medii degradante, de intimidare, de ostilitate, de umilire sau ofensatoare,
- c) să îi informeze permanent pe angajați, inclusiv prin afișare în locuri vizibile, asupra drepturilor pe care aceștia le au în ceea ce privește respectarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă;
- d) să informeze imediat după ce a fost sesizat autoritățile publice abilitate cu aplicarea și controlul respectării legislației privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați.



G. Popmi

Este interzisă discriminarea prin utilizarea de către angajator a unor practici care dezavantajează persoanele de un anumit sex, în legătură cu relațiile de muncă, referitoare la:

- a) anunțarea, organizarea concursurilor sau examenelor și selecția candidaților pentru ocuparea posturilor vacante din sectorul public sau privat;
- b) încheierea, suspendarea, modificarea și/sau încetarea raportului juridic de muncă ori de serviciu;
- c) stabilirea sau modificarea atribuțiilor din fișa postului;
- d) stabilirea remunerației;
- e) beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și la securitate socială;
- f) informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională;
- g) evaluarea performanțelor profesionale individuale;
- h) promovarea profesională;
- i) aplicarea măsurilor disciplinare;
- j) dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta;
- k) orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare.

Egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați se realizează în conformitate cu următoarele principii:

a) principiul legalității, potrivit căruia sunt respectate prevederile Constituției și legislației naționale în materie, precum și prevederile acordurilor și altor documente juridice internaționale la care România este parte;

b) principiul respectării demnității umane, potrivit căruia fiecărei persoane îi este garantată dezvoltarea liberă și deplină a personalității;

c) principiul cooperării și al parteneriatului, potrivit căruia autoritățile administrației publice centrale și locale colaborează cu societatea civilă și organizațiile neguvernamentale pentru elaborarea, implementarea, evaluarea și monitorizarea politicilor publice și a programelor privind eliminarea tuturor formelor de discriminare pe criteriul de sex, precum și pentru realizarea *de facto* a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați;

d) principiul transparenței, potrivit căruia elaborarea, derularea, implementarea și evaluarea politicilor și programelor din domeniu sunt aduse la cunoștința publicului larg;

e) principiul transversalității, potrivit căruia politicile și programele publice care apără și garantează egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați sunt realizate prin colaborarea instituțiilor și autorităților cu atribuții în domeniu la toate nivelele vieții publice.

