

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ

PĂRȚILE CONTRACTANTE

În temeiul art. 129, 134 și art.136 din Legea nr. 62/2011- Legea dialogului social, republicată s-a încheiat prezentul Contract Colectiv de Munca (CCM) având ca scop promovarea și aplicarea unor raporturi de muncă echitabile, de natură să permită desfășurarea unor activități în condiții corespunzătoare, care să asigure protecția socială a salariaților, precum și prevenirea sau limitarea unor conflicte de muncă , între:

1. Angajator, reprezentat în conformitate cu prevederile art. 2 din Contractul de management, prin **Burlacu Sorin, Manager**

2. Angajații, reprezentați în conformitate cu art. 134 din Legea nr. 62/2011, republicata, prin: **Sindicatul Liber al Personalului de Specialitate, Auxiliar și Administrativ din cadrul Bibliotecii Județene „V. Voiculescu” Buzău (SLPSAA)**– recunoscut prin Sentințele Civile: nr. 320/2015 din 09.01.2015, pronunțate de Judecătoria Buzău, fiind reprezentativ în Biblioteca Județeană „V. Voiculescu”

CAPITOLUL I DISPOZIȚII GENERALE

Art. 1(1)Părțile contractante recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în negocierea CCM și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia.

(2) Angajatorul recunoaște libera exercitare a dreptului sindical conform convențiilor internaționale pe care România le-a ratificat și legilor naționale, precum și libertatea de opinie a fiecărui salariat.

(3)Prevederile prezentului CCM se aplică tuturor angajaților din Biblioteca Județeană „V.Voiculescu” și are valabilitate inclusiv în cazul reorganizării instituției asigurând garanții minime și obligatorii pentru încheierea Contractelor Individuale de Muncă. Prezentul CCM nu se aplică persoanelor angajate în baza unei convenții civile sau a unui contract de colaborare.

Art.2 Prezentul CCM se încheie pe o perioadă de 24 luni (2 ani).

Dacă nici una dintre părți nu denunță contractul cu 30 de zile înainte de expirarea perioadei pentru care a fost încheiat, valabilitatea acestuia se prelungește prin act adițional, dar nu mai mult de 12 luni.

Art.3 Interpretarea clauzelor contractului se face prin consens.

(1) Dacă nu se realizează consensul, clauza se interpretează conform regulilor de drept comun iar dacă și după aceasta, divergența persistă, clauza se interpretează în interesul favorabil salariaților până la decizia finală a instanței de judecată.

(2) Pentru soluționarea pe cale amiabilă a litigiilor intervenite cu ocazia executării, modificării, suspendării sau încetării prezentului CCM, părțile convin ca în termen de 15 zile de la data înregistrării CCM să constituie o comisie paritară pentru analiza modului de aplicare a prevederilor prezentului contract.

(3) Componența, organizarea și funcționarea comisiei paritare se stabilesc prin **Anexa nr. 1**.

Art.4 Clauzele CCM pot fi modificate în urma negocierilor părților în cadrul Comisiei paritare, rezultând încheierea unui act adițional, conform legii, în formă scrisă și înregistrat la Inspectoratul Teritorial de Muncă Buzău (ITM).

(1) Modificările aduse contractului și semnate de reprezentanții legali ai ambelor părți, fac parte integrantă din CCM și produc aceleași efecte ca și contractul însuși de la data înregistrării lor la ITM Buzău.

(2) Partea care dorește această modificare, va trebui să avizeze printr-o cerere scrisă, înregistrată, pe ceilalți semnatori ai acordului și va cuprinde atât motivele care au determinat-o cât și propunerile concrete.

(3) Cererile de modificare vor fi depuse în scris, de către reprezentanții legali ai celor două părți, la registraturile respective.

(4) Negocierile cu privire la modificare nu vor putea începe mai târziu de 35 zile de la data comunicării.

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

(6) Convocarea Comisiei paritare se poate face de către oricare din părțile contractante.

Art.5 (1)Angajatorul va asigura afișarea pe site-ul Bibliotecii Județene „V. Voiculescu” Buzău a textului prezentului CCM astfel încât angajații să ia cunoștință de conținutul acestuia.

(2) SLPSAA și angajatorul vor verifica modul în care sunt respectate prevederile prezentului contract și vor asigura completarea prevederilor ROF precum și RI cu prevederile prezentului contract.

Art.6(1) Drepturile angajaților, prevăzute în acest contract se stabilesc prin lege în limite precise, nu pot constitui obiect al negocierilor în sensul că nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi colective sau individuale care au fost recunoscute anterior, stabilite la nivel de instituție.

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

(4)Părțile se obligă ca, în perioada de aplicare a prezentului contract, să nu promoveze și să nu susțină proiecte de acte normative a căror adoptare ar conduce la diminuarea drepturilor ce decurg din CCM aplicabil, oricare ar fi nivelul la care acesta s-a încheiat.

Art.7(1)Angajatorul inițiază negocierea colectivă cu cel puțin 45 zile calendaristice înaintea expirării contractelor colective de muncă. În cazul în care angajatorul nu inițiază negocierea, aceasta va începe la cererea scrisă a organizației sindicale reprezentative, în termen de cel mult 10 zile calendaristice de la comunicarea solicitării.

(2) La negocierea CCM părțile își vor pune reciproc la dispoziție documentele necesare bunei desfășurări a negocierii, în termen de cel mult 5 zile de la solicitare.

CAPITOLUL II TIMPUL DE MUNCA SI TIMPUL DE ODIHNA

Art. 8 Durata normală a timpului de lucru, este de 8 ore pe zi, respectiv 40 ore pe săptămână.

(1) Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii este de regulă uniformă, timp de 5 zile.

(2) În cazul în care durata zilnică a timpului de muncă, este mai mare de 6 ore, angajații au dreptul la pauză de masă inclusă în timpul de muncă .Pauza pentru servirea mesei nu poate fi mai mică de 20 minute. Repausul pentru servirea mesei, cu o durată de 20 minute, se include în programul de lucru.

(3) Salariații beneficiază de pauze de calculator pentru refacerea capacității de muncă cu o durată totală de 20 de minute pe schimb.

(4) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate să depășească 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare. Stabilirea timpului de muncă al fiecărui angajat ce implică ore suplimentare, se va face cu acordul salariatului. Excepție de la această regulă fac cazurile:

- forța majoră ca prevenirea sau înlăturarea unor calamități naturale (explozii, inundații etc.) ;
- lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente (repararea utilajelor sau instalațiilor cu grad de pericol de exploatare, în cazul în care defecțiunea acestora ar provoca încetarea activității pentru mai multe persoane sau ar putea determina pierderi materiale, infestarea și poluarea mediului, pierderi de vieți omenești; prevenirea sau înlăturarea unor situații care ar putea provoca degradarea sau distrugerea documentelor de bibliotecă);
- înlăturarea consecințelor unui accident (înlăturarea efectelor unor situații neprevăzute care ar dăuna bunei funcționări a activității de asigurare a surselor de energie, combustibil, apa, agent termic și a instalațiilor de distribuire a acestora).

(5) Munca suplimentară efectuată peste durata normală a timpului de lucru, atât de personalul încadrat în funcții de execuție cât și de către cel 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.

(6) Orele de începere și de terminare a programului vor fi stabilite prin RI cu consultarea SLPSAA.

(7) Salariații au dreptul între două zile de muncă la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive. Prin excepție, în cazul muncii în schimburi, acest repaus nu poate fi mai mic de 8 ore între schimburi.

Art.9 (1)Angajații pot solicita, pentru cazuri justificate, orare flexibile de lucru/decalarea programului de lucru. Angajatorul cu consultarea SLPSAA va analiza cererea și o va aproba, în funcție de posibilități.

(2) Angajații au posibilitatea de a anunța în scris aceste situații, în timp util (cu cel puțin o săptămână înainte dar nu mai mult de o lună înaintea apariției acestor situații) pentru a nu dezorganiza activitatea instituției.

Art.10 (1)Angajatul are dreptul la repaus săptămânal de 48 ore, de regulă, sâmbăta și duminica.

(2) În cazul unor lucrări urgente, a căror executare imediată este necesară pentru organizarea unor măsuri de salvare a persoanelor sau bunurilor angajatorului, pentru evitarea unor accidente iminente sau pentru înlăturarea efectelor pe care aceste accidente le-au produs asupra materialelor, instalațiilor sau clădirilor instituției, repausul săptămânal poate fi suspendat pentru personalul necesar, în vederea executării acestor lucrări.

(3) Angajații al căror repaus săptămânal a fost suspendat în condițiile alin. (2) se vor compensa numai cu timp liber corespunzător, raportat la perioada întreruptă.

Art.11(1) Se consideră sărbători legale și religioase și sunt zile de repaus, următoarele:

- 1 și 2 ianuarie;
- 24 ianuarie - Ziua Unirii Principatelor Române;
- Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paștelui;
- prima și a doua zi de Paști;
- 1 mai;
- 1 iunie;
- prima și a doua zi de Rusalii;
- Adormirea Maicii Domnului;
- 30 noiembrie Sfântul Apostol Andrei, cel Întâi chemat, Ocrotitorul României;
- 1 decembrie;
- prima și a doua zi de Crăciun;
- Liberul - pentru îngrijirea sănătății copilului, cu vârsta cuprinse între 0 - 18 ani, în condițiile prevăzute de lege, în scopul de a asigura posibilitatea părinților copilului de a verifica anual starea de sănătate a acestuia.În acest sens aceștia vor depune cererea la angajator cu cel puțin 15 zile lucrătoare

înainte de vizita la medic care va fi însoțită de o declarație pe propria răspundere că în anul respectiv celălalt părinte nu a solicitat ziua lucrătoare liberă și nici nu o va solicita.

În cazul în care niciunul dintre părinții copilului nu va solicita ziua lucrătoare liberă, aceasta nu se va reporta în anul viitor calendaristic.

Art.12(1) În cazul în care salariatul a optat pentru un concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 1an, cu excepția copilului cu handicap, după această perioadă, acesta are dreptul la un concediu fără plată de încă an pentru creșterea copilului până la vârsta de 2 ani.

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

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

Art.13 (1)La cererea întemeiată a angajatelor gravide, în baza recomandării medicului de familie, dacă acestea nu pot îndeplini durata normală de muncă din motive de sănătate, a lor sau a fătului lor, angajatorul va permite:

- reducerea cu o pătrime a duratei normale de muncă, cu menținerea veniturilor salariale, suportate integral din fondul de salarii al acestuia, potrivit reglementărilor legale;

- efectuarea controalelor medicale (investigațiile prenatale) în timpul programului de lucru, conform recomandărilor medicului care urmărește evoluția sarcinii, fără a le fi afectate drepturile salariale, prin acordarea angajatelor dispensă pentru efectuarea acestora, în limita a 16 ore pe lună.

(2) Angajatorul este obligat să acorde salariatelor 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. 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) Angajatorul va asigura respectarea măsurilor de protecție a maternității la locurile de muncă, conform prevederilor O.U.G. nr. 96/2003, cu modificările și completările ulterioare.

Art.14 (1) Efectuarea concediului de odihnă se realizează în baza unei programări colective sau individuale.

(2) Angajații au dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu de odihnă plătit, în raport de vechimea în muncă, după cum urmează:

- pana la 15 ani - 21 zile lucrătoare;
- peste 15 ani - 25 zile lucrătoare.

(3) Angajații care își desfășoară activitatea în condiții grele și condiții periculoase sau vătămătoare stabilite prin Buletine de determinare prin expertizare a locurilor de muncă, beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de 5 zile lucrătoare, în afara celorlaltor măsuri de protecție dispuse de legislația specifică.

(4) Angajatorul este obligat, cu cel puțin 30 de zile înainte de expirarea buletinului de determinare prin expertizare a locurilor de muncă din Biblioteca Județeană „V.Voiculescu” Buzău, pentru care se aplică prevederile alin. (3) să solicite organelor competente noi determinări sau prelungirea celor existente.

(5) Prevederile alin (3) vor fi aplicate în funcție de aprobările Direcția de Sănătate Publică a Județului Buzău (determinări).

(6) Angajații cu grad de handicap stabilit prin Certificat medical vor beneficia de un concediu de odihnă suplimentar de 3 zile lucrătoare.

(7) În cazul angajaților care se încadrează în cel puțin 2 situații prevăzute de art. 147 Codul muncii, respectiv își desfășoară activitatea în condiții grele și condiții periculoase sau vătămătoare și au și grad de handicap vor beneficia de un concediu de odihnă suplimentar de 8 zile lucrătoare pe an (5 zile pentru condiții de muncă și 3 zile pentru gradul de handicap).

Art.15(1) Pentru salariații care se încadrează în muncă în timpul anului, durata concediului de odihnă se va stabili proporțional cu perioada lucrată de la încadrare la sfârșitul anului calendaristic respectiv, în raport cu vechimea în muncă stabilită potrivit art.14, alin. (2).

(2) La programarea concediilor de odihnă ale angajaților, conducerea instituției va ține seama, în măsura în care este posibil, de calendarul vacanțelor școlare prevăzute de Ministerul Educației Naționale, în cazul salariaților care au copii, dar și de specificul activității celuilalt soț.

(3) Programarea concediilor de odihnă va fi modificată de către conducerea instituției, la cererea salariatului, în următoarele cazuri:

a) salariatul se află în concediu medical sau internat în spital;

b) salariața cere concediu de odihnă înainte sau în continuarea concediului de maternitate sau a concediului medical de risc maternal;

c) salariatul urmează sau trebuie să urmeze un curs de calificare, recalificare, perfecționare sau specializare, în țară ori în străinătate;

d) salariatul are recomandare medicală pentru a urma un tratament într-o stațiune balneoclimaterică;

e) salariatul se află în concediu plătit pentru creșterea copilului în vârstă de până la 1 an, respectiv 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, de până la 3 ani;

f) salariatul se află în concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;

g) salariatul se află în concediu paternal;

h) salariatul beneficiază de zile libere plătite;

i) alte motive temeinic justificate din cauza cărora concediul nu poate fi efectuat.

Dacă în timpul concediului de odihnă intervine una dintre situațiile menționate la alin. (3) lit. a), b), c), e) f) și h), efectuarea acestuia se întrerupe.

Art.16 (1) 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.

(2) În cazul în care salariatul, din motive justificate și neimputabile, nu poate efectua, integral sau parțial, concediul de odihnă pe anul în curs, cu acordul persoanei în cauză, angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă neefectuat într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care

s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual.

Art.17 (1) Pentru perioada concediului de odihnă, angajații au dreptul la o indemnizație de concediu care nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent convenite pentru perioada respectivă, prevăzute în contractual individual de muncă .

(2) Îndemnizația de concediu de odihnă reprezintă media zilnică a drepturilor salariale prevăzute la alin. (1) din ultimele 3 luni anterioare celei în care este efectuat concediul, multiplicată cu numărul de zile de concediu.

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

(4) Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat convenit angajaților este permisă în condițiile legii numai în cazul încetării raporturilor juridice de muncă.

(5) În cazul decesului angajatului reprezentând compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat se va acorda membrilor săi de familie - soț, copii, părinți.

Art.18 (1) Concediul de odihnă poate fi fracționat, la solicitarea angajatului, cu condiția ca una din fracțiuni să fie de cel puțin 10 zile lucrătoare neîntrerupte și să nu pericliteze desfășurarea normală a activității.

(2) Dacă în perioada concediului de odihnă sunt sărbători legale, contractuale și/sau religioase, concediul de odihnă se prelungește cu numărul de zile corespunzător.

(3) Concediul de odihnă poate fi întrerupt la cererea angajatorului, pentru motive obiective.

(4) Angajatorul poate chema angajatul din concediul de odihnă pentru caz de forță majoră sau pentru interese urgent justificate care impun prezența angajatului la locul de muncă. În acest sens angajatorul are obligația de a suporta toate cheltuielile necesare angajatului și familiei sale, în vederea revenirii la locul de muncă precum și eventualele prejudicii suferite de acesta ca urmare a întreruperii concediului de odihnă.

(5) Angajatul poate fi chemat din concediul de odihnă în cazuri bine justificate, prin nota de chemare întocmită de șeful ierarhic, avizată de manager și cu acordul angajatului.

(6) Angajatul poate fi chemat la lucru din timpul său liber, numai cu acordul său și numai pe baza unei note scrise întocmite de angajator .

Art.19 (1)Angajații au dreptul, potrivit legii, la zile libere plătite, care nu se includ în durata concediului de odihnă, pentru evenimente deosebite în familie sau pentru alte situații, după cum urmează:

a) căsătoria angajatului - 5 zile;

b) căsătoria unui copil - 3 zile;

c) nașterea unui copil - 3zile+5 zile concediu paternal + 10 zile dacă a urmat, în condițiile legii, un curs de puericultură;

d) decesul soțului/soției, copilului- părinților (gr.I), nepoților –fraților- surorilor(gr.II), bunicilor (gr.II) - 3 zile;

e) donatorii de sânge – 1 zi, conform legii(plata zilei libere se va face pe baza dovezii, eliberate de unitatea de recoltare a sângelui.).

(2) Aceste zile libere plătite se acordă în afara concediului legal de odihnă, a sfârșitului de săptămână și a sărbătorilor legale și religioase.

Art.20 (1)Angajații au dreptul să beneficieze, la cerere, de concedii pentru formare profesională cel puțin o dată la 2 ani .

(2) Concediile pentru formare profesională se pot acorda cu sau fără plată.

(3) Concediile fără plată pentru formare profesională se acordă la solicitarea angajatului, pe perioada formării profesionale pe care angajatul o urmează din inițiativa sa.

(4) Angajatorul poate respinge solicitarea angajatului numai dacă absența lui ar prejudicia grav desfășurarea activității.

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

(6) Efectuarea concediului fără plată pentru formare profesională se poate realiza și fracționat în cursul unui an calendaristic, prin susținerea unor examene de absolvire a unor forme de învățământ sau pentru susținere examenelor de promovare în anul următor de învățământ superior, cu respectarea prevederilor (alin.5).

(7) 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 de lege, acesta are dreptul la un concediu pentru formare profesională, plătit de angajator, de până la 10 zile lucrătoare sau de până la 80 de ore.

(8) În situația prevăzută la alin. (7) indemnizația de concediu va fi stabilită conform prevederilor legale.

(9) Perioada în care angajatul beneficiază de concediul plătit prevăzut la alin. (7) se stabilește de comun acord cu angajatorul. Cererea de concediu plătit pentru formare profesională va fi înaintată angajatorului în condițiile prevăzute la alin. (5).

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

Art. 21 (1) Salariații au dreptul la concedii fără plată, în următoarele situații:

a) îngrijirea copilului bolnav în vârstă de peste 3 ani, în perioada indicată în certificatul medical; de acest drept beneficiază atât mama salariată, cât și tatăl salariat, dacă mama copilului nu beneficiază, pentru aceleași motive, de concediu fără plată;

b) tratament medical efectuat în străinătate pe durata recomandată de medic, dacă cel în cauză nu are dreptul, potrivit legii, la indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă, precum și pentru însoțirea soțului sau, după caz, a soției ori a unei rude apropiate - copil, frate, soră, părinte, pe timpul cât aceștia se află la tratament în străinătate -, în ambele situații cu avizul obligatoriu al Ministerului Sănătății.

(2) Concediile fără plată pot fi acordate și pentru interese personale, altele decât cele prevăzute la art. 20, al. 3 pe durate stabilite prin acordul părților, dar nu mai mult de 90 de zile calendaristice, în condițiile în care nu se prejudiciază grav desfășurarea activității la locul de muncă al salariatului.

CAPITOLUL III INCHEIEREA, EXECUTAREA, MODIFICAREA, SUSPENDAREA ȘI INCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art.22(1) În vederea stabilirii corecte a drepturilor și obligațiilor salariaților, angajarea se face prin încheierea contractului individual de muncă. Contractele individuale de muncă nu pot să prevadă clauze contrare sau drepturi sub nivelul minim stabilit prin acte normative. Contractul individual de muncă va respecta clauzele prevăzute de lege, precum și cele din CCM.

(2) Contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților, de regulă pe o perioadă nedeterminată, stabilește drepturile și obligațiile angajaților și este încheiat în scris, în câte un exemplar pentru fiecare parte. Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului.

(3) Prin excepție, contractul individual de muncă se poate încheia și pe durata determinată în condițiile expres prevăzute de lege.

(4) Angajatorul se obligă, potrivit legii să comunice, prin anunțuri de presă sau prin afișare la sediul instituției, în locuri special amenajate posturile disponibile și condițiile de ocupare a lor, cu cel puțin 15zile lucrătoare înainte de data stabilită pentru prima probă a concursului pentru ocuparea postului vacant, respectiv cu cel puțin 10 zile lucrătoare înainte de data stabilită pentru prima probă de concurs pentru ocuparea unui post temporar vacant.

Art.23 (1)Anterior începerii activității, contractul individual de muncă se înregistrează în registrul general de evidență a salariaților, care se transmite ITM Buzău cel târziu în ziua anterioară începerii activității.

(2)Angajatorul este obligat ca, anterior începerii activității, să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă.

(3) Munca prestată în temeiul unui contract individual de muncă constituie vechime în muncă și în specialitate.

(4) 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.

(5) Fișa postului va conține obligatoriu toate atribuțiile inclusiv activitatea desfășurată în cadrul comisiilor și grupurilor de lucru, constituind timp de lucru efectiv.

Art.24 (1) Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de muncă se poate stabili o perioadă de probă de:

- cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție;
- cel mult 120 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere;
- maxim 30 de zile calendaristice la încadrarea persoanelor cu handicap;

(2) Nu intra în calculul perioadei de încercare (proba) timpul în care salariatul s-a aflat în incapacitate temporară de muncă sau concediu fără plată mai mare de 30 zile.

(3) 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.

(4) Pe durata perioadei de probă salariatul beneficiază de toate drepturile și are toate obligațiile prevăzute în legislația muncii, în CCM aplicabil, în regulamentul intern, precum și în contractul individual de muncă.

(5) Pe durata executării unui contract individual de muncă nu poate fi stabilită decât o singură perioadă de probă în profesia respectivă. Prin excepție, salariatul poate fi supus la o nouă perioadă de probă în situația în care acesta debutează într-o nouă funcție sau profesie. Perioada în care se pot face angajări succesive de probă ale mai multor persoane pentru același post este de maximum 12 luni.

Art.25 (1) Contractul individual de muncă se poate modifica de regulă numai cu acordul părților, în ceea ce privește: durata contractului, felul muncii (meseria), locul muncii (prin locul muncii se înțelege localitatea, unitatea în care va lucra potrivit contractului individual de muncă), drepturile salariale, condițiile de muncă precum și timpul de muncă și timpul de odihnă numai cu acordul părților sau prin excepție la inițiativa angajatului, în cazurile prevăzute de lege.

(2) Refuzul salariatului de a accepta o modificare a clauzelor referitoare la felul muncii, la locul muncii sau la drepturile salariale (în afara situațiilor prevăzute de dispozițiile legale în vigoare - delegarea și detașarea), nu dă dreptul celui care angajează de a proceda la desfacerea sau modificarea unilaterală a contractului individual de muncă, pentru acest motiv.

(3) În cazul în care salariatul solicită mutarea în cadrul instituției, se vor respecta regulile de mobilitate internă care vor fi aduse la cunoștința salariatului.

Art.26(1)Angajatul poate fi delegat sau detașat în funcție de necesitățile serviciului, cu acordul șefului ierarhic direct, în condițiile prevăzute de dispozițiile legale în vigoare. Delegarea se face cu păstrarea competențelor profesionale.

(2) CIM se poate modifica de regulă numai prin acordul părților sau prin excepție la inițiativa angajatorului, în cazurile prevăzute de lege.

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

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

Art.27 Contractul individual de muncă se poate suspenda în ceea ce privește efectele sale, de drept, prin acordul părților, conform prevederilor din regulamentul intern sau în cazurile prevăzute de lege în mod expres.

Art.28(1)Încetarea contractului individual de muncă poate avea loc în condițiile prevăzute de lege, astfel:

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

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

(3) Angajatorul este obligat să înregistreze demisia salariatului. Refuzul angajatorului de a înregistra demisia dă dreptul salariatului de a face dovada acesteia prin orice mijloace de probă.

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

(5) Termenul de preaviz este cel convenit de părți în contractul individual de muncă și nu poate fi mai mare de:

- 20 de zile lucrătoare pentru salariații cu funcții de execuție,
- 45 de zile lucrătoare pentru salariații care ocupă funcții de conducere.

(6) Pe durata preavizului contractul individual de muncă continuă să-și producă toate efectele.

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

(8) Contractul individual de muncă încetează la data expirării termenului de preaviz sau la data renunțării totale ori parțiale de către angajator la termenul respectiv.

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

(10) Contractul individual de muncă nu poate înceta din inițiativa angajatorului, decât în cazurile expres și limitativ prevăzute de lege.

(11) Contractul individual de muncă al angajatului poate înceta pe motiv de necorespondere profesională numai în urma evaluării performanțelor profesionale, conform procedurilor de evaluare legale sau după o cercetare administrativă prealabilă temeinică, efectuată potrivit legii, cu ascultarea celui învinuit, asigurându-i-se pe deplin dreptul la apărare. În cazul angajaților care sunt membri ai Biroului de conducere al SLPSAA, aceștia vor fi asistați de organizația la care sunt afiliați.

(12) În caz de anulare a desfacerii contractului individual de muncă, instituția este obligată să reîncadreze pe funcția avută pe cel căruia i s-a desfășurat contractul de muncă în mod nejustificat și se obligă să-i plătească o despăgubire egală cu salariile indexate, majorate și reactualizate precum și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat angajatul.

Art.29(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 ale prezentului contract, personal angajat cu contract individual de muncă pe durată determinată.

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

(3) Contractul individual de muncă pe durată determinată poate fi prelungit și după expirarea termenului inițial, cu acordul scris al părților, pentru perioada realizării unui proiect, program sau unei lucrări, dar numai înăuntrul termenului de 36 de luni și de cel mult două ori consecutiv.

(4) Între aceleași părți se pot încheia succesiv cel mult 3 contracte individuale de muncă pe durată determinată.

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

(6) La încetarea celui de-al 3-lea CIM pe durată determinată succesiv, pe postul respectiv va fi angajat un salariat cu CIM pe durată nedeterminată.

Art. 30 Angajatul încadrat cu contract individual de muncă pe durată determinată poate fi 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.

CAPITOLUL IV

SALARIZARE, ALTE DREPTURI SALARIALE SI ALTE VENITURI

Art. 31(1) Salariul reprezintă contraprestația muncii depuse de angajat în baza contractului individual de muncă.

(2) Pentru munca prestată în baza CIM, fiecare angajat are dreptul la un salariu exprimat în bani.

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

(4) Salariul cuprinde salariul de bază (suma de bani la care are dreptul lunar personalul plătit din fonduri publice, corespunzător funcției, gradului/treptei profesionale, gradației, vechimii în specialitate), indemnizațiile, adaosurile și celelalte elemente ale sistemului de salarizare corespunzătoare fiecărei categorii de personal (sporurile) conform prevederilor privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice (Legea 153/2017).

(5) Salariile se plătesc înaintea oricăror alte obligații bănești ale angajatorului.

(6) Sistemul de salarizare al personalului Bibliotecii Județene „V. Voiculescu” Buzău se stabilește prin lege, cu consultarea SLPSAA.

(7) Stabilirea salariului de bază pentru fiecare funcție și pentru fiecare grad sau treaptă profesională trebuie să prevadă un salariu corect pentru fiecare angajat încadrat pe funcția respectivă, potrivit legii.

(8) Solicitarea fondului de salarii al instituției trebuie să aibă în vedere numărul de salariați necesar bunei funcționări a Bibliotecii Județene „V. Voiculescu” Buzău, ținând cont de criteriile de normare a muncii, prevăzute de legile în vigoare.

(9) Părțile contractante vor purta negocieri cu ordonatorul principal de credite pentru îmbunătățirea cadrului legal privind salarizarea personalului din Biblioteca Județeană „V. Voiculescu” Buzău și, acordarea, pe această bază, a resurselor umane și financiare corespunzătoare de la bugetul de stat.

(10) Salariile se plătesc în bani, o dată pe lună, la data de 5 ale lunii (dată care se stabilește de ordonatorul principal de credite).

(11) Plata salariului se face prin virament într-un cont bancar.

(12) Angajații Bibliotecii Județene „V. Voiculescu” Buzău vor beneficia de indemnizația de hrană (în anul 2019 se va acorda începând cu drepturile salariale aferente lunii ianuarie), vouchere de vacanță (regulament conform Anexei nr. 4) și alte facilități acordate în condițiile legii.

(13) Indemnizație de hrană și vouchere de vacanță se vor acorda conform prevederilor legale, numai în măsura aprobării fondurilor necesare de către ordonatorul principal de credite și ale prevederilor bugetare anuale.

(14) Angajatorului îi revine obligația de a solicita ordonatorului principal de credite alocarea bugetului necesar pentru angajare, suplimentare și/sau transformare de posturi, pentru promovarea angajaților în grade sau trepte profesionale conform prevederilor legale.

Art.32 (1) Salariații instituției, beneficiază de 5 gradații corespunzătoare tranșelor de vechime în muncă.

(2) 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:

- gradația 1 – de la 3 la 5 ani – și se determină prin majorarea salariului de bază cu cota procentuală de 7,5%, rezultând noul salariu de bază;

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

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

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

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

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

(4) Pentru personalul nou-încadrat, salariul de bază se determină prin aplicarea succesivă a majorărilor prevăzute la alin. (2), corespunzător gradației deținute.

CAPITOLUL V CONDIȚII DE MUNCĂ, SĂNĂTATE ȘI SECURITATE ÎN MUNCĂ

Art.33 (1) Părțile se obligă să depună toate eforturile pentru aplicarea riguroasă a legislației în vigoare, în vederea ameliorării permanente a condițiilor de muncă.

(2) La stabilirea măsurilor privind condițiile de muncă, părțile vor ține seama de următoarele cerințe minime:

- condițiile de muncă din cadrul instituției trebuie să asigure integritatea fizică și psihică a angajatului;

- se vor lua măsuri de ameliorare reală a condițiilor de muncă, conform legii (aplicarea prevederilor legale privind măsurile de protecție și siguranță la locul de muncă, inclusiv cele de prevenire a incendiilor);

- măsurile preconizate pentru ameliorarea condițiilor de muncă trebuie să fie realizate împreună cu reprezentanții SLPSSA, astfel încât aceștia să fie consultați cu privire la aceste măsuri.

(3) Angajatorul se va preocupa de ameliorarea mediului de la locul de muncă cu condiții vătămătoare (secții de împrumut, de lectură, depozite, servicii de prelucrare, servicii de achiziții, atelier de legătorie, etc.) prin luarea de măsuri necesare pentru protejarea securității și sănătății salariaților, inclusiv pentru activitățile de prevenire a riscurilor profesionale.

Art.34 Organizarea activității, prin stabilirea unei structuri organizatorice raționale și echilibrate, repartizarea tuturor angajaților pe locurile de muncă cu precizarea atribuțiilor și răspunderilor ce 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.

Art. 35 Angajatorul va asigura organizarea rațională a muncii pentru fiecare loc de muncă, stabilind sarcini, competențe, și responsabilități menite să asigure utilizarea integrală și eficientă a timpului de lucru, de către fiecare angajat în parte, în conformitate cu fișa postului.

Art. 36 (1) În toate situațiile în care normele de muncă:

- nu asigură un grad complet de ocupare ori;

- conduc la o solicitare fizică și psihică excesivă sau

- nu corespund condițiilor pentru care au fost elaborate, se impune reexaminarea și redimensionarea lor. Aceasta poate fi cerută atât de angajator cât și de SLPSAA. În caz de divergență în ceea ce privește cantitatea și calitatea normelor de muncă se va recurge la o expertiză tehnică ce va fi stabilită de comun acord. Concluziile expertizei sunt obligatorii pentru ambele părți.

Părțile consideră prevederile legislației în domeniu, minimale și obligatorii.

(2) În cadrul nerespectării programului de lucru de către angajator, SLPSAA îi sesizează acestuia situația creată. Dacă după 5 zile lucrătoare angajatorul nu ia măsuri pentru remedierea situației semnalate, SLPSAA va sesiza ITM Buzău.

Art. 37 (1) Angajatorul are obligația să asigure permanent condițiile tehnice și de microclimat avute în vedere și să elaboreze normele de muncă, iar angajații să îndeplinească sarcinile ce rezultă din funcția sau postul deținut conform fișei postului.

(2) La nivelul Bibliotecii Județene „V.Voiculescu” Buzău locurile de muncă se clasifică în locuri de muncă normale și locuri de muncă cu condiții periculoase sau vătămătoare și condiții grele stabilite potrivit buletinelor de determinare.

(3) Pentru prestarea activității în locurile de muncă cu condiții grele și condiții periculoase sau vătămătoare, angajații au dreptul la concediu suplimentar, echipament de protecție gratuit, materiale igienico-sanitare acordate gratuit.

Art. 38 (1) Angajații instituției sunt obligați să se prezinte la examenele medicale de supraveghere a sănătății la locul de muncă, conform planificării efectuate de către medicul de medicina muncii cu acordul angajatorului, în scopul de a constata dacă sunt apti pentru desfășurare activității în posturile pe care ar urma să le ocupe sau pe care le ocupă, precum și pentru prevenirea îmbolnăvirilor profesionale.

(2) Refuzul angajatului de a se prezenta la examinările medicale constituie abatere disciplinară și poate duce la încetarea contractului de muncă.

(3) Examinarea medicală este gratuită, iar cheltuielile ocazionale 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.

(4) Examinarea medicală este asigurată de angajator la reînceperea activității după o întrerupere mai mare de 6 luni și, ulterior, o dată pe an, de către unitățile sanitare de specialitate acreditate ca atare de Ministerul Sănătății și agreeate de către angajator și sindicate, și selectate potrivit legii.

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

Art. 39 (1) În toate cazurile în care condițiile de muncă s-au înrăutățit determinând reclasificarea locurilor de muncă, angajatorul și SLPSAA 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.

(2) Angajatorul are obligația să solicite refacerea buletinelor de determinare sau după caz expertizare a locurilor de muncă ori de câte ori intervin modificări în ceea ce privește tehnologia, echipamentele de lucru și amenajarea locului de muncă, dar nu mai târziu de 36 luni de la data emiterii buletinelor de determinare .

(3) Identificarea concretă a locurilor de muncă, a categoriilor de personal, a cuantumului sporurilor prevăzute de H.G.nr.360/2018 și de H.G.nr.569/2017 precum și condițiile de acordare a acestora se stabilesc prin dispoziție de către angajator, cu consultarea SLPSAA, având la bază buletinele de determinare sau după caz de expertizare a locurilor de muncă emise de autoritățile abilitate în acest sens.

Art.40 (1) Modificarea programului de lucru al fiecărui angajat este atributul angajatorului, conform intereselor instituției și cu respectarea prevederilor legale în vigoare.

(2) Angajatorul este obligat să aducă la cunoștința angajaților noul program cu cel puțin 5 zile înainte de intrarea în vigoare, exceptând situațiile neprevăzute, când anunțul se face cu 24 de ore înainte. În cazul nerespectării condițiilor prevăzute mai sus salariatul este absolvit de orice răspundere.

(3) Orele suplimentare efectuate de angajați sunt compensate în condițiile legii, cu timp liber corespunzător.

Art.41 (1) 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.

(2) La angajare sau la schimbarea unui loc de muncă ori a felului muncii, angajatul va fi instruit și testat efectiv cu privire la riscurile ce le presupune noul loc de muncă precum și normele și sănătatea și securitate în muncă pe care este obligat să le cunoască și să le respecte în procesul muncii.

Art.42 Angajatorul este obligat să asigure integral echipamentele de protecție și materialele igienico-sanitare.

Art.43 (1) În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de muncă, angajatul va lua următoarele măsuri minime de amenajare a locului de muncă:

- a) va asigura condiții de spațiu în conformitate cu normele legale de sănătate publică;
- b) va asigura condiții ergonomice (mijloacele de muncă, obiectele muncii și forța de muncă) de desfășurare a activității la locul de muncă;
- c) asigurarea condițiilor optime de muncă în funcție de destinația spațiului și specificul locului de muncă (iluminat suficient și corespunzător, microclimat, zgomot, vibrații, temperatură optimă-min.18°C – max.25°C, umiditate, aerisire, igienizare periodică);
- d) asigurarea unui mobilier corespunzător, precum și logistică adecvată;
- e) amenajarea, întreținerea și modernizarea anexelor sociale ale locurilor de muncă – vestiare, grupuri și instalații sanitare, cu o dotare corespunzătoare a acestora, precum și asigurarea personalului necesar pentru curățenie;
- f) diminuarea, până la eliminare a emisiilor poluante;
- g) analiza periodică, împreună cu reprezentantul ITM Buzău pentru protecția și securitatea muncii și organele sanitare competente, a cauzelor accidentelor de muncă și îmbolnăvirilor profesionale;
- h) îndepărtarea de urgență a cauzelor generatoare de accidente de muncă și adoptarea unor măsuri eficiente în vederea eliminării grabnice a cauzelor îmbolnăvirilor profesionale;

(2) În funcție de recomandările formulate de medicul de medicina muncii, angajatorul va asigura la solicitarea angajatului cu astfel de recomandări, schimbarea temporară a locului de muncă sau după caz, modificarea atribuțiilor de serviciu, în condițiile legii.

Art.44 Angajatorului îi este interzisă folosirea femeilor gravide în locuri de muncă ce pot dăuna sănătății acestora.

Art.45 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.

Art.46 (1) În cazul recomandărilor medicale, vizate de medicul de medicina muncii, angajatorul este obligat să asigure trecerea angajaților în alte locuri de muncă vacante din unitate, compatibile cu pregătirea profesională sau după caz, cu capacitate de muncă stabilită de medicul de medicina muncii.

(2) Obligația angajatorului prevăzută de alin.1 va fi dusă la îndeplinire cu consultarea reprezentanților SLPSAA.

Art.47 În vederea îmbunătățirii condițiilor de muncă ale salariaților din Biblioteca Județeană „V.Voiculescu” Buzău, activitățile de prevenire și cele de protecție se vor asigura prin serviciul extern de prevenire și protecție.

CAPITOLUL VI

ALTE MĂSURI DE PROTECȚIE ȘI FACILITĂȚI ACORDATE ANGAJAȚILOR

Art.48 Angajatorul va întreprinde toate demersurile pentru obținerea autorizațiilor necesare, plata asigurărilor sociale de sănătate precum și orice cheltuieli necesare deplasării angajaților, în interes de serviciu, în țară sau străinătate.

Art.49 (1) Concedierea reprezintă încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului.

(2) Concedierea poate fi dispusă pentru motive care țin de persoana salariatului sau pentru motive care nu țin de persoana salariatului. Este interzisă concedierea salariaților:

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

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

Art. 50(1) 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 salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;

d) pe durata concediului de maternitate;

e) pe durata concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;

f) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;

h) pe durata efectuării concediului de odihnă.

(2) Prevederile alin.1 nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării instituției, în acest caz angajatorul având obligația să asigure angajaților posturi corespunzătoare pregătirii lor profesionale sau dreptul de a putea opta pentru posturile vacante din instituție, cu întrunirea condițiilor specifice.

(3) Pe perioada suspendării contractului individual de muncă conform alin.1, angajatorul nu poate da decizii de modificare sau încetare a raporturilor de muncă ale angajatului respectiv.

Art. 51 Angajații instituției, trimiși în delegație în țară, vor beneficia de decontarea cheltuielilor de transport și costul cazării, precum și de plata diurnei, în conformitate cu dispozițiile legale în vigoare.

Art. 52 (1) Angajatorul elaborează anual și aplică planuri de formare profesională, cu consultarea sindicatului. Părțile convin să participe la elaborarea și utilizarea sistemului de formare și evaluare bazat pe competențe și asupra necesității și obligativității perfecționării profesionale a salariaților.

(2) În realizarea formării profesionale se va ține seama de următoarele:

a) identificarea posturilor de către manager, șefi de servicii, șefi de birou pentru care este necesară formarea profesională, stabilirea metodelor de realizare, adoptarea planului anual de formare profesională și controlul aplicării acestuia se va face de comun acord de către angajator și SLPSAA, cheltuielile pentru activitatea de formare profesională a angajaților suportându-se de către angajator;

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

c) angajații care au încheiat acte adiționale la contractual individual de muncă, în vederea formării profesionale, vor fi obligați să suporte cheltuielile ocazionate de acesta, dacă părăsesc instituția din motive imputabile lor la împlinirea unui termen de 2 ani de la absolvirea cursurilor, conform actului adițional și al contractual individual de muncă.

(3) Planul anual de formare profesională adoptat conform alin. (1) va fi adus la cunoștința tuturor salariaților în termen de 10 zile de la adoptare, prin afișare la sediul unității, în locuri adecvate și accesibile pentru angajați și va deveni parte din contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de instituție.

(4) Părțile înțeleg prin termenul de “formare profesională”:

a) formarea profesională a adulților cuprinde formarea profesională inițială și formarea profesională continuă, organizate prin alte forme decât cele specifice sistemului național de învățământ;

b) formarea profesională inițială a adulților asigură pregătirea necesară pentru dobândirea competențelor profesionale minime necesare obținerii unui loc de muncă;

c) formarea profesională continuă este ulterioară formării inițiale și asigură adulților fie dezvoltarea competențelor profesionale deja dobândite, fie dobândirea de noi competențe;

d)formarea profesională a adulților se organizează prin programe de inițiere, calificare, recalificare, perfecționare, specializare, definite astfel:

- inițierea reprezintă dobândirea uneia sau mai multor competențe specifice unei calificări conform standardului ocupațional sau de pregătire profesională;

- calificarea, respectiv recalificarea, reprezintă pregătirea profesională care conduce la dobândirea unui ansamblu de competențe profesionale care permit unei persoane să desfășoare activități specifice uneia sau mai multor ocupații;

- perfecționarea, respectiv specializarea, reprezintă pregătirea profesională care conduce la dezvoltarea sau completarea cunoștințelor, deprinderilor sau competențelor profesionale ale unei persoane care deține deja o calificare, respectiv dezvoltarea competențelor în cadrul aceleiași calificări, dobândirea de competențe noi în aceeași arie ocupațională sau într-o arie ocupațională nouă, dobândirea de competențe fundamentale/cheie sau competențe tehnice noi, specific mai multor ocupații.

CAPITOLUL VII ALTE PREVEDERI PRIVIND DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE PĂRȚILOR

Art.53 (1)Părțile recunosc pentru fiecare dintre ele și pentru angajați în general, libertatea de opinie.

(2) Angajatorul trebuie să notifice SLPSAA în detaliu (data, ora, locul întrevederii și tema discuției) în vederea participării la constituirea comisiilor din instituție, inclusiv cele care au ca sarcină redactarea sau modificarea regulamentelor aplicabile cu excepția comisiilor din subordinea Consiliului științific.

(3) SLPSAA are obligația de a participa la comisiile pentru care a fost notificat de angajator, cu drepturi depline, respectiv cu drept de vot.

Art.54 Președintele Consiliului de administrație e obligat să invite reprezentantul SLPSAA la ședințele sale.

(2) SLPSAA participă de drept în comisiile și în alte forme de organizare specifice la nivel de instituție care au ca obiect relațiile de muncă, inclusiv cele care țin de încheierea, modificarea și desfacerea contractelor de muncă, cu drept de opinie, fără drept de vot. De asemenea SLPSAA are dreptul de a participa ca observator în comisiile de concurs /examen pentru angajare.

(3) Încunoștințarea reprezentanților sindicatului se va face cu cel puțin 24 de ore înainte de ședință, exceptând situațiile de forță majoră justificate. Acestuia i se va comunica ordinea de zi și i se va asigura accesul la documentele privind problemele profesionale, economice, sociale sau culturale puse în discuție.

Art.55 Angajatorul va asigura SLPSAA accesul la informațiile necesare negocierii contractului CCM la nivel de instituție , reprezentanții sindicali având obligația de a păstra confidențialitatea datelor cu acest caracter ce le-au fost transmise.

Art.56 (1)Membrii biroului de conducere a SLPSAA pot desfășura activități sindicale în timpul programului de lucru, în conformitate cu prevederile legale în vigoare, fără afectarea drepturilor salariale. Durata activităților sindicale desfășurate în timpul programului de lucru nu poate fi mai mare de 3 zile /lună.

Art.57 Angajatorul va asigura în incinta sa, gratuit, pentru activitatea sindicatelor, spațiul și mobilierul necesar, precum și accesul la echipamentul de birotică al unității (în condițiile în care nu se afectează desfășurarea normală a programului instituției).

Art.58 Angajatorul va permite și facilita în condițiile legii, atât liderilor sindicali cât și celorlalți membri de sindicat, participarea la acțiunile organizate de Confederația sau Federația la care SLPSAA este afiliat cu condiția ca acestea să fie anunțate și aprobate anterior datei desfășurării lor.

Art.59 (1) La cererea SLPSAA, angajatorul va reține și va vira sindicatului cotizația membrilor de sindicat pe statele lunare de plată. Concomitent se va efectua și deducerea fiscală a cotizației din venitul lunar al membrului de sindicat conform prevederilor legale.

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

Art.60 (1) Angajatorul nu va angaja salariați permanenți, temporari sau cu program parțial în perioada declanșării sau desfășurării conflictelor de muncă, pe locurile de muncă ale salariaților aflați în conflict.

Art.61 (1) Este interzis angajatorului să concedieze, din inițiativa sa, angajații care desfășoară activitatea sindicală, din motive neimputabile acestora.

(2) Angajatorul recunoaște dreptul reprezentanților SLPSAA de a verifica la locul de muncă modul în care sunt respectate drepturile angajaților, prevăzute în legislația în vigoare precum și în CCM.

(3) Angajatorul răspunde, în condițiile legii și ale prezentului CCM, de încălcarea drepturilor angajaților.

(4) Părțile convin să facă eforturi în vederea promovării unui climat normal de muncă în instituție, cu respectarea prevederilor legii, ale CCM, ale regulamentului intern, precum și a drepturilor și intereselor salariaților.

(5) Plângerile salariaților în justiție nu pot constitui motiv de desfacere a CCM.

(6) În situațiile în care apar divergențe în legătură cu executarea prevederilor CCM, angajatorul și sindicatele vor încerca soluționarea acestora mai întâi în comisiile paritare la nivel de angajator, iar pentru rezolvarea problemelor rămase în divergență se vor urma procedurile legale de rezolvare a conflictelor de muncă.

CAPITOLUL VIII ABATERI ȘI SANCTIUNI ALE ANGAJAȚILOR

Art.62(1) SLPSAA recunoaște 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 disciplina muncii sau aduc prejudicii instituției, numai după consultarea Comisiei de Disciplină a instituției, constituită conform Anexei nr. 4, la prezentul contract.

(2) SLPSAA recunoaște dreptul angajatorului de a stabili norme de disciplina muncii, cu consultarea acestuia.

Art.63 (1) Aplicarea sancțiunilor disciplinare este de competența angajatorului și se fac cu respectarea dispozițiilor legale ale prezentului contract, cu consultarea SLPSAA.

Art.64 Angajatorul nu poate aplica mai multe sancțiuni pentru aceeași abatere, iar implicarea sancțiunii nu poate interveni într-un termen ce depășește 30 de zile de la luarea la cunoștință asupra abaterii.

CAPITOLUL IX

EGALITATE DE ȘANSE ȘI DE TRATAMENT ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI ÎN DOMENIUL MUNCII

Art. 65 (1) 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 de securitate socială;
 - h) organizații patronale, sindicale și organisme profesionale, precum și la beneficiile acordate de acestea;
 - i) prestații și servicii sociale, acordate în conformitate cu legislația în vigoare.
- (2) Prevederile prezentei legi se aplică întregului personal contractual al instituției.

Art.66 (1) Pentru prevenirea și eliminarea oricărui comportament, 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 regulamentul intern al instituției;

b) să prevadă în regulamentul intern al instituției 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, prin acțiuni de discriminare. Astfel sunt denumiți termenii și expresiile de mai jos:

- prin discriminare directă se înțelege situația în care o persoană este tratată mai puțin favorabil, pe criterii de sex, decât este, a fost sau ar fi tratată altă persoană într-o situație comparabilă;

- prin discriminare indirectă se înțelege situația în care o dispoziție, un criteriu sau o practică, aparent neutră, ar dezavantaja în special persoanele de un anumit sex în raport cu persoanele de alt sex, cu excepția cazului în care această dispoziție, acest criteriu sau această practică este justificată obiectiv de un scop legitim, iar mijloacele de atingere a acestui scop sunt corespunzătoare și necesare;

- prin hărțuire se înțelege situația în care se manifestă un comportament nedorit, legat de sexul persoanei, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității persoanei în cauză și crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor;

- prin hărțuire sexuală se înțelege situația în care se manifestă un comportament nedorit cu conotație sexuală, exprimat fizic, verbal sau nonverbal, având ca obiect sau ca efect lezarea

demnității unei persoane și, în special, crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor;

- prin hărțuire psihologică se înțelege orice comportament necorespunzător care are loc într-o perioadă, este repetitiv sau sistematic și implică un comportament fizic, limbaj oral sau scris, gesturi sau alte acte intenționate și care ar putea afecta personalitatea, demnitatea sau integritatea fizică ori psihologică a unei persoane;

- prin sex desemnăm ansamblul trăsăturilor biologice și fiziologice prin care se definesc femeile și bărbații;

- prin gen desemnăm ansamblul format din rolurile, comportamentele, trăsăturile și activitățile pe care societatea le consideră potrivite pentru femei și, respectiv, pentru bărbați

- prin acțiuni pozitive se înțelege acele acțiuni speciale care sunt întreprinse temporar pentru a accelera realizarea în fapt a egalității de șanse între femei și bărbați și care nu sunt considerate acțiuni de discriminare;

Constituie discriminare bazată pe criteriul de sex orice comportament nedorit, definit drept hărțuire sau hărțuire sexuală, având ca scop sau efect:

- de a crea la locul de muncă o atmosferă de intimidare, de ostilitate sau de descurajare pentru persoana afectată;

- de a influența negativ situația persoanei angajate în ceea ce privește promovarea profesională, remunerația sau veniturile de orice natură ori accesul la formarea și perfecționarea profesională, în cazul refuzului acesteia de a accepta un comportament nedorit, ce ține de viața sexuală.

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.

Art.67

(1) 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.

(2) Sunt exceptate de la aplicarea prevederilor alin. (1) lit. a) locurile de muncă în care, datorită naturii activităților profesionale respective sau cadrului în care acestea sunt desfășurate, o caracteristică legată de sex este o cerință profesională autentică și determinantă, cu condiția ca obiectivul urmărit să fie legitim și cerința să fie proporțională.

Art.68 (1) Maternitatea nu poate constitui un motiv de discriminare.

(2) Orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei legat de sarcină sau de concediul de maternitate constituie discriminare în sensul prezentei legi.

(3) Orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei sau unui bărbat, privind concediul pentru creșterea copiilor sau concediul paternal, constituie discriminare în sensul prezentei legi.

(4) Este interzis să i se solicite unei candidate, în vederea angajării, să prezinte un test de graviditate și/sau să semneze un angajament că nu va rămâne însărcinată sau că nu va naște pe durata de valabilitate a contractului individual de muncă.

(5) Sunt exceptate de la aplicarea prevederilor alin. (1) acele locuri de muncă interzise femeilor gravide și/sau care alăptează, datorită naturii ori condițiilor particulare de prestare a muncii.

(6) Concedierea nu poate fi dispusă pe durata în care:

a) salariața este gravidă sau se află în concediu de maternitate;

b) salariața/salariatul se află în concediul pentru creșterea copiilor în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu dizabilități;

c) salariatul se află în concediu paternal.

(7) Este exceptată de la aplicarea prevederilor alin. (6) concedierea pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare, în condițiile legii.

(8) La încetarea concediului de maternitate, a concediului pentru creșterea copiilor în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu dizabilități sau a concediului paternal, salariața/salariatul are dreptul de a se întoarce la ultimul loc de muncă ori la un loc de muncă echivalent, având condiții de muncă echivalente, și, de asemenea, de a beneficia de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul în timpul absenței.

(9) La revenirea la locul de muncă în condițiile prevăzute la alin. (8), salariața/salariatul are dreptul la un program de reintegrare profesională, a cărui durată este prevăzută în regulamentul intern de organizare și funcționare și nu poate fi mai mică de 5 zile lucrătoare.

Art.69 (1) Este interzisă orice formă de discriminare bazată pe criteriul de sex în ceea ce privește accesul femeilor și bărbaților la toate nivelurile de instruire și de formare profesională, inclusiv ucenicia la locul de muncă, la perfecționare și, în general, la educația continuă.

(2) Instituțiile de învățământ de toate gradele, factorii sociali care se implică în procese instructiv-educative, precum și toți ceilalți furnizori de servicii de formare și de perfecționare, autorizați conform legii, vor include în programele naționale de educație teme și activități referitoare la egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați.

(3) Instituțiile prevăzute la alin. (2) au obligația de a institui, în activitatea lor, practici nediscriminatorii bazate pe criteriul de sex, precum și măsuri concrete de garantare a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, conform legislației în vigoare

Art.70 (1) Reprezentantul desemnat de Blocul Național Sindical, confederație la care Sindicatul Liber al Personalului de Specialitate, Auxiliar și Administrativ este afiliat, cu atribuții pentru asigurarea respectării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați la locul de muncă primește de la persoanele care se consideră discriminate pe baza criteriului de sex sesizări/reclamații, aplică procedurile de soluționare a acestora și solicită angajatorului rezolvarea cererilor angajaților.

(2) Angajații au dreptul să solicite sprijinul organizației sindicale pentru rezolvarea situației la locul de muncă.

CAPITOLUL X DISPOZIȚII FINALE

Art.71 (1) Clauzele prevăzute în prezentul contract sunt considerate minime, pentru drepturile și obligațiile ce decurg din raporturile de muncă, altele de cât cele stabilite prin acte normative în vigoare și de la care aceste clauze începe negocierea contractelor individuale de muncă.

(2) Contractele individuale de muncă se vor pune de acord cu prezentul CCM.

Art.72 În Contractele individuale de muncă nu se pot prevedea clauze contrarii prezentului CCM sau să se stabilească drepturi sub limita considerată minimă, în condițiile prevăzute de prezentul contract .

Art.73 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. Declarațiile, notele explicative ale angajatului, referatele, procesele verbale și deciziile conducerii vor apărea în mod obligatoriu în dosarul său. Angajatul are dreptul, la cerere, de a face copii după orice act care îl privește din propriul dosar de personal.

Art.74 Regulamentul intern se întocmește de angajator cu consultarea SLPSAA, conform legii.

Art.75 Executarea CCM este obligatorie pentru părți, neîndeplinirea obligațiilor asumate atrage răspunderea materială, contravențională sau penală, după caz, a celor care se fac vinovați de aceasta.

Art.76 (1) Angajatorul și SLPSAA se vor informa reciproc în situația în care dețin informații, în legătură cu modificările ce urmează să se producă prin reorganizarea instituției, cu consecințe previzibile pentru angajați și cu măsurile ce se au în vedere pentru limitarea efectelor disponibilizărilor de personal determinate de aceste modificări.

(2) Angajatorul comunică pe baza principiului transparenței, în baza Legii nr. 544/2001, la cererea sindicatului, informațiile solicitate.

(3) În cadrul activităților de negociere, consultare sau informare, Angajatorul asigură acces la informațiile reprezentanților SLPSAA, cu respectarea prevederilor legale în vigoare.

(4) SLPSAA se obligă să respecte cu strictețe regimul juridic al datelor și documentelor interne ale angajatorului, precum și confidențialitatea acestora. Documentele în cauză vor fi utilizate pentru scopul în care au fost comunicate și este interzisă mediatizarea prin orice mijloace a acestora în forma în care au fost transmise, fără consimțământul expres acordat individual din partea angajatorului ca urmare a unei corespondențe prealabile între părți pe această temă.

Art.77 Prezentul CCM intra în vigoare de la data înregistrării la ITM Buzău.

Art.78 (1) Anexele CCM vor fi prezentate de către manager în cadrul Consiliului de administrație și Consiliului științific ,după caz.

(2) Anexele prezentului CCM vor fi supuse revizuirii ulterioare, ca urmare a modificării cadrului legislativ ce va interveni subsecvent apariției Legii - cadru privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice.

(3) Propunerile de modificare a anexelor: Regulament de organizare și funcționare a comisiei paritare din BJVVVB, Regulamentul de organizare și desfășurare a examenului de promovare în grade și trepte profesionale imediat superioare a personalului contractual din cadrul BJVVVB, Regulamentul de organizare și funcționare al Comisiei de disciplină, Regulamentul intern al BJVVVB vor face obiectul unei noi negocieri între părți în cadrul comisiei paritare.

(4) Modificarea Regulamentului Comisiei de disciplină se va face în cadrul Comisiei paritare, în baza propunerilor membrilor Comisiei de disciplină și cu invitarea unui reprezentant desemnat de aceasta, la ședințele Comisiei paritare.

(5) Forma agreată de părți a acestor propuneri va fi asumată prin act adițional la CCM.

Art.79 La data semnării CCM în cadrul instituției erau angajați 50 de salariați. Prezentul CCM intră în vigoare de la data înregistrării la ITM Buzău pe o perioadă de 2 ani și cu posibilitatea prelungirii prin act adițional. Prezentul contract cuprinde 7 (șapte) anexe ce fac parte integrantă din acesta, respectiv:

1. Regulament de organizare și funcționare a comisiei paritare din BJVVB , Anexa 1;
2. Regulamentul de organizare și desfășurare a examenului de promovare în grade și trepte profesionale imediat superioare a personalului contractual din cadrul BJVVB, Anexa nr. 2;
3. Regulamentul de organizare și funcționare al Comisiei de disciplină , Anexa nr. 3;
4. Regulamentul intern de acordare a voucherelor de vacanță, Anexa nr. 4;
5. Contract individual de muncă, Anexa nr.5;
6. Grila de salarizare, Anexa nr.6
7. Regulament intern al BJVVB, Anexa nr.7

**Biblioteca Județeană “V. Voiculescu”
Buzău
Județene “V. Voiculescu” Buzău**

**Sindicatul personalului de specialitate,
auxiliar și administrativ din cadrul Bibliotecii**

MANAGER,

Burlacu Sorin

PRESEDINTE,

Constanda Didina

