

**CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ
LA NIVEL DE INSTITUȚIE** 79 / 11.03.2023
MUZEUL NAȚIONAL DE ARTĂ AL ROMÂNIEI

Între:

1. SALARIAȚII Muzeului Național de Artă al României, reprezentați de dl. Daniel Ivanciu în calitate de Președinte al **Sindicatului PRO ART**, denumiți în continuare „**Salariați**” sau „**Sindicat**”

și

2. MUZEUL NAȚIONAL DE ARTĂ AL ROMÂNIEI, cu sediul în București, Calea Victoriei nr.49-53, sector 1, Cod Fiscal 4602084, cont nr. RO 59 TREZ 7015009XXX000295 deschis la Trezoreria Sectorului 1, reprezentat prin dl. Dr. Călin Alexiu Stegerean, în calitate de Director General, fiind denumit în continuare „**Angajator**” sau „**MNAR**”.

În temeiul drepturilor garantate de Constituția României, a Legii nr. 367/2022 privind dialogul social, Legii nr. 53/2003 privind Codul Muncii, a Legii nr. 283 din 17 octombrie 2022 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003, Legea-Cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, Legea nr. 319/2006 privind securitatea și sănătatea în muncă, H.G. nr. 1.425/2006 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, H.G. nr. 1336/2022 pentru aprobarea Regulamentului-Cadru privind stabilirea principiilor generale de ocupare a unui post vacant sau temporar vacant corespunzător funcțiilor contractuale și a criteriilor de promovare în grade sau trepte profesionale imediat superioare a personalului contractual din sectorul bugetar plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare, H.G. nr. 250/1992 privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare, republicată,

a intervenit următorul Contract Colectiv de Muncă, denumit în continuare „CCMI”.

TITLUL I. DISPOZIȚII GENERALE

CAPITOLUL 1. Domeniul de aplicare

Art. 1

Prezentul **CCMI** reglementează raporturile de muncă la nivelul **Muzeului Național de Artă al României**.

Art. 2

(1) Prevederile prezentului **CCMI** se aplică și își produc efecte asupra tuturor salariaților din cadrul **MNAR** ce au încheiat un Contract Individual de Muncă (denumit în continuare „**CIM**”) cu **Angajatorul**, indiferent dacă sunt sau nu membri de sindicat.

(2) Prevederile prezentului **CCMI** sunt obligatorii pentru **Angajator** și **Salariați**.



CAPITOLUL 2. Principii fundamentale

Art. 3

(1) Părțile contractante, fiind pe deplin egale și libere în negocierea acestui *CCMI*, se obligă să respecte prevederile acestuia.

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

(3) În cazul unor modificări legislative, părțile vor proceda la negocierea unor *Acte Adiționale*.

(4) Orice solicitare de modificare a prezentului *CCMI* va face obiectul unei noi negocieri, iar cererea ce cuprinde obiectul modificărilor se comunică, în scris, celeilalte părți semnatare și se înregistrează la fiecare dintre părți.

(5) În cazul apariției unor drepturi și obligații suplimentare ale salariaților, prezentul *CCMI* va fi pus în concordanță cu modificările survenite prin negocierea unui *Act Adițional*.

(6) În cazul apariției unui act normativ cu aplicare imediată, acesta își produce efectele de drept față de părțile *CCMI* de la data intrării sale în vigoare, iar părțile semnatare ale prezentului *CCMI* vor încheia în termen de 15(cincisprezece) zile lucrătoare un *Act Adițional* în vederea alinierii contractului la noul act normativ.

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

(8) În cazul dezacordului privind aplicarea și/sau interpretarea *CCMI*, în tot sau în parte, partea nemulțumită se poate adresa instanțelor judecătorești numai după ce a supus chestiunea aflată în dezacord către Comisia mixta paritară pentru analiza și decizie. Partea nemulțumită poate contesta decizia Comisiei mixte paritare în fața instanțelor judecătorești.

Art. 4

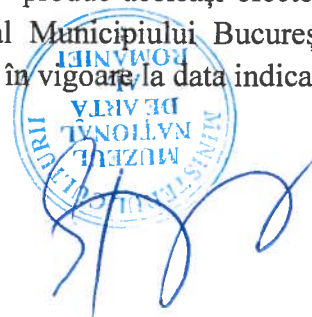
(1) Părțile semnatare ale prezentului *CCMI* se obligă să se consulte și să se informeze reciproc în toate situațiile referitoare la relațiile de muncă, conform legislației în vigoare. Demersul în vederea consultării sau informarea se va face în scris.

(2) Refuzul uneia dintre părți la cererea de consultare și informare formulată de cealaltă parte prevăzută la **Art.4 alin. (1)** atrage posibilitatea sesizării Comisiei mixte paritare. Doar în caz de eșec al soluționării de către aceasta se va apela la instanța de judecată de către oricare dintre părți, dacă aceasta se consideră prejudiciată.

(3) În situația în care una din părți constată încălcări ale *CCMI* sau a altor legi, părțile vor conveni asupra remedierii deficiențelor în cadrul Comisiei mixte paritare, dacă acest fapt este posibil, în termen de 30 (treizeci) zile sau un alt termen convenit de comun acord, iar dacă părțile nu vor ajunge la un consens, acestea au dreptul de a se adresa oricărei instituții abilitate pentru remedierea deficiențelor ori impunerea unei conduite prevăzută de lege.

Art. 5

Orice *Act Adițional* la *CCMI* sau *CIM* este parte integrantă a acestora și produc aceleași efectele juridice, de la data înregistrării la Inspectoratul Teritorial de Muncă al Municipiului București (ITMMB), cu excepția modificărilor aduse prin acte normative care vor intra în vigoare la data indicată în actul normativ.



Art. 6

(1) *CCMI* și *CIM* nu pot prevedea drepturi sub limitele stabilite de dispozițiile legale.

(2) *Angajatorul* este obligat să afișeze prezentul *CCMI* precum și orice alte comunicări, la locurile convenite de comun acord, astfel încât *Salariații* să ia cunoștință de conținutul acestora.

Art. 7

CCMI are ca scop principal stabilirea drepturilor minime garantate salariaților și obligațiilor corelative a acestora cu privire la:

- a) încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea *CIM*;
- b) drepturile și obligațiile salariaților;
- c) timpul de muncă și timpul de odihnă;
- d) salarizarea;
- e) condițiile de muncă și protecția muncii;
- f) alte măsuri de protecție socială a salariaților, membrilor ai organizațiilor sindicale afiliate
- g) organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului *CCMI*;
- h) formarea și perfecționarea profesională;
- i) drepturile organizației sindicale semnatară a prezentului *CCMI*, afiliată altor organizații sindicale;
- j) alte măsuri de protecție a salariaților.

Art. 8

(1) Drepturile și obligațiile salariaților, cum sunt recunoscute prin lege, vor putea fi analizate în comun de reprezentanții *Angajatorului* și cei ai *Sindicatului în cadrul Comisiei mixte paritare*, la sesizarea oricărei părți.

(2) Drepturile salariaților prevăzute în prezentul *CCMI* nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi recunoscute anterior, prin negocieri sau reglementări legale.

(3) În situația în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul *CCMI*, intervin reglementări legale, acestea vor face parte, de drept, din contract.

TITLUL II. Contractul individual de muncă (*CIM*)

CAPITOLUL 1. Încheierea contractului individual de muncă

Art. 9

(1) Contractul individual de muncă este contractul în temeiul căruia salariatul se obligă să presteze muncă pentru și sub autoritatea *Angajatorului* în schimbul unei remunerații denumite salariu.

(2) Clauzele *CIM* nu pot conține prevederi contrare sau drepturi sub nivelul minim stabilit prin acte normative ori *CCMI*.

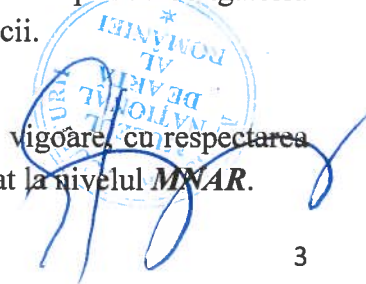
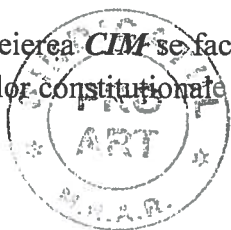
(3) *CIM* se încheie pe perioadă nedeterminată. Prin excepție, contractul individual de muncă se poate încheia și pe durată determinată, în condițiile expres prevăzute de lege.

(4) Normele de muncă se stabilesc cu respectarea prevederilor legale, a *CCMI* și ale *CIM* aplicabile.

(5) *CIM* și orice *Act adițional* la *CIM* încheiat între *Angajator* și *Salariat* va cuprinde obligatoriu elementele prevăzute în modelul-cadru aprobat prin Ordinul Ministrului Muncii.

Art. 10

(1) Încheierea *CIM* se face pe baza tuturor condițiilor stabilite de legislația în vigoare, cu respectarea drepturilor constituționale ale *Salariatului* și potrivit prevederilor *CCMI* semnat la nivelul *MINAR*.



(2) La angajare și la stabilirea drepturilor individuale, **Angajatorul** va asigura egalitatea de șanse și tratament pentru toți **Salariații**, fără discriminări, directe sau indirecte, bazate pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală sau orice alt criteriu care are drept scop restrângerea sau înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor decurgând din legislația națională și internațională, din **CCMI**. În acest sens, din comisiile de concurs înființate pentru ocuparea unui post vacant din cadrul **MNAR** va face parte, în mod obligatoriu, în calitate de observator, și un reprezentant al **Sindicatului** cu condiția ca persoana desemnata din partea Sindicatului să îndeplinească toate condițiile legale necesare și obligatorii pentru a putea face parte din Comisia de concurs, respectiv:

1) Nu poate fi desemnată în calitate de observator în comisia de concurs persoana care a fost sancționată disciplinar, iar sancțiunea aplicată nu a fost radiată, conform legii.

2) Nu poate fi desemnată în calitate de observator în comisia de concurs persoana care se află în următoarele situații:

a) are relații cu caracter patrimonial cu oricare dintre candidați sau interesele patrimoniale ale sale ori ale soțului sau soției pot afecta imparțialitatea și obiectivitatea evaluării;

b) este soț, soție, rudă sau afîn până la gradul al IV-lea inclusiv cu oricare dintre candidați ori cu un alt membru al comisiei de concurs sau al comisiei de soluționare a contestațiilor;

c) este sau urmează să fie, în situația ocupării postului de conducere pentru care se organizează concursul, direct subordonat ierarhic al oricărui dintre candidați.

(3) Criteriile de selecție, angajare și/sau promovare în toate funcțiile din cadrul **MNAR** se stabilesc de către **Angajator**, cu consultarea **Sindicatului**, în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

(4) **Angajatorul** se obligă să comunice **Salariaților** și conducerii **Sindicatului** posturile vacante și temporar vacante și condițiile de ocupare a acestora, cu ocazia scoaterii la concurs.

(5) Încadrarea în **MNAR** a minorilor se realizează în conformitate cu prevederile Codului Muncii.

(6) În ceea ce privește munca minorilor, încadrați în **MNAR**, aceasta se realizează și va fi normată conform prevederilor Codului Muncii.

Art. 11

(1) Angajarea salariaților în cadrul **MNAR** se face numai prin concurs sau examen, după caz, cu respectarea dispozițiilor legale incidente.

(2) Posturile vacante existente în ștutul de funcții vor fi scoase la concurs, în raport cu necesitățile **MNAR**

(3) În cazul în care la concursul organizat în vederea ocupării unui post vacant s-a prezentat un singur candidat, încadrarea în muncă se face prin examen.

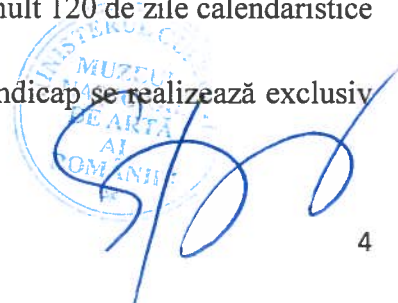
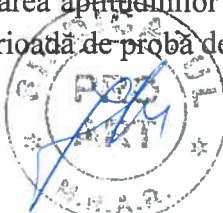
(4) Candidatul se poate prezenta la concurs/examen numai dacă are dosarul de angajare complet (să fie îndeplinite cerințele minime ale **Angajatorului** legate de dosarul candidatului).

(5) Concursul/examenul poate consta în: concurs dosare Curriculum Vitae, interviu, probă scrisă, probă practică etc.

Art. 12

(1) Pentru verificarea aptitudinilor **Salariatului**, la încheierea **CIM** se poate stabili o perioadă de probă de cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție și de cel mult 120 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere.

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



(3) Pe durata sau la sfârșitul perioadei de probă, **CIM** poate înceta exclusiv printr-o notificare scrisă, fără preaviz, la inițiativa oricărei părți, conform legii.

(4) Pe durata perioadei de probă, **Salariatul** se bucură de toate drepturile și are toate obligațiile prevăzute în legislația muncii, în **CCMI** aplicabil, în **CIM**, precum și în **Regulamentul Intern**.

(5) Pe durata executării unui **CIM**, poate fi stabilită doar o singură perioadă de probă.

(6) Prin excepție, **Salariatul** poate fi supus la o nouă perioadă de probă în situația în care 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) Orice **Salariat** are dreptul de a munci la angajatori diferiți sau la același angajator, în baza mai multor **CIM**-uri, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea, cu respectarea dispozițiilor legale referitoare la timpul de lucru fără suprapunerea programului de munca. Pentru salariații care cumulează două funcții este obligatoriu să fie stabilite prin **CIM** reguli privind programul de muncă.

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

CAPITOLUL 2. Executarea contractului individual de muncă

Art. 14

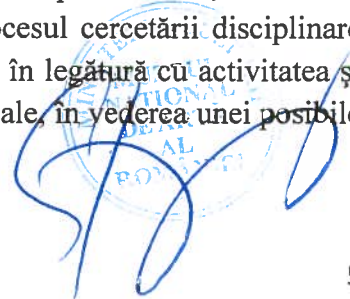
(1) Drepturile și obligațiile privind relațiile de muncă dintre **Angajator** și **Salariat** se stabilesc potrivit legislației în vigoare și prin negociere și sunt stipulate în cadrul prezentului **CCMI** și în **CIM**.

(2) La semnarea **CIM**, **Salariații** nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege și prin prezentul **CCMI**. Orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la drepturile **Salariaților** prevăzute de legislația în vigoare, de prezentul **CCMI** sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate.

Art. 15

(1) **Salariatul** are, în principal, următoarele drepturi:

- a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;
- b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal;
- c) dreptul la concediu de odihnă anual;
- d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament;
- e) dreptul la demnitate în muncă;
- f) dreptul la securitate și sănătate în muncă;
- g) dreptul la acces la formarea profesională;
- h) dreptul la acces la informare și consultare;
- i) dreptul de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă;
- j) dreptul la protecție în caz de concediere;
- k) dreptul la negociere colectivă și individuală;
- l) dreptul de a participa la acțiuni colective;
- m) dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat;
- n) dreptul de a-și informa șeful direct privind orice încercare de încălcare a drepturilor sale;
- o) dreptul să solicite asistență **Sindicatului** al cărui membru este în procesul cercetării disciplinare prealabile, în cazul unor presupuse abateri disciplinare săvârșite de acesta în legătură cu activitatea și comportamentul său la locul de muncă sau pentru exercitarea drepturilor sale, în vederea unei posibile sancționări;



p) dreptul să solicite asistență **Sindicatului** al cărui membru este, pentru protecția drepturilor prevăzute în **CCMI** sau în legislația în vigoare;

r) dreptul de a fi asistat de avocat sau de un reprezentant al Sindicatului al cărui membru este în procesul cercetării disciplinare prealabile

s) la cererea expresă a salariaților, membri de **Sindicat**, pot fi asistați de reprezentanții federațiilor și confederațiilor, naționale sau internaționale, constituite legal și la care Sindicatul a aderat, în susținerea unor drepturi și cereri, la toate nivelurile, inclusiv la nivelul **Sindicatului**;

t) dreptul de a solicita trecerea pe un post vacant care îi asigură condiții de muncă mai favorabile dacă și-a încheiat perioada de probă și are o vechime de cel puțin 6 luni la același angajator, cu respectarea dispozițiilor legale incidente inclusiv cele privind obligativitatea ocupării posturilor prin examen sau concurs atât timp cât aceste dispoziții legale sunt în vigoare;

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

a) obligația de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului și de a realiza norma de muncă;

b) obligația de a respecta disciplina muncii;

c) obligația de a respecta prevederile cuprinse în **CCMI** aplicabil, în **CIM** precum și în **Regulamentul Intern**;

d) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu și obligația de a nu face concurență neloială.

e) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;

f) obligația de a respecta secretul de serviciu;

g) obligația să respecte clauza de confidențialitate dintre el și **Angajator**, cu excepția situațiilor în care este solicitat să depună mărturie în fața unor anchetatori și/sau instanțe judecătorești;

h) obligația să transmită șefului ierarhic orice informație declarată confidențială, dar care poate pune în pericol viața, sănătatea sau libertatea sa, a colegilor săi, a vizitatorilor;

i) în timpul serviciului să fie rezervat în manifestarea opiniilor politice, care nu trebuie să influențeze în niciun mod imparțialitatea lui în exercitarea atribuțiilor ce îi revin;

j) obligația de a participa la acțiunile de înlăturare a efectelor unor eventuale calamități sau cazuri de forță majoră în condițiile stabilite de Angajator.

Art. 16

(1) **Angajatorul** are, în principal, următoarele drepturi:

a) să stabilească organizarea și funcționarea instituției;

b) să stabilească atribuțiile corespunzătoare pentru fiecare **Salariat**, în condițiile legii;

c) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru fiecare **Salariat**, sub rezerva legalității lor;

d) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;

e) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii,

Codului Muncii; ale **CCMI** aplicabil și **Regulamentului Intern**;

f) să stabilească obiective de performanță individuală și criterii de evaluare a realizării acestora;

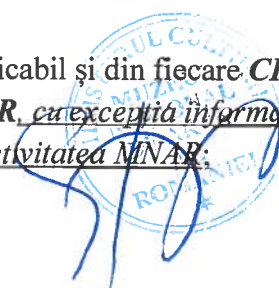
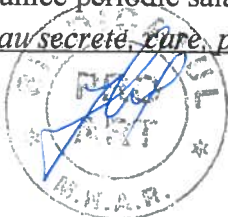
(2) **Angajatorului** îi revin, în principal, următoarele obligații:

a) să informeze **Salariații** asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;

b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;

c) să acorde **Salariaților** toate drepturile ce decurg din: lege; din **CCMI** aplicabil și din fiecare **CIM**;

d) să comunice periodic salariaților situația economică și financiară a **MNAR**, cu excepția informațiilor sensibile sau secrete care, prin divulgare, sunt de natura să prejudicieze activitatea **MNAR**;



- e) să se consulte cu **Sindicatul** în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele **Salariaților**;
- f) să plătească toate contribuțiile și impozitele aflate în sarcina sa, precum și să rețină și să vireze contribuțiile și impozitele datorate de salariați, în condițiile legii. ;
- g) să actualizeze **Registrul General de Evidență al Salariaților** și să opereze înregistrările legale;
- h) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de **Salariat** a solicitantului;
- i) să asigure confidențialitatea și protecția datelor cu caracter personal ale **Salariaților**;
- j) să răspundă motivat, în scris, în termen de 30 de zile de la primirea solicitării salariatului privitoare la drepturile sale conform CIM și CCM.

CAPITOLUL 3. Comisia mixtă paritară (denumită în continuare **CMP**)

Art. 17

- (1) **CMP** va fi formată, la paritate, din 4 (patru) reprezentanți desemnați de **Angajator** și 4 (patru) reprezentanți desemnați de **Sindicat**;
- (2) Comisia se va întruni la solicitarea oricărei părți semnatare a **CCMI** în termen de maxim 5(cinci) zile lucrătoare de la înregistrarea cererii la secretariatul Comisiei mixte paritare;
- (3) Secretariatul **CMP** va fi asigurat de câte un reprezentant al **MNAR** și al **Sindicatului**, pe baza propunerii agreeate de părți;
- (4) Secretariatul **CMP** va încheia un proces verbal pentru fiecare întrunire;

Art. 18

- (1) **CMP** va adopta recomandări valabile prin vot majoritar în prezența a 3/4 din numărul total al membrilor;
- (2) **CMP** va urmări respectarea întocmai a **CCMI**, având următoarele responsabilități:
 - a) examinează și propune soluționarea eventualelor divergențe de principiu, interpretare și aplicare a prevederilor **CCMI** existent la nivelul **MNAR**, precum și a actelor adiționale la acesta;
 - b) dezbate toate probleme legate de aplicarea dispozițiilor legale privind aplicarea **CCMI** sau **CIM** anterior sesizării instanței de judecată cu scopul de a soluționa pe cale amiabilă diferendele;
 - c) instanțele de judecată nu vor fi sesizate cu privire la problemele ce decurg din interpretarea aplicării **CCMI** sau **CIM** decât dacă **CMP** nu dă curs solicitării Angajatorului, Sindicatului sau angajatului cu privire la solicitarea sa sau dacă aceasta nu este soluționată în urma întrunirii **CMP**.

CAPITOLUL 4. Modificarea contractului individual de muncă

Art. 19

- (1) **CIM** poate fi modificat numai prin acordul părților.
- (2) Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală a **CIM** este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de prezentul **CCMI** și de legislația în vigoare.
- (3) Modificarea **CIM** se referă la oricare din următoarele elemente: durata contractului; locul muncii; felul muncii; condițiile de muncă; salariul; timpul de muncă și timpul de odihnă.
- (4) Orice modificare survenită în **CCMI** atrage după sine și modificarea **CIM**. Modificarea se comunică, în scris, fiecărui **Salariat** și se va semna obligatoriu un **Act adițional** la **CIM**.



Art. 20

(1) Delegarea sau detașarea salariaților se face în condițiile stabilite de lege de Codul Muncii și de prezentul *CCMI* astfel:

(2) Pe perioada delegării/detașării, *Salariatul* are dreptul să primească, din partea angajatorului la care s-a dispus delegarea/detașarea contravaloarea cheltuielilor de transport și cazare conform dispozițiilor legale incidente, toate drepturile ce decurg din prezentul *CCMI* și *CIM*; toate drepturile ce decurg din eventualele convenții semnate, în condițiile legii între *MNAR* și angajatorul unde s-a dispus delegarea/detașarea.

(3) Pe perioada delegării/detașării, atunci când aceasta se derulează în altă localitate decât cea de domiciliu sau în altă țară decât cea de domiciliu a *Salariatului* și/sau în altă localitate din România sau dintr-o altă țară decât sediul central al *Angajatorului*, *Angajatorul* va suporta cheltuielile de transport și cazare ale *Salariatului* conform dispozițiilor legale incidente, precum și o indemnizație de delegare, conform prevederilor legale în vigoare.

(4) *Salariatul* delegat/detașat beneficiază pe tot parcursul delegării/detașării de toate drepturile ce decurg din prezentul *CCMI*.

Art. 21

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*.

CAPITOLUL 5. Suspendarea contractului individual de muncă

Art. 22

(1) Suspendarea *CIM* intervine de drept, prin acordul părților sau prin act unilateral a unei părți.

(2) Suspendarea *CIM* are ca efect suspendarea prestării muncii de către *Salariat* și a plății drepturilor de natură salarială de către *Angajator*.

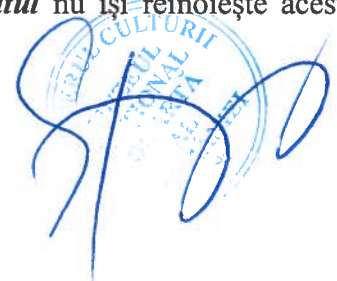
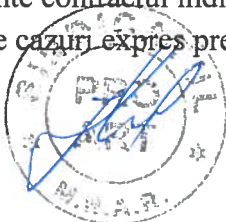
(3) *CIM* se suspendă în situația absențelor nemotivate ale *Salariatului*, în condițiile legii, ale *CCMI* aplicabil, *CIM* precum și ale *Regulamentului Intern*.

(4) În cazul suspendării *CIM* din cauza unei fapte imputabile *Salariatului* pe durata suspendării acesta nu va beneficia de niciun drept care rezultă din calitatea sa de *Salariat*.

Art. 23

(1) *CIM* se suspendă de drept în următoarele situații:

- a) concediu de maternitate;
- b) concediu pentru incapacitate temporară de muncă;
- c) carantină;
- d) exercitarea unei funcții în cadrul unei autorități executive, legislative ori judecătorești, pe toată durata mandatului, dacă legea nu prevede altfel;
- e) îndeplinirea unei funcții de conducere salarizate în *Sindicat*;
- f) forță majoră;
- g) în cazul în care *Salariatul* este arestat preventiv, în condițiile Codului de procedură penală;
- h) de la data expirării perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei. Dacă în termen de 6 luni *Salariatul* nu își reînnoiește aceste documente contractul individual de munca încetează de drept;
- i) în alte cazuri expres prevăzute de legislația în vigoare.



Art. 24

(1) *CIM* poate fi suspendat *din inițiativa Salariatului* în următoarele situații:

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

(2) Posturile vacantate conform **alin.(1) lit. a) - f)** pot fi scoase la concurs.

Art. 25

(1) *CIM* poate fi suspendat *din inițiativa Angajatorului* în următoarele situații:

- a) pe durata cercetării disciplinare prealabile, în condițiile legii;
- b) în cazul în care *Angajatorul* a formulat plângere penală împotriva *Salariatului* sau acesta a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești;
- c) în cazul întreruperii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă, în special pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;
- d) pe perioada detașării,
- e) pe durata suspendării avizelor, autorizațiilor sau atestărilor necesare pentru executarea profesiilor;
- f) în cazul în care împotriva *Salariatului* s-a luat, în condițiile Codului de procedură penală, măsura controlului judiciar ori a controlului judiciar pe cauțiune, dacă în sarcina acestuia au fost stabilite obligații care împiedică executarea *CIM*, precum și în cazul în care *Salariatul* este arestat la domiciliu, iar conținutul măsurii împiedică executarea *CIM*.

(2) În cazurile prevăzute la alin.(1) a); b); dacă se constată nevinovăția celui în cauză, *Salariatul* își reia activitatea avută anterior și i se va plăti, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, o despăgubire egală cu salariul și celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării *CIM*.

CAPITOLUL 6. Încetarea contractului individual de muncă

Art. 26

(1) *CIM* poate înceta:

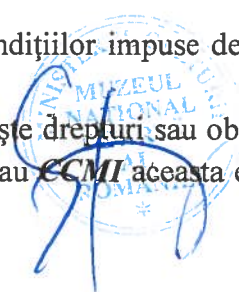
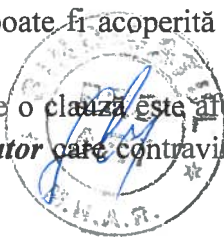
- a) *de drept*;
- b) ca urmare a *acordului părților*, la data convenită de acestea.
- c) ca urmare a *voinței unilaterale a uneia dintre părți*, în cazurile și în condițiile limitativ prevăzute de lege.

(2) Nerespectarea oricărei condiții legale necesare pentru încheierea valabilă a *CIM* atrage nulitatea acestuia.

(3) Constatarea nulității *CIM* produce efecte pentru viitor.

(4) Nulitatea *CIM* poate fi acoperită prin îndeplinirea ulterioară a condițiilor impuse de legislația în vigoare.

(5) În situația în care o clauză este afectată de nulitate, întrucât stabilește drepturi sau obligații pentru *Salariați* sau *Angajator* care contravin unor norme legale imperative sau *CCMI* aceasta este înlocuită



de drept în *CIM* cu dispozițiile legale sau convenționale aplicabile, *Salariatul* având dreptul la despăgubiri. În plus, se aplică și **Art. 19 alin (4)** din prezentul *CCMI*.

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

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

(8) Dacă părțile nu se înțeleg, nulitatea poate fi pronunțată de o instanță judecătorească.

Art. 27

CIM încetează *de drept* în următoarele situații:

(1) La data decesului *Salariatului* sau de la data la care *Angajatorul* și-a încetat existența, conform legii.

(2) La data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a punerii sub interdicție a *Salariatului*.

(3) La data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare; la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensionării anticipate parțiale, pensionării anticipate, pensionării pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare; la data comunicării deciziei medicale asupra capacității de muncă în cazul invalidității de gradul I sau II.

(4) Ca urmare a constatării nulității absolute a *CIM*, de la data la care nulitatea a fost constatată prin acordul părților sau prin hotărâre judecătorească definitivă.

(5) Ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcția ocupată de *Salariat* a unei persoane concediată ilegal sau pentru motive neîntemeiate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești de reintegrare.

(6) Ca urmare a condamnării la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești.

(7) De la data retragerii, de către autoritățile sau organismele competente, a avizelor, autorizațiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei.

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

(9) La data expirării *CIM* încheiat pe durată determinată.

(10) Retragerea acordului părinților/tutorilor/reprezentanților legali, în cazul *Salariaților* cu vârsta cuprinsă între 15 (cincisprezece) și 16 (șaisprezece) ani.

(11) Pentru situațiile prevăzute la **alin. (3) - (10)**, constatarea cazului de încetare de drept a *CIM* se face în termen de 5 (cinci) zile lucrătoare de la intervenirea acestuia, în scris, prin decizie a *Angajatorului*, și se comunică persoanelor aflate în situațiile respective în termen de 5 (cinci) zile lucrătoare.

Art. 28

(1) Concedierea reprezintă încetarea *CIM* din inițiativa *Angajatorului*.

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

(3) Este interzisă concedierea *Salariaților*:

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

b) pentru exercitarea, în condițiile legii, a dreptului la greva și a drepturilor sindicale;



Art.29

Concedierea **Salariaților** nu poate fi dispusă:

- (1) Pe durata incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificat medical conform legii.
- (2) Pe durata suspendării activității ca urmare a instituirii carantinei.
- (3) Pe durata în care **Salariata** este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere.
- (4) Pe durata concediului de maternitate sau paternitate.
- (5) Pe durata concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 (doi) ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 (trei) ani.
- (6) Pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7(șapte) ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 (optsprezece) ani.
- (7) Pe durata exercitării unei funcții eligibile în Sindicat, cu excepția situației în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate săvârșite de către acel salariat;
- (8) Pe durata efectuării concediului de odihnă.

Art. 30

(1) **Angajatorul** poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana **Salariatului**, în cazul în care **Salariatul** a săvârșit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii ori de la cele stabilite prin **CIM, CCMI** aplicabil sau **Regulamentul Intern**, ca sancțiune disciplinară.

(2) 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 în condițiile legii și a prezentului **CCMI**:

(3) **Angajatorul** poate dispune concedierea, pentru motive care țin de persoana **Salariatului**, în următoarele situații:

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

b) **Salariatul** nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat.

c) în cazul în care **Salariatul** este arestat preventiv sau arestat la domiciliu pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condițiile Codului de procedură penală;

d) pentru situațiile prevăzute la lit. a), b), **Angajatorul** are obligația de a-i propune **Salariatului** un alt loc de muncă în instituție, compatibil cu pregătirea profesională, sau, după caz, cu capacitatea stabilită de medicul de medicină a muncii, cu respectarea dispozițiilor legale incidente.

e) **Salariatul** are la dispoziție un termen de 3 (trei) zile lucrătoare de la comunicarea, în scris, a **Angajatorului**, pentru a-și manifesta expres consimțământul, cu privire la noul loc de muncă oferit, prin intermediul unui înscris depus la Registratura **MNAR**

f) în situația în care **Angajatorul** nu dispune de locuri de muncă vacante potrivit lit.c), acesta are obligația de a solicita sprijinul agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă în vederea redistribuirii **Salariatului** corespunzător pregătirii profesionale sau, după caz, capacității de muncă stabilite de medicul de medicină a muncii.

(4) În cazul în care **MNAR** nu dispune de locuri de muncă compatibile cu pregătirea profesională a **Salariatului** ori **Salariatul** nu își manifestă expres consimțământul în termenul prevăzut la lit. d) **Angajatorul** poate dispune concedierea **Salariatului**.

(5) Concedierea **Salariatului** pentru necorespondere profesională poate fi dispusă de **Angajator** numai după evaluarea a **Salariatului**, conform procedurii de evaluare stabilită de legislația în vigoare.



Art. 31

(1) Concedierea pentru motive care nu țin de persoana *Salariatului* reprezintă încetarea *CIM* determinată de desființarea locului de muncă ocupat de *Salariat*, din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana acestuia.

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

Art. 32

(1) În cazul în care se dispune concedierea pentru motive care țin de persoana *Salariatului*, din cauza inaptitudinilor fizice sau psihice ori din cauza incompetențelor profesionale, sau pentru motive care nu țin de persoana *Salariatului*, perioada de preaviz nu poate fi mai mică de 20 (douăzeci) de zile lucrătoare.

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

Art. 33

(1) Decizia de concediere produce efecte de la data comunicării ei *Salariatului*.

(2) Decizia de concediere se comunică *Salariatului* în scris și trebuie să conțină în mod obligatoriu, pe lângă alte criterii în conformitate cu legislația în vigoare, și:

a) motivele care determină concedierea;

b) durata preavizului;

c) criteriile de stabilirea a ordinii de prioritate la concediere, numai în cazul concedierilor colective;

d) lista tuturor locurilor de muncă disponibile în instituție și termenul în care *Salariații* urmează să opteze pentru a ocupa un loc de muncă vacant, în condițiile Art.64 din Codul Muncii.

(3) În situația în care, în perioada de preaviz, *CIM* este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzător.

Art. 34

Concedierea dispusă cu nerespectarea procedurilor prevăzute de lege și a prezentului *CCMI* aplicabil este lovită de nulitate absolută.

Art. 35

În caz de conflict de muncă, *Angajatorul* nu poate invoca în fața unei instanțe judecătorești alte motive de fapt sau de drept decât cele prevăzute în decizia de concediere.

Art. 36

(1) Prin demisie se înțelege actul unilateral de voință al *Salariatului* care, printr-o notificare scrisă, comunică *Angajatorului* încetarea *CIM*,

(2) *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.

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

(4) Termenul de preaviz este cel convenit de părți în *CIM* sau, după caz, cel prevăzut în prezentul *CCMI* și nu poate fi mai mare de 20 (douăzeci) zile lucrătoare pentru *Salariații* cu funcții de execuție, respectiv mai mare de 45 (patruzecișicinci) zile lucrătoare pentru *Salariații* care ocupă funcții de conducere.

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

(6) În situația în care, în perioada de preaviz, *CIM* este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzător.

(7) *CIM* încetează la data expirării termenului de preaviz.

(8) Pe durata preavizului, *CIM* continuă să își producă toate efectele.



TITLUL III. TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ

CAPITOLUL 1. Timpul de muncă

Art. 37

- (1) Timpul de muncă reprezintă timpul pe care **Salariatul** îl folosește pentru îndeplinirea sarcinilor de muncă.
- (2) Pentru **Salariații** angajați cu normă întreagă, durata normală a timpului de muncă este 8(opt) ore/zi și 40 (patruzeci) ore/săptămână. Restauratorii vor avea un program de 6 (șase) ore de muncă pe zi.
- (3) Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii este, de regulă, uniformă de 8 (opt)/zi timp de 5 (cinci) zile cu 2 (două) zile de repaus.
- (4) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 (patruzecișiopt) ore/săptămână, inclusiv orele suplimentare.
- (5) În situații deosebite, șefii de secții, servicii, birouri compartimente stabilesc programe individualizate de muncă pentru salariații din subordine, conform necesităților, fără depășirea a 48 (patruzecișiopt) ore/săptămână, inclusiv orele suplimentare.
- (6) Prin excepție, durata timpului de muncă poate fi prelungită peste 48 (patruzecișiopt) ore/săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de o lună calendaristică, să nu depășească 48 (patruzecișiopt) ore/săptămână.
- (7) **Salariații** care lucrează în ture, după tura de 12 ore de zi, vor beneficia, obligatoriu, de 24 ore repaus, iar după tura de 12 ore de noapte, vor beneficia, obligatoriu, de un repaus de 48 de ore.
- (8) Suspendarea repausului săptămânal al **Salariaților** se poate dispune, în situații de forță majoră, numai în scris și cu acordul **Sindicatului**.

Art. 38

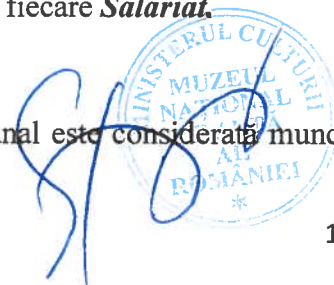
- (1) Orele de începere și de terminare a programului vor fi stabilite de către conducerea instituției și vor fi cuprinse în Regulamentul Intern.
- (2) Programul de lucru inegal poate funcționa numai dacă este specificat expres în **CIM**.

Art.39

- (1) Programul de muncă și modul de repartizare al acestuia pe zile sunt aduse la cunoștința **Salariaților** și sunt afișate la toate sediile **Angajatorului**.
- (2) **Angajatorul** poate stabili programe individualizate de muncă, cu acordul sau la solicitarea **Salariatului** în cauză, această posibilitate fiind prevăzută în **Regulamentul Intern** și în **CIM**.
- (3) Durata zilnică a timpului de muncă individualizat este împărțită în două perioade: o perioadă fixă, în care personalul se află simultan la locul de muncă, și o perioadă variabilă, mobilă, în care **Salariatul** își alege orele de sosire și de plecare, cu respectarea timpului de muncă zilnic.
- (4) Pauza de masă nu va depăși 30 (treizeci) de minute, va fi organizată în funcție de specificul fiecărui loc de muncă. Pentru toți salariații aflați în programul 8.30-16.30 pauza de masă este între orele 13-13.30.
- (5) În situația în care activitatea desfășurată o impune, **Angajatorul** poate stabili forme speciale de organizare a continuității activității, după caz, în ture de zi 12/24 ore, 12/48 ture de noapte, program fracționat etc.
- (6) **Angajatorul** are obligația de a ține evidența orelor de muncă prestate de fiecare **Salariat**.

Art. 40

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



(2) Munca suplimentară nu poate fi efectuată fără acordul **Salariatului**, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente, calamități naturale sau conflicte armate ori înlăturării consecințelor unui accident, calamitate naturală sau conflict armat, conform **Legii nr. 311/2003**.

(3) **Angajatorul** este obligat să solicite, în scris, **Salariatului** efectuarea orelor suplimentare de muncă și să obțină acordul scris al acestuia.

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

(5) Munca suplimentară se compensează cu timp liber corespunzător în următoarele 90 (nouăzeci) de zile calendaristice după efectuarea acesteia, potrivit prevederilor **Codului Muncii**, prezentului **CCMI** și **CIM**.

(6) În cazul în care compensarea cu timp liber plătit nu este posibilă, conform alin. (5), în luna următoare expirării termenului de 90 (nouăzeci) de zile calendaristice, **Salariatul** va primi un spor de 100% pentru munca suplimentară cu respectarea dispozițiilor legale incidente, inclusiv legislația în domeniu salarizării personalului din sectorul bugetar.

(7) **Salariații** din serviciul de pază și supraveghere a căror activitate nu poate fi întreruptă sâmbăta și duminica, au ca zile de repaus săptămânal următoarele zile: luni, marți pentru cei care lucrează în clădirea din Calea Victoriei nr. 49-53, Muzeul Pallady, Muzeul Zambaccian și miercuri-joi pentru cei care lucrează în clădirea din Calea Victoriei nr. 111.

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

(9) **Salariații** pentru care zilele de repaus sunt luni-marți sau miercuri-joi au dreptul la recuperarea orelor suplimentare în zilele de week-end, cel puțin o dată la 90 de zile.

CAPITOLUL 2. Repausuri periodice

SECTIUNEA 1. Pauza de masă și repausul zilnic

Art. 41

În cazurile în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 6 ore, **salariații** au dreptul la pauză de masă și la alte pauze, în condițiile stabilite prin **Regulamentul Intern**.

Art. 42

Pauzele nu sunt incluse în durata zilnică normală a timpului de muncă cu excepția pauzei de masă.

SECTIUNEA 2. Repausul săptămânal

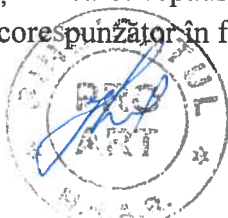
Art. 43

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

(2) Pentru personalul din Supraveghere, repausul săptămânal se acordă luni și marți pentru cei care lucrează în clădirea din Calea Victoriei nr. 49-53 și miercuri-joi pentru cei care lucrează în clădirea din Calea Victoriei nr. 111.

(3) În situații de excepție zilele de repaus săptămânal sunt acordate cumulat, după o perioadă de activitate continuă ce nu poate depăși 14 zile calendaristice, cu autorizarea Inspectoratului Teritorial de Muncă și cu acordul **Sindicatului**.

(4) **Salariații** al căror repaus săptămânal se acordă în condițiile **alin. (2)** au dreptul la compensarea cu timp liber corespunzător în favoarea **salariaților**.



SECTIUNEA 3 - Sărbătorile legale în care nu se lucrează

Art. 44

(1) Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt:

- a) 1 și 2 ianuarie;
- b) 24 ianuarie - Ziua Unirii Principatelor Române;
- c) Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paștelui;
- d) prima și a doua zi de Paștele creștin-ortodox;
- e) 1 Mai;
- f) 1 Iunie;
- g) prima și a doua zi de Rusaliile creștin-ortodoxe;
- h) 15 august - Adormirea Maicii Domnului;
- i) 30 noiembrie - Sfântul Apostol Andrei cel Întâi chemat, Ocrotitorul României;
- j) 1 decembrie;
- k) prima și a doua zi de Crăciun creștin-ortodox;

l) două zile pentru fiecare dintre cele 3 (trei) sărbători religioase anuale declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștin-ortodoxe, pentru **Salariații** aparținând acestora;

(2) Personalul din Supraveghere va avea program normal în ziua de 1 Decembrie dar va beneficia, obligatoriu, de compensarea cu timp liber.

(3) Zilele de 24 și 31 decembrie și sâmbăta Paștelui sunt zile libere pentru toți angajații iar muzeul va fi închis pentru public.

(4) Până la data de 15 ianuarie a fiecărui an, se stabilesc prin hotărâre a Guvernului, pentru personalul din sistemul bugetar, zilele lucrătoare pentru care se acordă zile libere, zile care precedă și/sau care succedă zilelor de sărbătoare legală în care nu se lucrează, prevăzute la alin. (1), precum și zilele în care se recuperează orele de muncă neefectuate.

(5) Acordarea zilelor libere se face de către angajator.

(6) În funcție de evenimente, Angajatorul poate acorda și alte zile libere cu recuperare.

(7) Recuperarea zilelor libere se face integral sau fracționat prin înțelegere cu Sindicatul, conform legii.

Art. 45

(1) Prevederile art. 44 nu se aplică în locurile de muncă în care activitatea nu poate fi întreruptă datorită specificului activității iar pentru acești Salariați se asigură compensarea cu timp liber corespunzător în următoarele 30 de zile.

(2) **Salariații** au dreptul, la cerere, la zile libere plătite, pentru evenimente familiale deosebite sau pentru alte situații, după cum urmează:

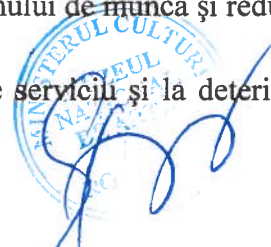
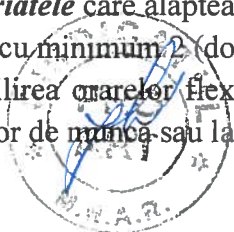
- a) 5 (cinci) zile lucrătoare pentru căsătoria **Salariatului**;
- b) 3 (trei) zile lucrătoare pentru nașterea copilului **Salariatului**;
- c) 3 (trei) zile lucrătoare pentru căsătoria copilului **Salariatului**;
- d) 3 (trei) zile lucrătoare la decesul soțului/soției **Salariatului**, sau a unei rude până la gradul III inclusiv;
- e) 1 (o) zi lucrătoare pentru donatorii de sânge;

Art. 46

(1) **Salariatele** care beneficiază de reducerea timpului de lucru, potrivit legislației în vigoare, beneficiază de vechime integrală în muncă.

(2) **Salariatele** care alăptează beneficiază, la cerere, de fracționarea programului de muncă și reducerea acestuia cu minimum 2 (două) ore zilnic.

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



CAPITOLUL 3. Concediile

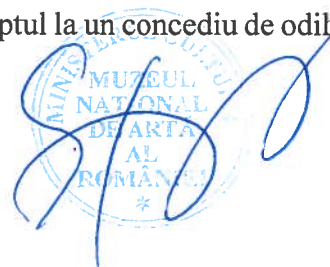
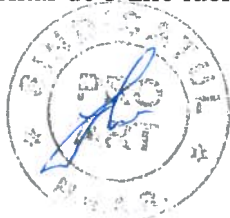
SECȚIUNEA 1. Concediul de odihnă anual și alte concedii ale salariaților

Art. 47

- (1) Dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat tuturor **Salariaților**.
- (2) Dreptul la concediu de odihnă anual nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări.
- (3) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an.
- (4) Durata minimă a concediului de odihnă anual este de 21 (douăzecișiuna) de zile lucrătoare pentru **Salariații** care au o vechime în muncă de la 0 (zero) la 15 (cincisprezece) ani și de 25 (douăzecișicinci) de zile lucrătoare pentru **Salariații** care au o vechime în muncă de peste 15 (cincisprezece) ani.
- (5) Durata efectivă a concediului de odihnă anual stabilită prin prezentul **CCMI** va fi prevăzută în **CIM** și se acordă proporțional cu activitatea prestată într-un an calendaristic.
- (6) Concediul anual de odihnă poate fi luat integral de către **Salariat** sau poate fi fragmentat în mai multe tranșe, dar, obligatoriu, una dintre tranșe va fi de minim 10 (zece) zile lucrătoare, cu acordul Angajatorului.
- (7) În situații de forță majoră, **Angajatorul** poate solicita **Salariatului** întreruperea concediului de odihnă.
- (8) 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 Salariatului, Angajatorul este obligat să-i 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.
- (9) Decalarea concediului de odihnă al **Salariatului** în altă perioadă decât cea programată se face cu aprobarea scrisă a **Angajatorului**.
- (10) Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării **CIM**,
- (11) Concediul de odihnă poate fi întrerupt, la cererea scrisă a **Salariatului**, pentru motive obiective, independente de voința **Salariatului**, cu acordul Angajatorului.
- (12) **Angajatorul** poate chema **Salariatul** din concediul de odihnă în caz de forță majoră sau pentru interese urgente care impun prezența **Salariatului** la locul de muncă. În acest caz, **Angajatorul** are obligația de a suporta toate cheltuielile **Salariatului** și ale familiei sale, necesare în vederea revenirii la locul de muncă, precum și eventualele prejudicii suferite de acesta ca urmare a întreruperii concediului de odihnă.
- (13) Dacă **Salariatul** nu a fost anunțat corespunzător pentru întreruperea concediului și efectuarea de muncă, acesta este exonerat de răspundere în cazul în care nu se prezintă la locul de muncă în condițiile alin.(12).
- (14) La stabilirea concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă și cele aferente concediului de maternitate, de paternitate, concediu de îngrijitor, concediului de risc maternal și concediului pentru îngrijirea copilului bolnav se consideră perioadă de activitate prestată.

Art. 48

- (1) **Salariații MNAR**, care își desfășoară activitatea în Secțiile de Restaurare, au dreptul la un concediu de odihnă suplimentar de 10 zile lucrătoare.
- (2) **Restul salariaților** au dreptul la un concediu de odihnă suplimentar de 7 zile.
- (3) **Salariații nevătători**, precum și cei încadrați în grade de handicap au dreptul la un concediu de odihnă suplimentar de 3 zile lucrătoare.



Art. 49

(1) Efectuarea concediului de odihnă se realizează în baza unei programări individuale, aprobată de angajator cu consultarea salariatului, cel mai târziu până la sfârșitul anului calendaristic pentru anul următor.

(2) Prin programare individuală se poate stabili data efectuării concediului sau, după caz, perioada în care salariatul are dreptul de a efectua concediul, perioada care nu poate fi mai mare de 3 luni.

(3) În cazul în care programarea concediilor se face fracționat, **Angajatorul** este obligat să stabilească programarea astfel încât fiecare **Salariat** să efectueze într-un an calendaristic cel puțin 10 zile lucrătoare de concediu de odihnă neîntrerupt.

Art. 50

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

(2) Indemnizația 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) Indemnizația de concediu de odihnă se plătește de către **Angajator** cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediul de odihnă.

Art. 51

(1) În acord cu **Art.153 alin.(2)** din **Codul Muncii**, **Art. 25 alin.(1) și (2)** din **HG nr.250/1992 Salariații** au dreptul la concedii fără plată, a căror durată însumată nu poate depăși **90 de zile lucrătoare anual**, pentru rezolvarea următoarelor situații personale:

a) susținerea examenului de bacalaureat, a examenului de admitere în instituțiile de învățământ superior, curs seral sau fără frecvență, a examenelor de an universitar, cât și a examenului de diplomă, pentru **Salariații** care urmează o formă de învățământ superior, curs seral sau fără frecvență;

b) susținerea examenului de admitere la doctorat, a examenelor de doctorat sau a tezei de doctorat, în cazul **Salariaților** care nu beneficiază de burse de doctorat;

c) prezentare la concurs în vederea ocupării unui post în altă instituție

(2) **Salariații** au dreptul la concedii fără plată, fără limita prevăzută la **alin.(1)**, 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 indemnizația 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.

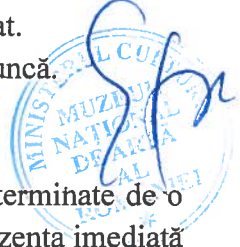
(3) **Salariații** au dreptul la concedii fără plată pentru interese personale, altele decât cele prevăzute la **alin.(1) și (2)**, conform **HG nr.250/1992 Art. 25 alin. (3)** pe o durată stabilită prin acordul partilor.

(4) Pe durata concediilor fără plată, persoanele respective își păstrează calitatea de salariat.

(5) Concediile fără plată acordate în condițiile **alin.(1) lit.a)** nu afectează vechimea în muncă.

Art. 52

(1) Salariatul are dreptul de a absenta de la locul de muncă în situații neprevăzute, determinate de o situație de urgență familială cauzată de boală sau de accident, care fac indispensabilă prezența imediată



a salariatului, în condițiile informării prealabile a angajatorului și cu recuperarea perioadei absente până la acoperirea integrală a duratei normale a programului de lucru a salariatului.

(2) Absentarea de la locul de muncă prevăzută la **alin.(1)** nu poate avea o durată mai mare de 10 zile lucrătoare într-un an calendaristic.

(3) Angajatorul și salariatul stabilesc de comun acord modalitatea de recuperare a perioadei de absență, precizată la alin. (1), în limita numărului de zile prevăzute la alin. (2).

SECȚIUNEA 2 - Concediile pentru formare profesională

Art. 53

(1) **Salariații** au dreptul să beneficieze, la cerere, de concedii pentru formare profesională pe perioada formării profesionale pe care salariatul o urmează din inițiativa sa.

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

(3) **Angajatorul** poate respinge solicitarea salariatului numai dacă absența salariatului ar prejudicia grav desfășurarea activității.

Art. 54

(1) 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.

(2) Efectuarea concediului fără plată pentru formare profesională se poate realiza și fracționat în cursul unui an calendaristic, pentru susținerea examenelor de absolvire a unor forme de învățământ sau pentru susținerea examenelor de promovare în anul următor în cadrul instituțiilor de învățământ superior, cu respectarea condițiilor stabilite la **alin. (1)**.

SECȚIUNEA 3 – Concediu de îngrijitor

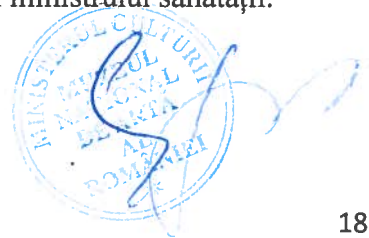
Art. 55

(1) Angajatorul are obligația acordării concediului de îngrijitor salariatului în vederea oferirii de către acesta de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave, cu o durată de 5 zile lucrătoare într-un an calendaristic, la solicitarea scrisă a salariatului.

(2) Perioada prevăzută la alin. (1) nu se include în durata concediului de odihnă anual și constituie vechime în muncă și în specialitate.

(3) Prin derogare de la prevederile **art. 224 alin. (2) din Legea nr. 95/2006** privind reforma în domeniul sănătății, republicată, cu modificările și completările ulterioare, salariații care beneficiază de concediul de îngrijitor sunt asigurați, pe această perioadă, în sistemul asigurărilor sociale de sănătate fără plata contribuției. Perioada concediului de îngrijitor constituie stagiul de cotizare pentru stabilirea dreptului la indemnizație de șomaj și indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă acordate în conformitate cu legislația în vigoare.

(4) Problemele medicale grave, precum și condițiile pentru acordarea concediului de îngrijitor se stabilesc prin ordin comun al ministrului muncii și solidarității sociale și al ministrului sănătății.



TITLUL IV. Salarizarea

CAPITOLUL 1. Dispoziții generale

Art. 56

- (1) Salariul reprezintă contraprestația muncii depuse de salariat în baza *CIM*.
- (2) Salariul cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, sporurile precum și alte adaosuri. Stabilirea drepturilor salariale în cadrul MNAR se face cu respectarea prevederilor legale privind salarizarea personalului din sectorul bugetar. La salariul stabilit se vor aplica toate compensările, indexările, sporurile stabilite prin legi, ordonanțe sau hotărâri ale Guvernului și prin prezentul CCMI, numai cu respectarea dispozițiilor legale referitoare la salarizarea personalului bugetar.
- (3) Salariile se plătesc înaintea oricăror obligații bănești ale *Angajatorului*.
- (4) Nicio reținere din salariu nu poate fi operată în afara cazurilor și condițiilor prevăzute de lege.
- (5) Reținerile cu titlu de daune cauzate *Angajatorului* nu pot fi efectuate decât dacă datoria salariatului este scadentă, lichidă și exigibilă și a fost constatată ca atare printr-o hotărâre judecătorească definitivă și irevocabilă.
- (6) Indexarea salariilor se face potrivit legislației în vigoare

CAPITOLUL 2. Condiții de salarizare

Art. 57

- (1) Toți *Salariații* au dreptul la salarizare egală dacă prestează muncă în aceleași condiții, au aceeași pregătire profesională și aceleași avize, autorizații ori atestări emise de autoritățile competente în domeniu.
- (2) 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.
- (3) *Angajatorul* nu poate stabili salarii de bază prin *CIM* sub salariul de bază actual prevăzut de lege pentru postul pe care este încadrat *Salariatul*. Dacă salariul de bază se mărește prin actualizări de lege, atunci și salariul fiecărui *Salariat* se va mări, iar *CIM* se modifică în acest sens prin **Act adițional**.
- (4) Sumele aferente cheltuielilor cu personalul vor fi negociate de *Angajator* și *Sindicat* în limita bugetului aprobat de *Ministerul Culturii*, astfel încât să respecte dispozițiile legale incidente și se acopere integral și la timp cheltuielile cu personalul angajat.
- (5) *Angajatorul* se obligă să solicite, anual și ori de câte ori este necesar, *Ministerului Culturii*, prin proiect de buget sau suplimentare de buget, toate sumele necesare aplicării în bune condiții a **Art.53** din prezentul *CCMI*.

Art. 58

- (1) *Angajatorul* este obligat să țină evidența în care se menționează salarizarea pentru activitatea desfășurată în baza *CIM* alte drepturi de care *Salariații* au beneficiat și cursurile de pregătire și de perfecționare profesională acreditate absolvite și să le elibereze dovezi despre acestea, la cerere.
- (2) Potrivit **BUG nr.79/2017** contribuțiile sociale au fost reduse și transferate de la *Angajator* la *Salariat*, contribuțiile sociale aferente salariilor vor fi suportate de angajat și vor fi achitate de *Angajator* în cuantumul stabilit prin lege. Singura contribuție care rămâne la *Angajator* și va fi achitată de acesta este contribuția asiguratorie pentru muncă.
- (3) *Angajatorul* este obligat să facă dovada achitării contribuțiilor pentru *Salariat*, la cerere

Art. 59

(1) **Angajatorul** este obligat să asigure condițiile de muncă minimale necesare realizării, de către fiecare **Salariat**, a sarcinilor ce-i revin.

(2) În cazul neîndeplinirii condițiilor prevăzute la **alin. (1)**, **Salariatul** va primi cel puțin salariul de bază pentru timpul cât lucrul a fost întrerupt.

CAPITOLUL 3. SPORURI

Art. 60

Conform dispozițiilor art. 138 din Legea 62/2011 **CCMI** nu poate include clauze referitoare la drepturi în bani și în natura, altele decât cele prevăzute de legislația în vigoare pentru categoria respectiva de personal salarizat în sectorul bugetar și nici sume în afara limitelor și condițiilor stabilite prin bugetul de venituri și cheltuieli al MNAR.

Art. 61

(1) **Tranșele de vechime** în muncă se acordă, cu respectarea dispozițiilor legale, conform celor 5 (cinci) gradații stabilite prin **Legea-cadru nr. 153/2017**, după cum urmează:

- a) gradația 1 - de la 3 la 5 ani, se determină prin majorarea salariului de bază cu procentul de 7,5%;
- b) gradația 2 - de la 5 la 10 ani, se determină prin majorarea salariului de bază cu procentul de 5%;
- c) gradația 3 - de la 10 la 15 ani, se determină prin majorarea salariului de bază cu procentul de 5%;
- d) gradația 4 - de la 15 la 20 ani, se determină prin majorarea salariului de bază cu procentul de 2,5%;
- e) gradația 5 - peste 20 de ani, se determină prin majorarea salariului de bază cu procentul de 2,5%.

Art. 62

(1) **Indemnizația lunară pentru titlul științific de doctor** este în cuantum de 50% din nivelul salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată, dacă **Salariatul** își desfășoară activitatea în domeniul pentru care deține titlul și se acordă cu respectarea dispozițiilor legale.

(2) **Munca suplimentară** prestată de **Salariat** peste programul normal de lucru, se compensează prin ore libere în echivalent și se acordă cu respectarea dispozițiilor legale.

(3) **Spor de 100%** din salariul de bază pentru **munca prestată în zilele de repaus** săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările legislative în vigoare, nu se lucrează, în cazul în care compensarea cu ore libere plătite nu este posibilă și dacă sunt respectate dispozițiile legale incidente.

(4) **Spor de 25%** din salariul de bază pentru **muncă prestată în timpul nopții**, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 (trei) ore de noapte din timpul normal de lucru, cu respectarea dispozițiilor legale incidente.

(5) **Spor de weekend de 15%**, spor care se va aplica la salariul de bază pentru numărul de ore efectiv lucrate în zilele de sâmbătă și duminică din luna respectivă, cu respectarea dispozițiilor legale incidente.

(6) **Spor de 15% pentru condiții vătămătoare de muncă** acordat cu respectarea dispozițiilor legale incidente.

(7) **Spor de 15% pentru persoane cu handicap** acordat cu respectarea dispozițiilor legale incidente.

(8) Indemnizație de hrană se acordă conform prevederilor legale.

(9) **Tichete culturale**, cu respectarea dispozițiilor legale incidente.



TITLUL V. SĂNĂTATE ȘI SECURITATE ÎN MUNCĂ

CAPITOLUL 1. Reguli generale

Art. 63

(1) Părțile se obligă să depună eforturile necesare pentru instituirea unui climat adecvat, având drept scop ameliorarea continuă a condițiilor de muncă.

(2) Părțile sunt de acord că nicio măsură de protecție a muncii nu este suficientă dacă nu este cunoscută, însușită și aplicată în mod conștient de către **Salariați**.

(3) Părțile se obligă să asigure un regim de protecție specială a muncii femeilor și tinerilor, în condițiile legislației în vigoare.

(4) Normele generale și cele specifice de protecție a muncii sunt considerate de părți a fi minime și obligatorii.

(5) Măsurile privind securitatea și sănătatea în muncă nu pot să determine, în niciun caz, obligații financiare pentru **Salariați**.

Art. 64

(1) **Angajatorul** este obligat să asigure, pe cheltuiala sa, cadrul organizatoric pentru instruirea și testarea **Salariaților** cu privire la normele și instrucțiunile de protecție a muncii.

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

(3) **Angajatorul** răspunde de organizarea activității de asigurare a sănătății și securității în muncă.

(4) Dacă **Angajatorul** apelează la persoane și/sau servicii exterioare, aceasta nu îl exonerează de răspundere în acest domeniu.

(5) **Angajatorul** are obligația să asigure pompierii angajați pentru risc de accidente de muncă și boli profesionale, în condițiile legislației în vigoare.

(6) **Angajatorul** are obligația să organizeze locurile de muncă astfel încât să garanteze securitatea și sănătatea **Salariaților**.

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

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

(9) **Angajatorul** se obligă să mențină în bună stare de funcționare toate echipamentele, utilajele, mijloacele auto etc. din **MNAR**, cu respectarea tuturor normelor de protecție a muncii, a protecției întregii instituții și a protecției vizitatorilor, în conformitate cu legislația în vigoare.

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

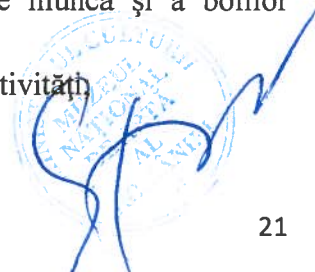
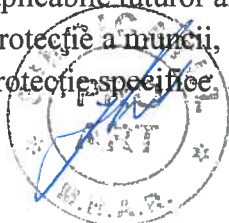
Art. 65

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

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

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

c) măsuri de protecție specifice aplicabile anumitor categorii de personal.



(2) Normele și normativele specifice de protecția a muncii în cadrul întregului **MNAR** vor putea fi prevăzute în **Regulamentul Intern** și aduse la cunoștința **Salariaților** prin orice mijloc de comunicare.

Art. 66

(1) Pentru a se asigura participarea **Salariaților** la elaborarea și aplicarea deciziilor în domeniul securității și sănătății în muncă, potrivit **Legii nr.319/2006** și **HG nr.1425/2006**, la nivelul instituției vor fi desemnați, de către conducerile **MNAR** și a **Sindicatului**, reprezentanți cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății în muncă și se va organiza **Comitetul de securitate și sănătate în muncă**, constituit din:

a) reprezentanți ai **Angajatorului**, în număr egal cu cei ai **Sindicatului**, cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății în muncă.

b) medicul de medicina muncii;

(2) În elaborarea măsurilor de securitate și sănătate în muncă, **Angajatorul** se consultă cu **Sindicatul** sau, după caz, cu reprezentanții salariaților și cu **Comitetul de securitate și sănătate în muncă**.

Art. 67

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

a) măsurile preconizate trebuie să vizeze asigurarea unor condiții optime în desfășurarea procesului de muncă, apărarea vieții, integrității corporale, a sănătății **Salariaților** și, numai dacă acest lucru nu este posibil la un moment dat, să se procedeze la compensări bănești sau de oricare altă natură, dacă aceste măsuri sunt prevăzute de lege și bugetate de **Ministerul Culturii**; în acest sens, cu consultarea **Sindicatului**, conducerea **MNAR** se obligă să solicite **Ministerului Culturii**, anual și ori de câte ori este necesar, prin proiect de buget sau de suplimentare de buget, sumele necesare îndeplinirii acestui deziderat;

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

c) **Angajatorul** se va preocupa de ameliorarea mediului din locurile de muncă cu condiții vătămătoare (depozitul de patrimoniu; de carte; de carantină; laboratoare de restaurare; linia de printare și multiplicare; sălile de expunere; stațiile de monitorizare și avertizare din **MNAR** și **MCA**);

d) măsuri de instruire și propagandă în domeniul protecției muncii.

Art. 68

(1) În cadrul propriilor responsabilități, **Angajatorul** va lua măsurile necesare pentru protejarea securității și sănătății **Salariaților**, inclusiv pentru activitățile de prevenire a riscurilor profesionale, de informare și pregătire, precum și pentru punerea în aplicare a organizării activității de securitate și sănătate, a protecției muncii și mijloacelor necesare acesteia.

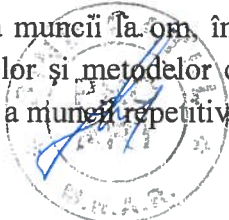
(2) La adoptarea și punerea în aplicare a măsurilor prevăzute la **alin.(1)** se va ține seama de următoarele principii generale de prevenire:

a) evitarea riscurilor;

b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;

c) combaterea riscurilor la sursă;

d) adaptarea muncii la om, în special în ceea ce privește proiectarea locurilor de muncă și alegerea echipamentelor și metodelor de muncă și de producție, în vederea atenuării, cu precădere, a muncii monotone și a muncii repetitive, precum și a reducerii efectelor acestora asupra sănătății;



- e) luarea în considerare a evoluției tehnicii;
- f) înlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau cu ceea ce este mai puțin periculos;
- g) planificarea prevenirii;
- h) adoptarea măsurilor de protecție colectivă, cu prioritate față de măsurile de protecție individuală;
- i) aducerea la cunoștința salariaților a instrucțiunilor corespunzătoare.

(3) **Angajatorul** are obligația să organizeze instruirea **Salariaților** săi în domeniul securității și sănătății în muncă.

a) instruirea se realizează periodic, prin modalități specifice stabilite de comun acord de **Angajator**, **Sindicat** și **Comitetul de securitate și sănătate în muncă**.

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

c) instruirea este obligatorie și în situația în care intervin modificări legislative în domeniu.

(4) În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității la locurile de muncă, **Angajatorul** va lua cel puțin următoarele măsuri:

a) amenajarea ergonomică a locurilor de muncă;

b) asigurarea condițiilor de mediu, umiditate, temperatură și altele, în conformitate cu prevederile legale.

(5) **Angajatorul** se obligă să asigure, permanent, amenajarea și dotarea anexelor sociale de la locurile de muncă, fiecare dintre acestea fiind dotate cu apă caldă, apă rece, hârtie igienică, săpun lichid etc.

Art. 69

(1) Reducerea timpului normal de lucru se acordă obligatoriu de către **Angajator**, în conformitate cu prevederile legislației în vigoare.

(2) **Angajatorul** are obligația să asigure accesul **Salariaților** la serviciul medical de medicină a muncii. În acest sens, se va încheia un contract cu un medic de medicina muncii sau cu o firmă ce prestează astfel de servicii, în condițiile legislației în vigoare.

(3) **Angajatorul** este obligat să asigure, la termenele legale și ori de câte ori este necesar, examinarea medicală gratuită și completă, precum și decontarea tuturor analizelor medicale necesare desfășurării activității profesionale a salariaților, analize care se impun prin recomandarea medicului de medicina muncii. Decontarea analizelor medicale se face de către **Angajator** numai în ipoteza în care medicul de medicina muncii recomandă a fi efectuate, iar bugetul alocat **MNAR** de către **Ministerul Culturii** cuprinde astfel de cheltuieli.

(4) **Angajatorul** se obligă să solicite **Ministerului Culturii**, anual și de câte ori este necesar, prin proiect de buget sau suplimentare de buget, sumele necesare îndeplinirii în bune condiții a prevederilor **alin.(2)**.

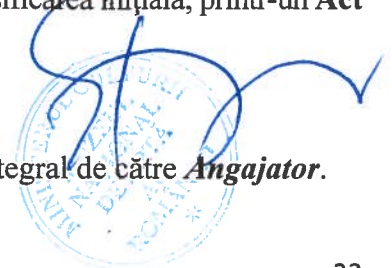
Art. 70

(1) În toate cazurile în care condițiile de muncă s-au modificat, determinând reclassificarea locurilor de muncă, **Salariații** vor beneficia de drepturile noilor clasificări începând cu data schimbării condițiilor de muncă, certificate potrivit legislației în vigoare.

(2) Reclassificarea locurilor de muncă se face de aceleași părți care au făcut clasificarea inițială, printr-un **Act adițional la CCMI** și unul la **CIM**, unde este cazul.

Art. 71

(1) **Contravaloarea și întreținerea echipamentului de protecție se suportă integral de către Angajator.**



(2) **Angajatorul** este obligat să doteze fiecare **Salariat**, ce este încadrat și lucrează în locuri cu potențial vătămător, cu echipament de protecție adecvat.

(3) La nivelul tuturor secțiilor **MNAR** se vor stabili parametrii de microclimat necesari, urmăriți la fiecare loc de muncă, în vederea luării de către conducerea **MNAR** a măsurilor de protecție a muncii specifice, precum și programul de control al realizării măsurilor stabilite, conform cu normele de conservare a patrimoniului.

(4) În toate cazurile în care, în afara echipamentului de lucru prevăzut de legislația în vigoare, **Angajatorul** cere o anumită uniformă, ca echipament de lucru, contravaloarea acesteia se suportă integral de către **Angajator**, în limita bugetului aprobat și a fondurilor destinate pentru această cheltuială.

(5) La angajare, fiecare **Salariat** din pază sau supraveghere va primi, gratuit, de la **Angajator**, o uniformă nouă, conform măsurilor sale corporale. Uniforma este compusă din: un costum format din o vestă, un pantalon, un sacou, două cămăși albe cu mânecă lungă, două cămăși albe cu mânecă scurtă, o cravată.

(6) Dacă **Salariatul** (încadrat ca paznic sau supraveghetor muzeu) nu a primit de la **Angajator** uniforma precizată la **alin. (5)** și nu va purta la locul de muncă o vestimentație apropiată coloristic și ca design vestimentar, atunci **Salariatul** nu va fi sancționat în niciun fel de **Angajator**.

(7) Fiecare **Salariat** care este obligat să poarte uniformă va primi, gratuit, de la **Angajator**, o uniformă la fiecare 2(doi) ani, în conformitate cu **alin. (5)**.

(8) În condițiile în care **Salariatul** primește de la **Angajator** uniformă, dar părăsește **MNAR** ori urmează să lucreze în **MNAR** într-o altă funcție unde nu este obligatorie purtarea uniformei, atunci **Salariatul** va preda **Angajatorului** uniforma.

(9) **Angajatorul** va solicita, anual și ori de câte ori este necesar, **Ministerului Culturii**, prin proiect de buget sau suplimentare de buget, sumele necesare aplicării în bune condiții a **Art.68** din prezentul **CCMI**.

Art. 72

(1) Pentru asigurarea securității și sănătății în muncă, instituția abilitată prin lege poate dispune limitarea sau interzicerea fabricării, comercializării, importului ori utilizării cu orice titlu a substanțelor și preparatelor periculoase pentru **Salariați**. În acest sens, **Angajatorul** se supune deciziei acelei instituții.

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

Art. 73

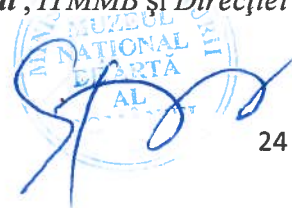
(1) În cazul accidentelor survenite în procesul muncii sau în legătură cu munca, **Angajatorul** este obligat să ia următoarele măsuri:

a) să înființeze o comisie ce va ancheta accidentul, potrivit prevederilor legale în vigoare, din care va face parte, la paritate, reprezentanți ai **Angajatorului** și ai **Sindicatului**, dar și experți în domeniu;

b) să consemneze datele cercetării accidentului de muncă într-un proces-verbal care să prevadă cauzele, împrejurările, normele de protecție a muncii care nu au fost respectate, persoanele răspunzătoare de aceste nerespectări, sancțiunile aplicate, măsurile ce trebuie luate pentru prevenirea altor accidente;

c) procesul verbal constatator al accidentului de muncă se comunică **ITMMB**.

(2) În cazul bolilor profesionale survenite ca urmare a factorilor nocivi fizici, chimici sau biologici caracteristici locului de muncă, precum și ca urmare a suprasolicitării diferitelor organe sau sisteme corporale în procesul de muncă, **Angajatorul** este obligat să comunice **Sindicatului**, **ITMMB** și **Direcției de Sănătate Publică a Municipiului București (D.S.P.M.B.)** apariția acestor boli.



(3) **Angajatorul** va dispune înființarea unei comisii ce va ancheta situația, din care vor face parte, la paritate, reprezentanți ai **MNAR** și ai **Sindicatului**, precum și medicul de medicina muncii aflat în contract cu **MNAR**.

(4) **Angajatorul** se obligă să înființeze, în condițiile legii, o comisie pentru determinarea concentrației de activitate a **radonului** în aerul de la locurile de muncă din toate sediile **MNAR**, în conformitate cu metodologia Comisiei Naționale pentru Controlul Activităților Nucleare (CNCAN) și conform art. 66 din Normele privind cerințele de bază de securitate radiologică aprobate prin Ordinul ministrului Sănătății, al ministrului Educației Naționale și al președintelui CNCAN nr. 752/3.978/136/2018, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I nr. 517 din 25 iunie 2018.

TITLUL VI. FORMAREA PROFESIONALĂ

CAPITOLUL 1. Dispoziții generale

Art. 74

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

(2) Obiectivele formării profesionale a **Salariaților**:

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

(3) Formarea profesională a **Salariaților** se poate realiza prin :

- a) Participarea la cursuri organizate de către **Angajator** sau de către furnizorii de servicii de formare profesională din țară ori din străinătate;
- b) stagii de adaptare profesională la cerințele postului și ale locului de muncă;
- c) stagii de practică și specializare în țară și în străinătate;
- d) ucenicie organizată la locul de muncă;
- e) formare individualizată;
- f) alte forme de pregătire convenite între **Angajator** și **Salariat**.



Art. 75

(1) **Angajatorul** are obligația de a asigura participarea la programe de formare profesională pentru toți **Salariații**, cel puțin o dată la 2 (doi) ani.

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

(3) **Angajatorul**, cu consultarea **Sindicatului**, poate iniția cursuri sau stagii de formare profesională, în condițiile legislației în vigoare, iar finanțarea poate proveni din fonduri proprii, fonduri speciale guvernamentale și/sau din accesarea de fonduri nerambursabile europene în condițiile legislației din România și a Uniunii Europene.

(4) **Angajatorul** elaborează anual și aplică planuri de formare profesională, cu consultarea **Sindicatului**.

(5) Planul de formare profesională elaborat conform **alin.(4)** devine anexă la prezentul **CCMI**.

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

Art. 76

- (1) Participarea la formarea profesională poate avea loc la inițiativa **Angajatorului** sau **Salariatului**.
- (2) Modalitatea concretă de formare profesională, drepturile și obligațiile părților, durata formării profesionale, precum și orice alte aspecte legate de formarea profesională, inclusiv obligațiile contractuale ale **Salariatului** în raport cu **Angajatorul** care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională, se stabilesc prin acordul părților și fac obiectul unor **Acte adiționale** la **CIM**.

Art. 77

- (1) În cazul în care participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională este inițiată de **Angajator**, toate cheltuielile ocazionate de această participare sunt suportate de **Angajator**.
- (2) Pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională conform **alin.(1)**, **Salariatul** va beneficia, pe toată durata formării profesionale, de toate drepturile salariale deținute, precum și de toate drepturile ce decurg din **CIM** și **CCMI** aplicabil.
- (3) Pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională conform **alin. (1)**, **Salariatul** beneficiază, pe toată durata formării profesionale, de vechime la acel loc de muncă, această perioadă fiind considerată stagiu de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat.
- (4) **Salariații** care au beneficiat de un curs sau un stagiu de formare profesională, finanțat de, **Angajator** din fonduri proprii sau fonduri speciale guvernamentale, nu pot avea inițiativa încetării **CIM** pe o perioadă care va fi stabilită prin act adițional la **CIM**.
- (5) **Salariații** care au beneficiat de un curs sau un stagiu de formare profesională, în condițiile accesării **Angajatorului** de fonduri nerambursabile europene în condițiile legislației din România și a Uniunii Europene, fonduri care au acoperit în totalitate cursul ori stagiul de formare profesională, nu pot avea inițiativa încetării **CIM** pe o perioadă care va fi stabilită prin act adițional la **CIM**.
- (6) Durata obligației **Salariatului** de a presta muncă în favoarea **Angajatorului** care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională, precum și orice alte aspecte în legătură cu obligațiile **Salariatului**, ulterioare formării profesionale, se stabilesc prin **Act adițional** la **CIM**. **Actul adițional** va fi semnat de părți înainte ca **Salariatul** să înceapă formarea profesională.
- (7) Nerespectarea de către **Salariat** a dispoziției prevăzute la **alin.(4)** determină obligarea acestuia la suportarea tuturor cheltuielilor ocazionate de pregătirea sa profesională, proporțional cu perioada nelucrată din perioada stabilită conform **Actului adițional** la **CIM** aplicabil.
- (8) Obligația prevăzută la **alin. (7)** revine și **Salariaților** care au fost concediați, în perioada stabilită prin **Act Adițional**, pentru motive disciplinare sau al căror **CIM** a încetat ca urmare a arestării preventive pentru o perioadă mai mare de 60 (șaizeci) de zile, a condamnării printr-o hotărâre judecătorească definitivă pentru o infracțiune în legătură cu munca lor, precum și în cazul în care instanța penală a pronunțat interdicția de exercitare a profesiei, temporar sau definitiv.

Art. 78

- (1) În cazul în care **Salariatul** are inițiativa participării la o formă de pregătire profesională cu scoatere temporară din activitate, **Angajatorul** va analiza solicitarea **Salariatului**, împreună cu **Sindicatul**.
- (2) **Angajatorul** va decide cu privire la cererea formulată de **Salariat** potrivit **alin.(1)** și va comunica, în scris, în termen de maxim 15 zile de la primirea solicitării. Totodată **Angajatorul** va decide cu privire la condițiile în care va permite **Salariatului** participarea la forma de pregătire profesională, inclusiv dacă va suporta în totalitate sau în parte costul ocazionat de aceasta.

Art. 79

Salariații care au încheiat un act adițional la CIM cu privire la formarea profesională pot primi, în afara, salariului corespunzător locului de muncă, și alte avantaje în natură pentru formarea profesională, cu respectarea dispozițiilor legale incidente.

CAPITOLUL 2. Contracte speciale de formare profesională organizată de angajator

Art. 80

Sunt considerate contracte speciale de formare profesională *Contractul de Calificare Profesională (CCP)*, *Contractul de adaptare profesională (CAP)* și *Contractului individual de ucenicie (CIU)*.

Art. 81

(1) *Contractul de Calificare Profesională (CCP)* este cel în baza căruia *Salariatul* se obligă să urmeze cursurile de formare profesională organizate de *Angajator* pentru dobândirea unei calificări profesionale;

(2) Pot încheia *CCP*-uri *Salariații* care nu au dobândit o calificare sau au dobândit o calificare ce nu le permite menținerea locului de muncă.

(3) *CCP* se încheie pe o perioadă cuprinsă între 6 luni și 2 ani, numai de entități autorizate în acest sens de Ministerul Muncii și Protecției Sociale și de Ministerul Educației și Cercetării.

Art. 82

(1) *Contractul de adaptare profesională (CAP)* se încheie în vederea adaptării *Salariaților* debutanți la o funcție nouă, la un loc de muncă nou sau în cadrul unui colectiv nou;

(2) *CAP* se încheie odată cu încheierea *CIM* sau, după caz, la debutul *Salariatului* în funcția nouă, la locul de muncă nou sau în colectivul nou, în condițiile legii.

(3) *CAP* este un contract încheiat pe durată determinată, ce nu poate fi mai mare de un an.

(4) La expirarea termenului *CAP*, *Salariatul* poate fi supus unei evaluări în vederea stabilirii măsurii în care acesta poate face față funcției noi, locului de muncă nou sau colectivului nou în care urmează să presteze munca.

Art. 83

(1) *Contractul individual de ucenicie (CIU)* este contractul individual de muncă de tip particular, în temeiul căruia *Angajatorul* se obligă să asigure formarea profesională a *Ucenicului* într-o meserie potrivit domeniului său de activitate și plata unui salariu.

(2) Persoana încadrată în muncă în baza unui *CIU* are statut de *Ucenic* și se obligă să se formeze profesional și să muncească la *MNAR*.

(3) *Ucenicul* beneficiază de dispozițiile prezentului *CCMI* dar și a regulamentelor *MNAR*.

(4) *CIU* se încheie pe durată determinată.

Art. 84

(1) Formarea profesională la nivelul *Angajatorului* prin intermediul contractelor speciale se face de către un *Formator*.

(2) *Formatorul* este numit de *Angajator* dintre *Salariații* calificați, cu experiență profesională de cel puțin 2 (doi) ani în domeniul în care urmează să realizeze formarea profesională.

(3) *Formatorul* are obligația de a primi, de a ajuta, de a informa și de a îndruma *Salariatul* pe durata contractului special de formare profesională și de a supraveghea îndeplinirea atribuțiilor de serviciu corespunzătoare postului ocupat de *Salariatul* în formare.

- (4) *Formatorul* asigură cooperarea cu alte organisme de formare și participă la evaluarea *Salariatului* care a beneficiat de formare profesională.
- (5) Un *Formator* poate asigura formarea, în același timp, pentru cel mult 3 (trei) *Salariați*.
- (6) Exercițarea activității de formare profesională se include în programul normal de lucru al *Formatorului*.

TITLUL VII. PROTECȚIA SOCIALĂ A SALARIAȚILOR

Art. 85

Pentru asigurarea respectării demnității tuturor *Salariaților*, prin regulamentele interne la nivelul *MNAR* se stabilesc prevederi exprese de prevenire și combatere a situațiilor de umilire, violență fizică sau hărțuire sexuală la locul de muncă.

Art. 86

Salariații care au contactat o boală profesională vor fi redistribuiți în alte locuri de muncă cu avizul medicului de medicina muncii și cu informarea *Sindicatului*.

Art. 87

(1) În cazul în care organele competente au aprobat măsuri de reducere a activității ori de reorganizare, *Angajatorul* va informa *Sindicatul* cu privire la îndeplinirea condițiilor de legalitate a măsurilor luate.

(2) *Angajatorul* are obligația de a comunica în scris celor în cauză, precum și reprezentanților *Sindicatului*:

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

Art. 88

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

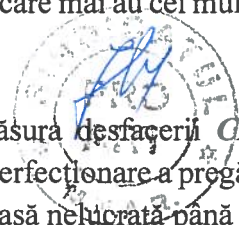
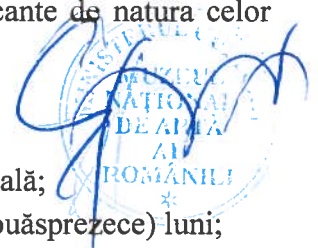
- a) *Salariații* care cumulează pensia cu salariul;
- b) *Salariații* care îndeplinesc condițiile de pensionare pentru limită de vârstă;
- c) *Salariații* care îndeplinesc condițiile de pensionare anticipată și anticipată parțială;
- d) *Salariații* care au fost sancționați disciplinar, în mod repetat, în ultimele 12 (douăsprezece) luni;
- e) *Salariații* care au fost angajați în cadrul *MNAR* în ultimele 12 (douăsprezece) luni.

(2) Pentru luarea măsurilor de desfacere a *CIM* vor fi avute în vedere următoarele criterii:

- a) dacă măsura afectează doi soți care lucrează în cadrul *MNAR*, se desface *CIM* al *Salariatului* cu venitul cel mai mic, dacă soții nu convin altfel; în acest sens, soții trebuie să depună o cerere scrisă la *Serviciul Resurse Umane, Salarizare, Secretariat și Arhivă*;
- b) măsura să afecteze, în ultimul rând, membrii familiilor monoparentale care au în îngrijire copii, precum și *Salariații* care mai au cel mult 3 (trei) ani până la pensionarea anticipată sau anticipată parțială.

Art. 89

În cazul în care măsura de desfacere a *CIM* ar afecta un *Salariat* care urmează un curs de calificare, specializare sau de perfecționare a pregătirii profesionale, *Angajatorul* nu-i va putea solicita despăgubiri pentru perioada rămasă nelucrată până la împlinirea termenului din contract.



Art. 90

(1) În cazul în care **MNAR** își reia ori își extinde activitatea într-o perioadă de 12 luni de la luarea măsurilor de desfacere a **CIM** al categoriilor de **Salariați** menționate la **Art.81**, **Angajatorul** are obligația să anunțe în scris despre aceasta **Sindicatul** și de a face publică măsura prin mass-media, foștii **Salariați** având obligația înregistrării cererii de reîncadrare în **MNAR** în termen de 10 (zece) zile lucrătoare de la data anunțului, în cazul în care doresc acest lucru.

(2) **Angajatorul** răspunde pentru eventualele prejudicii aduse **Salariaților** ori foștilor **Salariați** ca urmare a nerespectării prevederilor **alin.(2)**.

Art. 91

Salariații care se pensionează pentru limită de vârstă își primesc drepturile potrivit legislației în vigoare, a prezentului **CCMI** și a **CIM**.

Art. 92

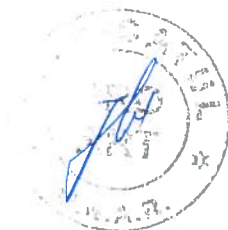
Contravaloarea deplasării **Salariaților** cu toate mijloacele de transport în comun, urban și/sau interjudețean ori în alte țări, în interes de serviciu, este suportată integral de **Angajator**.

Art. 93

1) **CIM** nu poate fi desfăcut din motive neimputabile **Salariatului** pe perioada efectuării concediului de creștere a copilului și nici în primul an de la reluarea activității în **MNAR**.

(2) **Salariata** care își întrerupe concediul legal pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 1 (un) an beneficiază de reducerea programului normal de lucru cu 2 (două) ore/zi, fără a-i fi afectat salariul și vechimea în muncă.

(3) **Angajatorul** are obligația de a asigura **Salariatelor** gravide o dispensă pentru consultații prenatale de 16 (șaisprezece) ore/lună.



A handwritten signature in blue ink, written over a circular blue ink stamp. The stamp contains text that is partially obscured by the signature, but some words like 'CULTURII' and 'ANIEI' are visible.

TITLUL VIII. DIALOGUL SOCIAL

CAPITOLUL 1. Dispoziții generale

Art. 94

Părțile contractuale recunosc necesitatea unei comunicări eficiente și vor uza de buna credință și de toate instrumentele legale în realizarea acesteia.

Art. 95

(1) **Angajatorul** recunoaște exercițiul dreptului sindical al salariaților, cu respectarea drepturilor și libertăților garantate prin Constituție și în conformitate cu prevederile prezentului **CCMI** și ale legilor speciale.

(2) Este interzis orice act de ingerință al **Angajatorului** în activitatea **Sindicatului**

Art. 96

(1) **Sindicatul PRO ART** din cadrul **MNAR** este constituit de către salariați pe baza dreptului de liberă asociere, în scopul promovării intereselor lor profesionale, economice și sociale, precum și al apărării drepturilor individuale și colective prevăzute în **CCMI**, **CIM** sau în acordurile colective de muncă și raporturile de serviciu, precum și în legislația națională, în pactele, tratatele și convențiile internaționale la care România este parte.

(2) **Sindicatul PRO ART** este afiliat la Federația Națională a Lucrătorilor și la Confederația Blocul Național Sindical.

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

(4) Pe toată durata exercitării mandatului, reprezentanții aleși în organele de conducere ale **Sindicatului** nu pot fi concediați pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la **Salariați**.

(5) Persoanele alese în structurile de conducere ale **Sindicatului** beneficiază de 5 (cinci) zile lucrătoare libere cumulate sau fragmentate, fără obligație de plată din partea angajatorului, fără a perturba activitatea **MNAR**, în scopul desfășurării activității sindicale.

(6) **Sindicatul** participă prin reprezentanții proprii la negocierea și încheierea **CCMI**, la tratative și acorduri cu **Angajatorul**.

(7) La cererea membrilor, **Sindicatul** îi reprezintă pe aceștia în cadrul conflictelor de muncă.

(8) La cererea expresă a membrilor **Sindicatului**, aceștia pot fi asistați de reprezentanții federațiilor și confederațiilor, naționale sau internaționale, constituite legal, în susținerea unor drepturi și cereri, la toate nivelurile, inclusiv la nivelul **Sindicatului**.

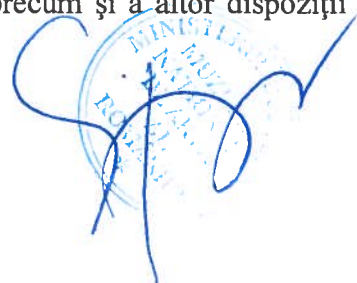
CAPITOLUL 2. Relația contractuală **Angajator - Sindicat**

Art. 97

(1) **Sindicatul** reprezintă un partener contractual al **MNAR** în realizarea programului său de activitate.

(2) Părțile contractuale recunosc necesitatea îndeplinirii cantitative și la înalt nivel calitativ a obiectivelor care rezultă din programul de activitate al **MNAR**.

(3) Părțile garantează aplicarea prevederilor legislației muncii, precum și a altor dispoziții legale în materie.



Art. 98

- (1) **Angajatorul** asigură în incinta **MNAR spațiu** necesar desfășurării întâlnirilor membrilor de Sindicat, fără a periclita în vreun fel buna desfășurare a activităților curente al MNAR
- (2) Activitățile sindicale se desfășoară în afara programului normal de lucru al Salariaților.

Art. 99

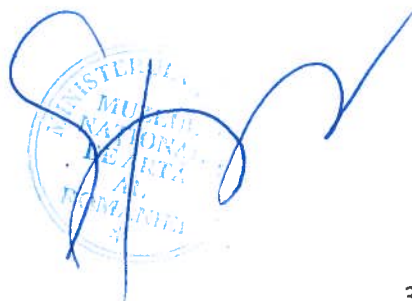
- (1) În aplicarea dispozițiilor art. 24 din Legea 62/2011, la cererea scrisă a Sindicatului, Încasarea și virarea cotizației membrilor de sindicat în contul bancar al **Sindicatului** se face de către **Angajator** pe baza cererii scrise a Sindicatului însoțită de **Tabelul cu membri cotizanți** care conține semnătura acestora de acceptare a reținerii.
- (2) **Tabelul cu membri cotizanți** va fi depus, de un reprezentant al **Sindicatului**, la Secretariatul MNAR în termenul legal, respectiv până la data de 5 a fiecărei luni pentru luna anterioară.
- (3) **Sindicatul** va înștiința **Angajatorul**, cu privire la retragerea sau excluderea oricărui membru al **Sindicatului**. Nicio reținere din salariu cu titlu de cotizație pentru Sindicat nu poate fi făcută fără acordul scris al salariatului respectiv.

Art. 100

- (1) **Angajatorul** semnalează **Sindicatului** cazurile de îndeplinire defectuoasă, neîndeplinirea sarcinilor de serviciu sau abateri de la codul etic de conduită a **Salariaților**, membri de **Sindicat**, în vederea schimbării atitudinii acestora față de calitatea muncii depuse și pentru îmbunătățirea calitativă a muncii.
- (2) Îndeplinirea defectuoasă sau neîndeplinirea sarcinilor de serviciu de către **Salariații**, membri ai **Sindicatului**, determină acțiuni concrete ale **Sindicatului** de schimbare a atitudinii acestora față de calitatea muncii depuse.
- (3) **Sindicatul** semnalează **Angajatorului** orice situație/acțiune care poate conduce la: accidente de muncă; încălcări ale drepturilor salariaților cuprinse în legislația în vigoare, în prezentul **CCMI** aplicabil, dar și în regulamentele interne; probleme de securitate; distrugere totală sau parțială a bunurilor din instituție, în principal patrimoniu, furturi; încălcarea drepturilor vizitatorilor; punerea în pericol a vieții și/sau sănătății **Salariaților** sau a vizitatorilor etc.
- (4) **Angajatorul** se obligă să ia act de informarea **Sindicatului** și să procedeze, de urgență, la remedierea situațiilor/acțiunilor prevăzute la **alin.(4)**.

Art. 101

- (1) Conducerea **Sindicatului** sau reprezentantul desemnat de aceasta participă, cu rol consultativ, fără drept de vot, la invitația **Angajatorului** sau a comisiilor de specialitate, la ședințele **Consiliului de Administrație** al **MNAR** ori ale comisiilor ori de câte ori se dezbate proiecte de hotărâri care vizează interesele **Salariaților**.
- (2) **Angajatorul** anunță, în scris, data desfășurării ședințelor prevăzute la **alin.1** și a ordinii de zi, cu 2 (două) zile calendaristice înainte ca ședința respectivă să aibă loc, cu confirmare de primire .
- (3) **Angajatorul** poate organiza ori de câte ori va fi necesar, o întâlnire cu reprezentanții **Sindicatului**, la date și ore convenite de comun acord, pentru dezbaterile problemelor care apar în relațiile de muncă.



TITLUL IX. DISPOZIȚII TRANZITORII ȘI FINALE

Art. 102

- (1) Prezentul *CCMI* are valoare de lege.
- (2) Aplicarea și interpretarea prevederilor prezentului *CCMI* se face în spiritul și litera legilor în vigoare.
- (3) Prezentul *CCMI* se pune în acord cu legislația în materie, adoptată ulterior înregistrării acestuia la Inspectoratul Teritorial de Muncă al Municipiului București prin **Acte adiționale**.
- (4) Prevederile *CCMI* se completează cu prevederile Codului Muncii, Legii dialogului social, Legii salarizării personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare, Hotărârea pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind stabilirea principiilor generale de ocupare a unui post vacant corespunzător funcțiilor contractuale și criteriilor de promovare în grade sau trepte profesionale imediat superioare a personalului contractual din sectorul bugetar plătit din fonduri publice, ale HG 250/1992 privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare, republicata, precum și cele ale altor acte normative aplicabile personalului contractual.

Art. 103

Părțile semnatare ale prezentului *CCMI* asigură aplicarea acestuia, în tot, nerespectarea lui atrăgând răspunderea juridică, potrivit legislației în vigoare.

Art. 104

- (1) Prezentul *CCMI* are 32 pagini.
- (2) Prezentul *CCMI*, încheiat în 3 (trei) exemplare originale (întocmite legal), își produce efectele de la data înregistrării sale la Inspectoratul Teritorial de Muncă al Municipiului București.

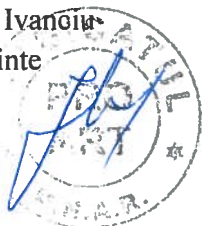
Art. 105

- (1) Prezentul *CCMI* va ajunge, în câte 1(un) exemplar original, la părți, și 1(un) exemplar original la Inspectoratul Teritorial de Muncă al Municipiului București.
- (2) Fiecare parte va primi câte 1 (un) exemplar complet din prezentul *CCMI* în format electronic PDF.

ART.106

- (1) Prezentul *CCM* produce efecte pe o durată de 24 luni de la data semnării lui.
- (2) La cererea uneia dintre părțile semnatare, în cazul apariției unor modificări legislative, părțile vor proceda la renegocierea unor clauze, după caz.
- (3) La cererea uneia dintre părțile semnatare, în cazul apariției unor drepturi și obligații suplimentare ale salariaților, prezentul *CCM* va fi pus în concordanță cu modificările survenite.
- (4) Până la finalizarea procedurilor prevăzute la alin.(3) din prezentul articol se aplică de drept prevederile favorabilele legislației în vigoare.
- (5) Cu cel mult 60 de zile înainte de expirarea termenului pentru care a fost încheiat, părțile vor conveni asupra prelungirii sau negocierii *CCM* potrivit prevederilor legale.

Sindicatul PRO ART
Daniel Ivanciu
Președinte



Muzeul Național de Artă al României
Călin-Alexiu Stegorean
Director general

