



Institutul Național al
Patrimoniului

Ministerul Culturii

INP INTERN 1740/18.07.2023

Inspecție Muncii

Inspectoratul Teritorial de Muncă București

C.C.M./ACT ADIȚIONAL

Nr. 257 / 25.07.2023

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE

PĂRȚILE CONTRACTANTE

În temeiul Legii nr. 62/2011 a dialogului social, republicată, și a Legii nr. 53/2003, Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, s-a încheiat următorul contract colectiv de muncă la nivel de unitate între:

1. **Institutul Național al Patrimoniului**, denumit în continuare *INP*, cu sediul în str. Ienăchiță Văcărescu nr. 16, sector 4, București, cod fiscal 10444949, cont virament RO82TREZ704509XXX000180 Trezoreria sector 4 București, telefon: +4021336073, fax: +40213369904, e-mail: secretariat@patrimoniu.ro, reprezentat prin doamna **Valeria - Oana Zaharia**, Manager interimar, în calitate de angajator și de ordonator terțiar de credite (denumit în continuare Angajatorul),

și

2. Angajați, reprezentați în conformitate cu art. 134 din Legea nr. 62/2011 prin:
 - **Sindicatul Angajaților din Ministerul Culturii „CULTURALIA”- SAMCC** (denumit în continuare Sindicatul), sindicat legal constituit, potrivit legii și în baza mandatului Federației PUBLISIND și
 - **Reprezentanții salariaților:**
 - domnul ANDREI Vasile;
 - doamna BULBOREA Cătălina-Gabriela;
 - doamna IOSIPESCU Raluca-Georgeta.

au convenit încheierea prezentului contract colectiv de muncă la nivel de instituție:

CAPITOLUL I DISPOZIȚII GENERALE

Art. 1

Părțile semnatare recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în negocierea Contractului colectiv de muncă la nivel de unitate și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia.

Art. 2

Prezentul Contract colectiv de muncă se aplică personalului contractual din cadrul Institutului Național al Patrimoniului.

Art. 3

În sensul prezentului contract, termenii de mai jos au următoarele înțelesuri:



- Angajator – Institutul Național al Patrimoniului, persoană juridică care își desfășoară activitatea în baza Hotărârii de Guvern nr. 593 / 2011 privind organizarea și funcționarea Institutului Național al Patrimoniului, cu modificările și completările ulterioare, care angajează salariați prin contract individual de muncă, în baza legii și a prezentului contract colectiv de muncă;
- Salariat - persoana care prestează muncă în folosul Angajatorului, în conformitate cu clasificarea ocupațiilor din România, în baza unui contract individual de muncă, în condițiile stabilite de lege, precum și de prevederile contractelor sau acordurilor colective de muncă aplicabile;
- Sindicat - formă de organizare voluntară a angajaților, în scopul apărării drepturilor și promovării intereselor lor profesionale, economice și sociale în relația cu angajatorul;
- Reprezentanții salariaților aleși – reprezentanți ai salariaților aleși și mandatați de către aceștia să îi reprezinte, potrivit legii;

Art. 4

- (1) Prezentul contractul colectiv de muncă cuprinde drepturile și obligațiile angajatorului și ale salariaților săi cu privire la condițiile generale și specifice de muncă din unitate.
- (2) La încadrarea în muncă și la stabilirea drepturilor individuale, angajatorul garantează egalitatea de șanse și tratament pentru toate persoanele candidate la un loc de muncă în unitate și pentru toți salariații săi, fără discriminări directe sau indirecte, pe baza 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 prezentul contract colectiv de muncă.

Art. 5

Aplicare, durată, modificare, suspendare și încetare

(1) În aplicarea prezentului contract, se vor avea în vedere următoarele principii:

- a) drepturile cuprinse în cadrul său nu vor putea constitui un pretext pentru reducerea altor drepturi individuale sau colective stabilite și recunoscute anterior, decât dacă legea dispune altfel;
 - b) în cazul în care, prin reglementări legale ori prin contracte încheiate între părți s-au prevăzut drepturi mai mari pentru beneficiarii prezentului contract, se vor aplica prevederile și, respectiv, clauzele convenite de părți, dacă nu contravin legii.
- (2) Drepturile și obligațiile concrete ale părților, raportate la condițiile specifice de muncă, vor fi stabilite conform prevederilor legale și ale prezentului contract și vor face obiectul contractelor individuale de muncă.
 - (3) Prezentul contract colectiv de muncă se încheie pe o perioadă de 24 de luni de la data înregistrării de către ITM. Părțile pot hotărî prelungirea aplicării acordului o singură dată, cu cel mult 12 luni. În cazul în care părțile nu au convenit asupra prelungirii valabilității acordului cu minimum 45 zile înainte de expirarea acestuia, se va iniția procedura de negociere a unui nou acord colectiv, conform prevederilor legale.
 - (4) Toate modificările aduse prezentului contract colectiv de muncă vor face obiectul negocierilor prealabile între părți.
 - (5) Solicitățile de modificare vor fi aduse la cunoștința celeilalte părți, în scris, cu cel puțin 30 zile înainte de data propusă pentru începerea negocierilor.
 - (6) Părțile convin ca, în perioada negocierilor, atât în cazul în care se fac modificări, cât și în cazul denunțării contractului, să nu efectueze concedieri din motive neimputabile salariaților și să nu declanșeze greve.



- (7) Modificările aduse contractului colectiv de muncă se consemnează într-un act adițional semnat de toate părțile care au încheiat contractul. Actul adițional se transmite în scris organului la care a fost înregistrat contractul colectiv de muncă și tuturor părților semnatare și produce efecte de la data înregistrării acestuia în condițiile legii.
- (8) Suspendarea contractului colectiv de muncă poate avea loc fie prin acordul părților, fie în caz de forță majoră, definita conform legii.
- (9) Prezentul contract colectiv de muncă încetează:
 - a) la împlinirea termenului pentru care a fost încheiat, dacă părțile nu convin prelungirea aplicării acestuia, în condițiile legii;
 - b) prin acordul părților.

Art. 6

Angajatorul va efectua reținerea pe statul de plată a cotizației pentru toți membrii de sindicat, după comunicarea către Angajator de către Sindicat a tabelului care cuprinde acordul de voință exprimat în scris de membrii de sindicat afiliați, deducerea de la impozit, conform Codului fiscal, și virarea acesteia în contul Sindicatului.

Art. 7

Angajatorul se obligă să nu condiționeze și să nu constrângă sau să limiteze exercitarea activităților sindicale, precum și a celor asimilate, desfășurate de persoanele alese în acest scop (reprezentanții salariaților), fiind exclusă, în acest sens, orice cenzură sau restricționare.

Art. 8

Angajatorul va înregistra prezentul contract la Inspectoratul Teritorial de Muncă București.

CAPITOLUL II

CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art. 9

- (1) Încheierea contractului individual de muncă se face în condițiile prevederilor Codului muncii, ale prezentului contract colectiv de muncă și ale regulamentului intern, precum și a dispozițiilor legale în vigoare. Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului.
- (2) Contractele individuale de muncă se încheie anterior datei de începere a activității, pe durată determinată sau nedeterminată, după caz, în scris, în limba română, câte un exemplar pentru fiecare parte. Contractul individual de muncă va cuprinde cel puțin clauzele prevăzute în modelul-cadru aprobat prin ordin al Ministrului Muncii și Solidarității Sociale.
- (3) Anterior începerii activității, contractul individual de muncă se înregistrează în registrul general de evidență a salariaților, care se transmite inspectoratului teritorial de muncă.
- (4) Angajatorul este obligat ca, anterior începerii activității, să înmâneze salariatului o informare cu privire la clauzele esențiale pe care intenționează să le înscrie în contract, precum și un exemplar din contractul individual de muncă însoțit de fișa postului, potrivit legii.
- (5) Munca prestată în temeiul unui contract individual de muncă constituie vechime în muncă și în specialitatea studiilor, după caz.



- (6) Angajatorul se obligă să comunice public, prin anunțuri pe pagina proprie de Internet, sau prin afișare la sediul instituției, în locurile special amenajate, posturile vacante sau temporar vacante scoase la concurs, precum și condițiile de ocupare a acestora, potrivit legii.

Art. 10

Obligațiile contractuale ale salariaților față de instituție sunt prevăzute în fișa postului, parte integrantă a contractului individual de muncă. Fișa postului este elaborată de către angajator, potrivit legii.

Art. 11

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.

Art. 12

- (1) Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de muncă se poate stabili o perioadă de probă de cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție și de cel mult 120 de zile pentru funcțiile de conducere.
- (2) Verificarea aptitudinilor profesionale la încadrarea persoanelor cu handicap se realizează exclusiv prin modalitatea perioadei de probă de cel mult 30 de zile calendaristice.
- (3) Pe durata sau la sfârșitul perioadei de probă, contractul individual de muncă poate înceta exclusiv printr-o notificare scrisă, fără preaviz, la inițiativa oricărei 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 prezentul contract colectiv de muncă, în regulamentul intern, precum și în contractul individual de muncă.
- (5) Pentru absolvenții instituțiilor de învățământ superior, primele 6 luni după debutul în profesie se consideră perioada de stagiu. Fac excepție acele profesii în care stagiatura este reglementată prin legi speciale. La sfârșitul perioadei de stagiu, Angajatorul eliberează obligatoriu o adeverință, care este avizată de Inspectoratul Teritorial de Muncă în a cărui rază teritorială de competență acesta își are sediul.
- (6) Pe durata executării unui contract individual de muncă nu poate fi stabilită decât o singură perioadă de probă. Prin excepție, salariatul poate fi supus la o nouă perioadă de probă în situația în care acesta debutează la același angajator într-o nouă funcție sau profesie ori urmează să presteze activitatea într-un loc de muncă cu condiții grele, vătămătoare sau periculoase. Perioada de probă constituie vechime în muncă.

Art. 13

- (1) Contractul individual de muncă se poate modifica, de regulă, numai prin acordul părților. Prin excepție, modificarea unilaterală este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de lege. Locul muncii poate fi modificat unilateral de către Angajator prin delegarea sau detașarea salariatului într-un alt loc de muncă decât cel prevăzut în contractul individual de muncă.
- (2) Refuzul angajatului de a accepta o modificare a clauzelor contractuale nu dă dreptul Angajatorului de a proceda la desfacerea contractului individual de muncă pentru acest motiv, cu excepția situațiilor prevăzute de lege.
- (3) Orice modificare a contractului individual de muncă este rezultatul negocierilor, potrivit legii, între angajator și angajat, asistat la cererea sa de către un reprezentant din Sindicat sau un



reprezentant ales al salariaților, în cazul angajatului care nu are calitatea de membru de Sindicat. În același context, fiecare dintre reprezentanții salariaților poate fi asistat, la cererea sa, de către un alt reprezentant.

Art. 14

Contractul individual de muncă se poate suspenda de drept, prin acordul părților, sau prin actul unilateral al uneia dintre părți, în condițiile legii.

Art. 15

- (1) 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.
- (2) Este interzisă concedierea salariaților 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, precum și pentru exercitarea, în condițiile legii, a dreptului la grevă și a drepturilor sindicale.
- (3) Concedierea pentru săvârșirea unei abateri grave sau a unor abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii poate fi dispusă numai după îndeplinirea de către angajator a cercetării disciplinare prealabile și în termenele stabilite de Codul muncii.
- (4) În cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat, acesta poate fi concediat numai după evaluarea prealabilă, efectuată conform procedurii stabilite în condițiile legii.
- (5) În cazul în care, prin decizia organelor competente de expertiză medicală se constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului, angajatorul are obligația de a propune salariatului alte locuri de muncă în unitate, compatibile cu capacitatea de muncă constatată de medicul specialist și dovedită printr-un document medical.

Art. 16

- (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.
- (2) Angajatorul este obligat să înregistreze demisia angajatului. Refuzul Angajatorului de a înregistra demisia dă dreptul angajatului de a face dovada acesteia prin orice mijloace de probă.
- (3) Salariatul are dreptul de a nu motiva demisia.
- (4) Termenul de preaviz este cel convenit de părți în contractul individual de muncă sau, după caz, cel prevăzut în contractele colective de muncă aplicabile și nu poate fi mai mare de 20 de zile lucrătoare pentru salariații cu funcții de execuție, respectiv mai mare de 45 de zile lucrătoare pentru salariații care ocupă funcții de conducere.
- (5) Salariatul poate demisiona fără preaviz dacă Angajatorul nu își îndeplinește obligațiile asumate prin contractul individual de muncă.
- (6) În situația în care, în perioada de preaviz, contractul individual de muncă este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzător.



Art. 17

- (1) Contractul individual de muncă nu poate fi desfăcut din inițiativa celui care angajează, în cazurile în care prin lege sau prin prezentul contract colectiv de muncă au fost prevăzute asemenea interdicții.
- (2) Apartenența la Sindicatul salariaților, precum și activitățile desfășurate în cadrul acestuia sau asimilate, în cazul angajaților prevăzuți la art. 7 teza a II-a, nu pot constitui motive pentru desfacerea contractului individual de muncă din inițiativa Angajatorului.
- (3) Pe o perioadă de maxim 12 luni de la reluarea activității, considerată perioadă de readaptare, salariații care au beneficiat de concediu de maternitate și/sau concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani, nu vor putea fi concediați pentru necorespondere profesională.
- (4) În cazul în care intenționează să dispună o măsură disciplinară împotriva unui salariat, cu excepția cazului în care măsura disciplinară constă într-un avertisment scris, Angajatorul este obligat să aplice reguli procedurale specifice, cuprinse în regulamentul intern, conform prevederilor din Codului muncii.
- (5) 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.
- (6) Modul de desfășurare a procedurii disciplinare, precum și rezultatele acesteia se consemnează într-un proces-verbal.
- (7) La stabilirea sancțiunii se va ține seama de cauzele și gravitatea faptei, de împrejurările în care a fost săvârșită, de gradul de vinovăție a salariatului, de urmările abaterii și de alte împrejurări, potrivit legii.

Art. 18

În cazul în care concedierea a fost efectuată netemeinic sau nelegal, angajatorul este obligat să aplice hotărârea instanței de judecată competente. De asemenea, la solicitarea salariatului, acesta va fi reîncadrat în funcția deținută anterior.

CAPITOLUL III

TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ

Art. 19

- (1) Pentru salariații angajați cu normă întreagă, durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână. Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.
- (2) Programul de lucru este de Luni până Joi, de la 8.00 la 16.30, respectiv Vineri, de la 8.00 la 14.00, stabilit și prin Regulamentul Intern.
- (3) Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal, prevăzută la alin. (1), este considerată muncă suplimentară. Munca suplimentară nu poate fi efectuată fără acordul salariatului, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident.
- (4) Munca suplimentară, prestată doar la solicitarea scrisă a angajatorului, în zilele de lucru în afara duratei normale a timpului de muncă, se compensează cu ore libere plătite corespunzătoare în următoarele 90 de zile calendaristice, pe baza unei proceduri interne ce se va întocmi de către



Serviciul Resurse Umane în termen de maximum 30 de zile de la intrarea în vigoare a prezentului contract colectiv de muncă.

- (5) La cererea angajaților care au în îngrijire copii preșcolari și școlari până la clasa a IV-a inclusiv, sau la recomandarea medicului curant al angajatului, aceștia au dreptul să opteze pentru un program flexibil, devansat sau decalat cu maximum 1 oră față de programul normal de lucru, fără a fi afectate drepturile salariale.

Art. 20

- (1) Angajatorul are obligația de a acorda salariatelor gravide dispensă pentru consultații prenatale, în cazul în care investigațiile se pot efectua numai în timpul programului de lucru, fără a le fi afectate drepturile salariale. În această situație, salariața gravidă este obligată să prezinte documente justificative privind efectuarea controalelor pentru care s-a învoit.
- (2) Salariații care renunță la concediul legal pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la doi ani sau în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani, beneficiază de reducerea duratei normale a timpului de lucru cu 1 oră pe zi, fără să le fie afectate salariul de bază și vechimea în muncă. La cererea lor se poate acorda program decalat, cu alte ore de începere a programului de lucru, dacă activitatea unității permite.
- (3) În afara concediului legal plătit pentru îngrijirea copiilor în vârstă de până la doi ani sau în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani, angajatul poate beneficia de concediu fără plată (în această perioadă fiind interzisă desfacerea contractului de muncă, angajarea altor persoane fiind posibilă doar cu contract de muncă pe durată determinată), în baza documentelor justificative, conform prevederilor legale în vigoare.

Art. 21

- (1) Repausul săptămânal se acordă în două zile consecutive, de regulă sâmbăta și duminica.
- (2) În situații de excepție, zilele de repaus săptămânal sunt acordate cumulativ, după o perioadă de activitate continuă ce nu poate depăși 14 zile calendaristice, cu autorizarea Inspectoratului Teritorial de Muncă și cu acordul sindicatului și/sau al reprezentanților salariaților.
- (3) Salariaților care lucrează la solicitarea scrisă a angajatorului în zilele de repaus săptămânal sau în zilele de sărbătoare legală, li se asigură compensarea cu ore libere plătite corespunzătoare în următoarele 90 de zile calendaristice, pe baza unei proceduri interne ce se va întocmi de către Serviciul Resurse Umane în termen de maximum 30 zile de la intrarea în vigoare a prezentului contract colectiv de muncă.

Art. 22

- (1) Angajații au dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu de odihnă plătit, în raport cu vechimea în muncă, după cum urmează:
 - a) Până la 10 ani – 21 zile lucrătoare;
 - b) Peste 10 ani – 25 zile lucrătoare.
- (2) Angajații care lucrează în locuri în care există condiții periculoase sau vătămătoare, constatate de către autoritățile în drept în baza certificatelor de determinare eliberate de acestea în condițiile legii, beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de 7 zile lucrătoare, în afara celorlalte măsuri de protecție dispuse prin legislația specifică.



- (3) Concediul anual de odihnă va putea fi fracționat, la solicitarea angajatului, cu condiția ca una din fracțiuni să fie de cel puțin 10 zile lucrătoare.
- (4) 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.
- (5) Angajatul poate fi chemat la lucru din timpul său liber numai cu acordul și numai în baza unei note scrise, întocmită de către angajator. Dacă această chemare se face în timpul orelor de noapte, instituția va asigura transportul angajatului de la și spre domiciliul acestuia.
- (6) Sărbătorile legale în care nu se lucrează, precum și zilele libere plătite stabilite prin prezentul contract colectiv de muncă nu sunt incluse în durata concediului de odihnă anual.

Art. 23

- (1) Angajații au dreptul, potrivit legii, la zile libere plătite pentru evenimente deosebite în familie sau pentru alte situații, după cum urmează:
 - a) Căsătoria angajatului – 5 zile lucrătoare;
 - b) Căsătoria unui copil – 3 zile lucrătoare;
 - c) Nașterea sau adopțiunea unui copil – 10 zile lucrătoare, iar în cazul în care tatăl copilului nou-născut a obținut atestatul de absolvire a unui curs de puericultură, durata concediului paternal se majorează cu 5 zile lucrătoare;
 - d) Decesul soțului (soției), al unei rude de până la gradul II inclusiv, al socrilor, al cumnatului/cumnatei – 3 zile lucrătoare
- (2) Pentru îndeplinirea obligațiilor cetățenești (citații, comisariat, poliție etc.) – salariații vor primi învoire pentru maximum 4 ore în baza documentelor justificative prezentate Angajatorului, cu obligația recuperării acestor ore în luna în care s-au solicitat.
- (3) Pentru rezolvarea unor situații personale, altele decât cele prevăzute la alin. 1, angajații au dreptul la concedii fără plată.
- (4) Cu excepția detașărilor și a deplasărilor în interes de serviciu, activitatea salariaților se desfășoară la sediile INP.
- (5) În anumite situații, ca urmare a unor dispoziții legale în acest sens sau ca urmare a acordului lor, părțile pot stabili ca atribuțiile specifice funcției să se desfășoare la domiciliul salariatului, în regim de muncă la domiciliu sau telemuncă, dacă atribuțiile de serviciu permit acest lucru.

Art. 24

- (1) Angajații au dreptul să beneficieze, la cerere, de concedii pentru formare profesională.
- (2) Concediile pentru formare profesională se pot acorda cu sau fără plată.
- (3) Concediile fără plată pentru formare profesională se acordă la solicitarea salariatului, pe perioada formării profesionale pe care salariatul o urmează din inițiativa sa. Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului numai dacă absența salariatului ar prejudicia grav desfășurarea activității.
- (4) 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.



- (5) 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, 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, în limita bugetului aprobat cu aceasta destinație de către ordonatorul principal de credite.
- (6) Salariații contractuali ai Institutului Național al Patrimoniului au prioritate în participarea la formarea profesională, față de salariații detașați.

CAPITOLUL IV

CONDIȚII DE MUNCĂ, SĂNĂTATEA ȘI SECURITATEA ÎN MUNCĂ

Art. 25

Angajatorul se obligă să asigure angajaților condiții de natură să le ocrotească sănătatea, integritatea fizică și psihică, precum și să aplice prevederile legale privind măsurile de protecție și siguranță la locul de muncă, inclusiv cele de prevenire a incendiilor.

Art. 26

- (1) În vederea îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității la locurile de muncă, părțile convin asupra următoarelor cerințe minime:
 - a) asigurarea condițiilor de spațiu în conformitate cu normele legale de sănătate publică;
 - b) asigurarea condițiilor ergonomice de desfășurare a activității la locul de muncă, inclusiv a mobilierului de ședere și pentru lucru (scaune, birouri etc.), sub rezerva asigurării fondurilor necesare de la bugetul de stat;
 - c) asigurarea condițiilor de mediu a spațiilor de lucru - iluminat, microclimat, o temperatură optimă în spațiile destinate activității, aerisire, igienizare periodică;
 - d) asigurarea echipamentului de protecție pentru personalul care desfășoară activități care necesită astfel de echipament (personalul care efectuează deplasări pe teren pentru cercetarea/relevarea clădirilor abandonate, ruinelor etc., pe șantiere sau la școli de vară, personalul de serviciu/de curățenie/de pază etc.), sub rezerva asigurării fondurilor necesare de la bugetul de stat; categoriile de personal vizate și tipul de echipament de protecție se vor stabili printr-o procedură internă ce se va întocmi de către Serviciul Administrativ, în termen de maximum 30 zile de la intrarea în vigoare a prezentului contract colectiv de muncă.
- (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. 27

În cazul nerespectării programului de lucru de către angajator, cu încălcarea dispozițiilor legale, sindicatul sau un reprezentant al salariaților îi sesizează acestuia în scris situația creată. Dacă, după 5 zile de la sesizarea scrisă, Angajatorul nu ia măsuri pentru remedierea situației semnalate, sindicatul sau un reprezentant al salariaților va sesiza Inspectoratul Teritorial de Muncă.

Art. 28

Pentru prestarea activității în locurile de muncă în condiții vătămătoare, angajații au dreptul, după caz, la durata redusă a timpului de lucru, echipament de protecție gratuit și materiale igienico-sanitare acordate gratuit.



Art. 29

- (1) Angajații vor fi supuși anual unui examen medical efectuat de medicul de medicina muncii precum și unui examen psihologic, în conformitate cu legislația în vigoare.
- (2) Refuzul angajatului de a se supune examinărilor medicale constituie abatere disciplinară și poate duce la încetarea contractului de muncă.
- (3) Examinarea medicală a angajaților se face o dată pe an de către unitățile sanitare de specialitate acreditate ca atare de Ministerul Sănătății, selectate potrivit legii.
- (4) În condițiile 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. 30

- (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 include în timpul de muncă și este salarizat.
- (2) 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 să le cunoască și să le respecte în procesul muncii.

Art. 31

Angajatorului îi este interzisă folosirea femeilor gravide sau a tinerilor sub 18 ani în locuri de muncă ce pot dăuna sănătății acestora.

Art. 32

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.

CAPITOLUL V

SALARIZARE ȘI ALTE DREPTURI SALARIALE

Art. 33

- (1) Salariul reprezintă contraprestația muncii depuse de angajat în baza contractului individual de muncă.
- (2) Pentru munca prestată în baza contractului individual de muncă fiecare salariat 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, vârsta, apartenența națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală.
- (4) Salariile se plătesc înaintea oricăror alte obligații bănești ale Angajatorului.
- (5) La acordarea recompenselor de orice natură în cursul anului, este interzisă orice formă de discriminare pe criteriul apartenenței sindicale sau al desfășurării de activități similare celor sindicale.



- (6) Angajații pot beneficia de premii de excelență, plata orelor suplimentare, tichete de masă, vouchere de vacanță, tichete de creșă, tichete cadou și alte facilități acordate în condițiile legii.
- (7) Revine în obligația angajatorului să aloce bugetul necesar pentru angajare, suplimentări sau/și transformări de posturi, pentru promovarea salariaților în grade sau trepte profesionale, conform prevederilor legale.
- (8) Pentru activitatea prestată în locurile de muncă în condiții vătămătoare, angajații contractuali ori detașați vor beneficia, după caz, de un spor pentru condiții de muncă periculoase sau vătămătoare în cuantum de 15%, respectiv 12% aplicat la salariul de bază, pentru fiecare zi lucrată.
- (9) Toți salariații institutului, contractuali ori detașați, beneficiază de indemnizația de hrană în cuantumul prevăzut de lege.
- (10) Salariații institutului, în situația delegațiilor ori detașărilor în locuri de muncă în care există condiții periculoase sau vătămătoare constatate de către autoritățile în drept, beneficiază, după caz, de un spor pentru condiții de muncă periculoase sau vătămătoare în cuantum de 15%, respectiv 12% aplicat la salariul de bază, pentru fiecare zi lucrată.

CAPITOLUL VI

ALTE MĂSURI DE PROTECȚIE ȘI FACILITĂȚI ACORDATE ANGAJAȚILOR

Art. 34

Angajatorul va face toate demersurile pentru obținerea vizelor necesare, plata asigurărilor de sănătate precum și oricărui altor cheltuieli necesare deplasării angajaților în interesul serviciului, în străinătate.

Art. 35

- (1) Concedierea angajaților nu poate fi dispusă pe durata incapacității temporare de muncă stabilită printr-un certificat medical conform legii, pe durata suspendării activității ca urmare a instituirii carantinei; pe durata în care femeia angajată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere; pe durata concediului de maternitate; 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; pe durata îngrijirii 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; pe durata efectuării concediului de odihnă.
- (2) În caz de concediere, ca urmare a reorganizării instituției, angajatorul trebuie să asigure salariaților posturi corespunzătoare pregătirii lor profesionale sau dreptul de a opta pentru posturile vacante din instituție, cu îndeplinirea condițiilor specifice.

Art. 36

Angajații trimiși în delegație în țară vor beneficia de decontarea cheltuielilor de transport și cazare, precum și de plata indemnizației de delegare, în conformitate cu dispozițiile legale în vigoare.

Art. 37

Pe baza propunerilor angajaților și cu consultarea Sindicatului și a reprezentanților aleși ai salariaților, Angajatorul elaborează și aplică în condiții de transparență și echitate față de toți salariații, planul anual de formare profesională. Salariații vor participa la cursurile de formare profesională cel puțin odată la 2 ani, în limita bugetului disponibil.



Art. 38

- (1) Salariații au dreptul să fie informați cu privire la conținutul planului de formare profesională.
- (2) În cazul în care salariatul este cel care are inițiativa participării la o formă de pregătire profesională cu scoatere din activitate, angajatorul va analiza solicitarea acestuia și va decide în termen de 15 zile de la primirea solicitării.
- (3) Angajatorul va decide cu privire la condițiile în care va permite salariatului participarea la forma de pregătire profesională, inclusiv dacă va suporta în totalitate sau în parte costul ocazionat de aceasta.
- (4) Salariații au dreptul să fie informați cu privire la criteriile și la modul de acordare a primelor, recompenselor, tichetelor sau abonamentelor cadou etc., în condiții de transparență și echitate față de toți salariații, conform prevederilor legale.

CAPITOLUL VII

**ALTE PREVEDERI ÎN LEGĂTURĂ CU DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE PĂRȚILOR
SINDICAT – ANGAJATOR - REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR**

Art. 39

Părțile contractante recunosc, pentru fiecare dintre ele și pentru angajați în general, libertatea la opinie.

Art. 40

În vederea respectării drepturilor și intereselor angajaților consfințite prin lege, angajatorul trebuie să notifice sindicatul, respectiv reprezentanții aleși ai salariaților asupra datei, orei și locului întrevederii în vederea participării acestora la consultările prealabile adoptării deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele salariaților.

Art. 41

Reprezentanții sindicatului și reprezentanții salariaților aleși au obligația de a participa la comisiile pentru care au fost notificați de angajator, cu drepturi depline, respectiv cu drept de vot.

Art. 42

- (1) Reprezentanții salariaților aleși pot desfășura activități sindicale sau asimilate în timpul programului de lucru, în conformitate cu prevederile legale în vigoare. Durata activităților sindicale desfășurate în timpul programului de lucru nu poate fi mai mare de 3 zile lunar/ (timp plătit).
- (2) Membrii de sindicat pot participa la întâlniri organizate la nivelul sindicatului în timpul programului de lucru, a căror durată nu poate fi mai mare de 5 ore lunar (timp plătit).
- (3) Informarea referitoare la organizarea întâlnirilor în timpul de lucru desfășurate conform alin. (1) și (2) și se înaintează în scris angajatorului cu cel puțin 3 zile lucrătoare înainte.

Art. 43

În timpul mandatului și în termen de 2 ani de la încetarea mandatului, reprezentanților aleși ai salariaților, nu le pot înceta sau nu li se pot modifica raporturile de muncă din inițiativa angajatorului pentru motive ce țin de activitatea desfășurată în calitate de reprezentanți ai salariaților și nu li se pot stabili alte atribuții decât cele specifice funcției ocupate.



Art. 44

(1) Angajatorul va permite, în condițiile legii, atât membrilor de sindicat, cât și celorlalți salariați ai INP, participarea la acțiunile organizate de confederația/federația la care sindicatul este afiliat și la cele organizate de sindicat, cu condiția ca acestea să fie anunțate și aprobate anterior datei desfășurării lor.

(2) Angajatorul va permite reprezentanților aleși ai salariaților să urmeze cursurile de formare profesională organizate de federație/confederație, fără a le fi afectate drepturile salariale, pe o perioadă de maximum 5 zile/an.

Art. 45

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.

Art. 46

Angajatorul recunoaște dreptul reprezentanților sindicatului și al reprezentanților aleși ai 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.

Art. 47

Angajatorul răspunde, în condițiile legii și ale prezentului contract, de încălcarea drepturilor angajaților.

Art. 48

Angajatorul și sindicatul se recunosc ca parteneri sociali permanenți.

CAPITOLUL VIII

ABATERI ȘI SANȚIUNI ALE ANGAJAȚILOR ÎN CADRUL INSTITUTULUI NAȚIONAL AL PATRIMONIULUI

Art. 49

Angajatorul are dreptul de a stabili, în condițiile legii, răspunderea disciplinară sau patrimonială a angajaților care se fac vinovați de încălcarea normelor de disciplină a muncii sau aduc prejudicii instituției, numai după consultarea Comisiei de disciplină, constituită conform prevederilor legale.

Art. 50

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.

CAPITOLUL IX

DISPOZIȚII FINALE

Art. 51

(1) Părțile semnatare convin ca toate cheltuielile legate de organizarea, desfășurarea și înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă să fie suportate integral de Angajator.



- (2) Părțile contractante se obligă ca pe parcursul aplicării prezentului contract colectiv de muncă să nu emită, în mod unilateral, hotărâri sau reglementări care să contravină sau să limiteze prevederile acestuia.
- (3) Angajatorul se obligă ca, de îndată ce a fost semnat, să afișeze, la locuri vizibile și pe pagina proprie de internet, prezentul contract colectiv de muncă.

Art. 52

- (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 acte normative în vigoare și de la aceste clauze începe negocierea contractelor individuale de muncă.
- (2) Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se întregesc cu dispozițiile legislației muncii în vigoare și cu alte legislații în materie.

Art. 53

Litigiile în legătură cu executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea prezentului Contract colectiv de muncă, care nu s-au putut soluționa pe cale amiabilă, vor fi soluționate de către instanțele judecătorești competente.

Art. 54

Contractul colectiv de muncă pe unitate se întocmește de către angajator împreună cu sindicatul și cu reprezentanții salariaților aleși, conform legii.

Art. 55

Executarea contractului colectiv de muncă este obligatorie pentru ambele părți.

Art. 56

Angajatorul, Sindicatul și reprezentanții aleși ai salariaților se vor informa reciproc, în situația în care dețin informații, în legătură cu modificările ce urmează să se producă prin reorganizarea instituției, cu consecințe asupra angajaților și cu măsurile ce se au în vedere pentru limitarea efectelor disponibilizărilor de personal determinate de aceste modificări.

Art. 57

Prezentul contract colectiv de muncă la nivel de unitate intră în vigoare după înregistrarea lui la Inspectoratul Teritorial de Muncă.

Art. 58

- (1) Angajatorul comunică pe baza principiului transparenței, în baza Legii nr. 544/2001, la cererea sindicatului și a reprezentanților salariaților aleși, informațiile solicitate.
- (2) În cadrul activităților de negociere, consultare sau informare, Angajatorul asigură acces la informație reprezentanților Sindicatului, respectiv reprezentanților aleși ai salariaților, cu respectarea prevederilor legale în vigoare.
- (3) Sindicatul și reprezentanții aleși ai salariaților se obligă să respecte cu strictețe regimul juridic al datelor și documentelor interne ale institutului, precum și confidențialitatea acestora. Documentele în cauză vor fi utilizate exclusiv 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 prelabile între părți pe această temă.



(4) Părțile convin cu privire la modul în care se face aplicarea prevederilor legale referitoare la încetarea sau modificarea raporturilor de muncă în urma reorganizării unității sau reducerii unor funcții.

Art. 59

Nerespectarea obligațiilor asumate prin prezentul contract atrage răspunderea părților semnatare, în condițiile legii.

Semnat la data de 18.07.2023, la sediul Institutului Național al Patrimoniului, în 4 (patru) exemplare.

**Reprezentanții Institutului Național al Patrimoniului
MANAGER INTERIMAR**


Valeria-Oana Zaharia

**Sindicatul Angajaților din Ministerul Culturii
"CULTURALIA" pentru Federația PUBLISIND
Președinte**


Ana Marin

**Reprezentant al salariaților,
Cătălina-Gabriela Bulborea**

