

În temeiul drepturilor garantate de Constituția României, republicată, ale Convenției nr.87 din 1948 privind libertatea sindicală și apărarea dreptului sindical și în conformitate cu dispozițiile:

- O.U.G ne.57/2019 privind Codul Administrativ cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr.367/2022 privind dialogul social, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr.153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea securității și sănătății în muncă nr.319/2006;
- Hotărârea Guvernului nr.1425/2006 pentru aprobarea Normelor de aplicare a Legii nr.319/2006, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr.346/2002 pentru asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr.283/2002 pentru modificarea și completarea legii nr.53/2003-Codul muncii, precum și a Ordonanței de urgență a Guvernului nr.57/2019 privind Codul Administrativ;
- Legea nr.210/199 privind concediul paternal, cu modificările și completările ulterioare;
- Hotărârea Guvernului nr.1336/2022 pentru aprobarea Regulamentului -cadru privind organizarea și dezvoltarea carierei personalului contractual din sectorul bugetar plătit din fonduri publice;
- Hotărârea Guvernului nr.250/1992 privind concediu de odihnă și alte concedii ale salariaților din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

se încheie Contractul Colectiv de Muncă la nivelul Muzeului Județean de Artă Prahova "Ion Ionescu-Quintus" între :

Angajator: Muzeul Județean de Artă Prahova „Ion Ionescu-Quintus”, cu sediul în județul Prahova, Ploiești, Bulevardul Independenței, nr. 1, în calitate de ANGAJATOR, reprezentat legal de director-manager Florin Sicoie

și

Salariați: Federația Națională a Sindicatelor din Cultură și Mass-Media „CulturMedia”

CAPITOLUL I

DISPOZIȚII GENERALE

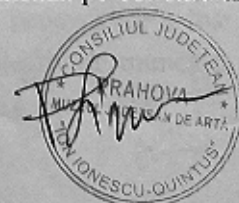
Articolul 1.

(1) Părțile contractante, pe deplin egale și libere în negocierea acestui contract colectiv de muncă, la nivel de unitate, se obligă să respecte prevederile acestuia.

(2) La încheierea contractului colectiv de muncă s-a avut în vedere legislația în vigoare.

(3) Prezentul contract colectiv de muncă reprezintă izvor de drept.

(4) În sensul prezentului contract, termenul angajator desemnează pe cel care angajează, denumit în continuare angajator.



(5) În sensul prezentului contract, termenul salariat desemnează pe cel care, în baza unui contract individual de muncă prestează activitate în Muzeul Județean de Artă Prahova „Ion Ionescu-Quintus”.

(6) În sensul prezentului contract, termenul de unitate desemnează Muzeul Județean de Artă Prahova „Ion Ionescu-Quintus”.

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

Articolul 2.

Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică și produce efecte asupra tuturor salariaților unității.

Articolul 3.

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

- a) încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă, conform legislației în vigoare;
- b) timpul de muncă și timpul de odihnă;
- c) alte măsuri de protecție socială a salariaților membri ai organizației sindicale sau a celorlalți reprezentanți de semnarii a prezentului contract colectiv de muncă și acordarea de facilități acestora;
- d) formarea și perfecționarea profesională;
- e) drepturile organizației sindicale din unitate sau a reprezentanților salariaților prezentului contract colectiv de muncă;
- f) drepturile și obligațiile angajatorului și ale salariaților;
- g) părțile recunosc și aplică principiile fundamentale ale dreptului muncii, drepturile și obligațiile părților fiind fundamentate prin prezentul contract colectiv de muncă.

Articolul 4.

(1) Drepturile salariaților prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi recunoscute anterior, prin negocieri sau reglementări legale.

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

(3) Prevederile prezentului contract colectiv de muncă sunt minime și obligatorii pentru angajator și salariați.

(4) Prezentul contract colectiv de muncă este valabil pe o perioadă de 24 luni de la data înregistrării lui la Inspectoratul Teritorial de Muncă al județului Prahova.

(5) Cu cel mult 60 de zile înainte de expirarea termenului pentru care a fost încheiat, părțile vor conveni asupra prelungirii sau negocierii contractului colectiv de muncă la nivel de unitate potrivit prevederilor legale.



(6) În cazul în care nici una din părțile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă la nivel de unitate nu denunță unilateral contractul cu 30 de zile înainte de expirarea sa, acesta se prelungește tacit cu 1 an, cu respectarea prevederilor legislației în vigoare.

Articolul 5.

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

(2) La cererea uneia dintre părțile semnatare, în cazul apariției unor drepturi și obligații suplimentare ale salariaților, prezentul contract colectiv de muncă va fi pus în concordanță și cu modificările survenite în contractul colectiv de muncă la nivel de sector de activitate sau grup de unități.

(3) Până la finalizarea procedurilor prevăzute la alin. (2) din prezentul articol sunt aplicabile, de drept, prevederile legislației în vigoare.

(4) Orice clauză care presupune acordarea de drepturi bănești, conform legilor în vigoare, va fi negociată de părțile semnatare ale prezentului contract, în vederea modificării și evidențierii corespunzătoare a bugetului destinat organizării și funcționării unității.

(5) Orice cerere de modificare a prezentului contract colectiv de muncă la nivel de unitate poate face obiectul unei noi negocieri.

(6) Cererea se comunică în scris celeilalte părți și va cuprinde obiectul modificărilor.

(7) Cererile de modificare vor fi depuse la sediul unității.

(8) Negocierile cu privire la modificare vor putea începe după cel mult 15 zile lucrătoare de la data comunicării, dar nu mai devreme de 48 de ore de la data solicitării acestei modificări.

(9) După depunerea cererii de modificare și pe toată perioada negocierilor, angajatorul se obligă să nu procedeze la desfaceri de contracte individuale de muncă pentru motive ce nu sunt imputabile salariaților sau alte presiuni asupra lucrătorilor.

(10) Modificările aduse contractului colectiv de muncă produc aceleași efecte ca și contractul, de la data înregistrării lor la Inspectoratul Teritorial de Muncă.

(11) Suspendarea sau încetarea contractului colectiv de muncă au loc în condițiile legii.

(12) Prezentul contract colectiv de muncă încetează:

a) la împlinirea termenului pentru care a fost încheiat, dacă părțile nu convin prelungirea aplicării acestuia, în condițiile legii;

b) la data dizolvării sau lichidării judiciare a unității;

c) prin acordul părților.

(13) Angajatorul suportă toate cheltuielile legate de desfășurarea în condiții optime a negocierii prezentului contract colectiv de muncă.

Articolul 6

(1) Aplicarea prevederilor contractului colectiv de muncă se face potrivit prevederilor legale în vigoare, iar interpretarea conținutului contractului colectiv de muncă se realizează prin consens.

(2) Dacă nu se realizează consensul, părțile se pot adresa instanțelor judecătorești.



Articolul 7.

Angajatorul este obligat să asigure afișarea la loc vizibil și afișarea electronică a contractului colectiv de muncă și a oricăror altor comunicări, la locurile convenite cu reprezentanții organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, astfel încât salariații să ia cunoștință de conținutul său.

CAPITOLUL II

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

Articolul 8.

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

(2) Încheierea contractului individual de muncă se face pe baza condițiilor stabilite de lege, cu respectarea drepturilor constituționale ale salariatului și potrivit prevederilor contractului colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate.

(3) La angajare și la stabilirea drepturilor individuale, angajatorii vor asigura egalitatea de șanse și tratament pentru toți salariații, fără discriminări directe sau indirecte, bazate pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor decurgând din contractul colectiv de muncă.

(4) În acest sens, din comisiile de concurs pentru promovare va face parte cel puțin un reprezentant al sindicatului din unitate și al salariaților semnatari al prezentului contract și/sau al sindicatului din unitate, cu pregătirea profesională necesară evaluării candidaților înscrși.

(5) Criteriile de examinare se stabilesc potrivit legii, de către angajator.

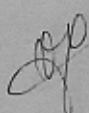
(6) Angajatorul se obligă să comunice salariaților și reprezentanților sindicatului din unitate sau ai salariaților din unitate, semnatari al prezentului contract colectiv de muncă, posturile disponibile și condițiile de ocupare a acestora, cu cel puțin 15 zile calendaristice înaintea scoaterii lor la concurs, cu excepția cazurilor de forță majoră definite prin lege.

(7) În ambele cazuri salariatul poate solicita asistență din partea sindicatului din unitate sau reprezentanților salariaților din unitate.

(8) Contractul individual de muncă se va încheia potrivit legii, în scris, în baza contractului colectiv de muncă și va fi actualizat când este cazul.

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

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



a) personalul calificat cu studii superioare, superioare de scurtă durată sau postliceale:

- 60 de zile calendaristice - dacă au mai lucrat în profesie;

- 6 luni - debut în profesie.

b) personalul cu studii medii, generale și personalul necalificat:

- 60 de zile calendaristice.

c) personalul angajat în funcții de conducere:

- 60 de zile calendaristice.

d) nerespectarea perioadei de probă duce la nulitatea absolută a contractului individual de muncă.

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

(12) Angajarea succesivă a mai mult de 3 persoane pe perioade de probă pentru același post este interzisă.

Articolul 9

La încheierea contractului individual de muncă salariatul poate fi asistat de sindicatul din unitate și/sau reprezentanții salariaților din unitate.

Articolul 10

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

Articolul 11

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

Articolul 12

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

a) la salarizare pentru munca depusă;

b) la repaus zilnic și săptămânal;

c) la concediu de odihnă anual și concediu suplimentar, corespunzător locului de muncă;

d) la egalitate de șanse și de tratament;

e) la demnitate în muncă;

f) la securitate și sănătate în muncă;

g) la acces la formarea profesională;

h) la informare și consultare;

i) de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă;

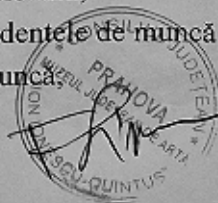
j) la protecția în caz de concediere;

k) la negociere colectivă și individuală;

l) de a participa la acțiuni colective;



- m) de a constitui sau de a adera la un sindicat;
 - n) de a fi informat despre orice modificare care apare în legătură cu locul muncii, felul muncii, salarizare, timpul de muncă și timpul de odihnă;
 - o) de a fi informat de orice modificare a relațiilor de subordonare și colaborare la locul său de muncă;
 - p) să-și informeze șeful direct de orice încercare de încălcare a drepturilor sale;
 - r) să refuze orice alte sarcini de serviciu care nu sunt cuprinse în contractul individual de muncă sau în fișa postului;
 - s) de a refuza, în scris și motivat, îndeplinirea dispozițiilor primite în scris de la superiorul ierarhic, dacă le consideră ilegale sau dacă nu corespund pregătirii profesionale sau sarcinilor profesiei sale;
 - t) să informeze angajatorul de orice încercare de încălcare a sarcinilor de serviciu de către șeful direct și de orice încercare de stabilire a unei relații de subordonare de către altă persoană alta decât a șefului său direct;
 - u) să solicite asistență organizației sindicale din unitate sau reprezentanților salariaților semnatori ai prezentului contract în toate situațiile în care îi este periclitat locul de muncă, felul muncii, salariul sau alte drepturi prevăzute în contractul colectiv de muncă sau în legislația în vigoare;
- (2) Salariatului îi revin, în principal, în timpul orelor de lucru, următoarele obligații:
- a) de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;
 - b) de a respecta disciplina muncii;
 - c) de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractul colectiv de muncă aplicabil, precum și în contractul individual de muncă;
 - d) să își exercite cu bună credință atribuțiile de serviciu, conform fișei postului;
 - e) de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
 - f) de a respecta secretul de serviciu;
 - g) de a executa sarcinile fără a depăși cadrul fișei postului și competențele corespunzătoare pregătirii profesionale;
 - h) de a nu face uz de calități neconforme cu postul pe care a fost angajat sau cu pregătirea dobândită;
 - i) de a nu încerca să stabilească relații de subordonare cu colegii de la locul său de muncă, altele decât cele cuprinse în fișa postului;
 - î) de a respecta clauza de confidențialitate dintre el și angajator.
 - j) să respecte programul de lucru.
 - k) să desfășoare activitatea în așa fel încât să nu expună la pericol de accidentare sau îmbolnăvire profesională atât persoana proprie, cât și celelalte persoane participante la procesul de muncă;
 - l) să aducă la cunoștința conducătorului locului de muncă orice defecțiune tehnică sau altă situație care constituie pericol de accidentare sau îmbolnăvire profesională;
 - m) să aducă la cunoștința conducătorului locului de muncă accidentele de muncă suferite de persoana proprie și/sau de alte persoane participante la procesul de muncă.



n) să oprească lucrul la apariția unui pericol iminent de producere a unui accident și să informeze de îndată conducătorul locului de muncă;

o) să utilizeze echipamentul individual de protecție din dotare, corespunzător scopului pentru care a fost acordat;

p) să dea relațiile solicitate de organele de control și de cercetare în domeniul protecției muncii, respectând prevederile legale;

q) să se prezinte la controlul medical periodic preventiv și să respecte recomandările medicale făcute cu ocazia acestor controale medicale;

r) să se prezinte, la cererea unității, în cel mai scurt timp la serviciu pentru prevenirea sau înlăturarea efectelor unor calamități cum sunt: inundații, incendii, cutremur;

s) să respecte normele de prevenire și stingere a incendiilor și să contribuie la apărarea integrității bunurilor și valorilor instituției;

v) să folosească integral și cu maximum de eficiență timpul de muncă, în scopul îndeplinirii obligațiilor de serviciu;

ș) să răspundă solicitărilor de participare, atunci când necesitățile o cer și se dispune, indiferent de funcția sau de postul ocupat, în cazuri de forță majoră sau în cazuri în care patrimoniul este în pericol;

t) să își însușească și să aplice prevederile actelor normative de interes general și cele specifice domeniului de activitate;

t) să își desfășoare activitatea numai în limitele legilor în vigoare;

u) să aibă un comportament profesional care să nu aducă atingere prestigiului instituției în mod nejustificat;

v) să aibă o atitudine conciliantă și să evite generarea conflictelor datorate schimburilor de păreri;

w) să respecte limitele mandatului de reprezentare încredințat de managerul instituției;

x) să aibă un comportament bazat pe respect, bună credință, corectitudine și amabilitate;

y) să aibă o conduită corespunzătoare regulilor de protocol cu ocazia deplasărilor care presupun reprezentarea instituției.

(3) Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

a) să stabilească organizarea și funcționarea unității;

b) să stabilească, prin fișa postului, atribuțiile fiecărui salariat, care se pot modifica în funcție de sarcinile noi intervenite pe parcursul derulării contractului, decurgând din dispoziții legale;

c) să dea dispoziții în scris cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;

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

e) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern;

f) să exercite controlul asupra sesizărilor salariaților și/sau organizației sindicale din unitate;



g) să stabilească obiectivele de performanță individuală, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora

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

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

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

c) să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din contractele individuale de muncă;

d) să comunice periodic salariaților situația economică și financiară a unității, cu excepția informațiilor sensibile sau secrete, care, prin divulgare, sunt de natură să prejudicieze activitatea unității.

e) să se consulte cu reprezentanții salariaților și ai sindicatului din unitate în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele acestora;

f) să plătească toate contribuțiile și impozitele aflate în sarcina sa, precum și să rețină și să vireze contribuțiile și impozitele datorate de salariați, în condițiile legii;

g) să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege;

h) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;

i) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariaților.

Articolul 13.

Delegarea sau detașarea salariaților se face în condițiile stabilite de lege și de prezentul contract colectiv de muncă astfel:

a) angajatorul are obligația de a consulta reprezentanții organizației sindicale din unitate și/sau reprezentanții salariaților semnatori ai prezentului contract colectiv de muncă în legătură cu intenția de detașare în altă unitate a oricărui salariat care este angajat al instituției;

b) în situația în care un salariat, membru de sindicat sau nu, refuză detașarea dispusă, acesta are dreptul de a solicita sprijinul organizației sindicale din care face parte și/sau al reprezentanților salariaților din instituție/unitate pentru a-l susține în fața angajatorului

Articolul 14.

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

Articolul 15.

În cazul suspendării contractului individual de muncă din cauza unei fapte imputabile salariatului, pe durata suspendării acesta nu va beneficia de niciun drept care rezultă din calitatea sa de salariat.

Articolul 16.



(1) La suspendarea contractului individual de muncă din inițiativa salariatului locul de muncă se păstrează, iar pe locul vacant unitatea va angaja altă persoană cu contract de muncă pe perioada determinată.

(2) În cazul în care suspendarea contractului individual de muncă intervine din inițiativa salariatului, angajatorul va informa în scris reprezentanții salariaților din instituție/unitate și/sau ai organizației sindicale din care poate face parte salariatul, iar perioada pentru care se solicită suspendarea contractului individual de muncă va fi respectată întocmai.

(3) În cazul revenirii salariatului la locul de muncă după expirarea perioadei de suspendare, angajatorul va informa în scris reprezentanții salariaților din instituție/unitate și/sau ai organizației sindicale din unitate.

Articolul 17.

(1) Pentru suspendarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului este necesară consultarea reprezentanților salariaților semnatori ai prezentului contract colectiv de muncă și/sau ai organizației sindicale din unitate.

(2) În cazul în care salariatul membru de sindicat sau nu se găsește în situația cercetării disciplinare, angajatorul are obligația de a informa permanent reprezentanții salariaților semnatori ai prezentului contract colectiv de muncă și/sau ai organizației sindicale din unitate despre stadiul cercetărilor, concluziile comisiei de disciplină, precum și despre măsurile disciplinare pe care preconizează se le adopte.

Articolul 18.

Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa angajatorului în următoarele situații:

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

b) pe durata detașării.

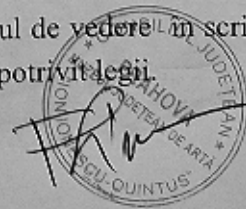
c) în cazul în care împotriva salariatului s-a luat, în condițiile Codului de procedură penală, măsura controlului judiciar ori a controlului judiciar pe cauciune, dacă în sarcina acestuia au fost stabilite obligații care împiedică executarea contractului de muncă, precum și în cazul în care salariatul este arestat la domiciliu, iar conținutul măsurii împiedică executarea contractului de muncă;

d) în cazurile prevăzute la alin. (1) lit. a), b) și 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 contractului.

Articolul 19.

(1) Contractul individual de muncă nu poate înceta prin concediere din inițiativa angajatorului fără consultarea prealabilă în scris a reprezentanților salariaților semnatori ai prezentului contract colectiv de muncă și/sau ai organizației sindicale din unitate.

(2) În cazul în care reprezentanții salariaților semnatori ai prezentului contract colectiv de muncă și/sau ai organizației sindicale din unitate nu își exprimă punctul de vedere în scris în termen de 5 zile lucrătoare, angajatorul poate întrerupe relațiile de muncă potrivit legii.



Articolul 20.

(1) Constrângerea și condiționarea membrilor aleși în organele de conducere ale sindicatelor cu măsura dispunerii concedierii sau cu adoptarea de măsuri disciplinare pentru motive ce țin de exercitarea drepturilor sindicale pot constitui motivul plângerii penale împotriva angajatorului.

(2) Angajatorul dispune măsuri disciplinare împotriva celor care practică intimidarea membrilor de sindicat, în măsura în care acestea sunt probate, conform legii.

(3) Aliniatele 1 și 2 sunt aplicabile și reprezentanților salariaților semnatori ai prezentului contract colectiv de muncă.

Articolul 21.

Desfășurarea activității sindicale, precum și apartenența la sindicatul salariaților din unitate, conform legii, nu pot constitui motive pentru desfacerea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului.

Pe toata durata exercitării mandatului, reprezentanții salariaților nu pot fi concediați pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariați.

Articolul 22.

Contractul individual de muncă nu poate fi desfăcut din inițiativa angajatorului în cazurile în care prin lege sau prin prezentul contract colectiv de muncă au fost prevăzute interdicții.

Articolul 23.

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

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

CAPITOLUL III TIMPUL DE LUCRU

Articolul 24.

Pentru salariații angajați cu normă întreagă durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână, indiferent de funcția ocupată, cu excepția cazurilor prevăzute de legislația în vigoare.

Articolul 25.

Părțile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă recunosc, de comun acord, că activitatea prestată sâmbătă, duminică și în alte zile în care, potrivit legii, nu se lucrează, asigură continuitatea activității de muzeu, după caz și reprezintă programul special de muzeu.

Articolul 26.

Personalului care își desfășoară activitatea în zilele de sâmbătă, duminică și sărbători legale i se asigură repausul săptămânal în alte zile din cursul săptămânii următoare (luni și marți) sau în alte zile, potrivit programării stabilite cu angajatorul.

Articolul 27.

Pentru salariații care își desfășoară activitatea în zilele de sâmbătă și duminică în mod regulat (program de muzeu: supraveghere, casier stand, ghidaj) pot beneficia de drepturi salariale suplimentare (sporuri, ore suplimentare, etc. după caz) ce se vor acorda în condițiile legii.

Articolul 28.

Personalului care își desfășoară activitatea în zilele de sâmbătă, duminică și sărbători legale i se asigură dreptul la repausul săptămânal în alte zile din cursul săptămânii următoare (lunea și marțea), asigurându-se prin rotație un repaus săptămânal în zilele de sâmbătă și duminică o singură dată pe lună (numai cu condiția să fie asigurată buna desfășurare a activității muzeului).

Articolul 29.

(1) Durata minimă a concediului de odihnă anual este de 20 de zile lucrătoare.

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

a) pentru o vechime de 0 - 5 ani (neîmpliniți la data începerii concediului) - 20 de zile lucrătoare;

b) pentru o vechime de 5 - 15 ani (neîmpliniți la data începerii concediului) - 21 de zile lucrătoare;

c) pentru o vechime de peste 15 ani (neîmpliniți la data începerii concediului) - 25 de zile lucrătoare.

Articolul 30.

Salariații care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare, nevăzătorii, alte persoane cu handicap și tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de 5 zile lucrătoare, pe baza aprobărilor obținute conform legislației în vigoare.

Articolul 31.

Concediul anual de odihnă poate fi fragmentat în mai multe tranșe, cu condiția ca una dintre tranșe să fie de minim 10 zile lucrătoare.

Articolul 32.

Salariatul este obligat să efectueze în natură concediul de odihnă în perioada în care a fost programat, cu excepția situațiilor expres prevăzute de lege sau atunci când, din motive obiective, concediul nu poate fi efectuat.

Articolul 33. (1) Sunt zile nelucrătoare zilele de repaus săptămânal și zilele de sărbători legale și religioase, după cum urmează:

- 1 și 2 ianuarie;
- 6 ianuarie - Botezul Domnului - Boboteaza;
- 7 ianuarie - Soborul Sfântului Proroc Ioan Botezătorul;
- 24 ianuarie - Ziua Unirii Principatelor Române;
- Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paștelui (conform apartenenței religioase);
- prima și a doua zi de Paște;
- 1 mai;
- 1 iunie;



- prima și a doua zi de Rusalii;
- 15 august - Adormirea Maicii Domnului;
- 30 noiembrie - Sfântul Apostol Andrei;
- 1 decembrie;
- prima și a doua zi de Crăciun;
- două zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

(2) În cazul unor evenimente familiale deosebite, salariații au dreptul la zile libere plătite, care nu se includ în durata concediului de odihnă plătit, astfel:

- căsătoria salariatului – 5 zile lucrătoare;
- căsătoria unui copil – 3 zile lucrătoare;
- nașterea unui copil – 5 zile lucrătoare. Tatăl copilului are dreptul la un concediu paternal plătit de 10 zile lucrătoare, majorate cu 5 zile lucrătoare dacă salariatul a obținut atestatul de absolvire a unui curs de puericultură;
- decesul soțului/soției, rudelor/ afinilor până la gradul III – 3 zile;
- donatorii de sânge – conform legii, în ziua donării;
- pentru îngrijirea sănătății copilului – 1 zi lucrătoare, conform Legii nr. 91/ 2014;
- pentru îngrijirea pacientului cu afecțiuni oncologice – 45 de zile calendaristice, conform OUG nr. 158/ 2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, cu modificările și completările ulterioare. În această situație, salariatul are dreptul la indemnizația prevăzută la art. 30. 3 din actul normativ menționat;
- pentru salarialele care urmează o procedură de fertilizare „in vitro” - 3 zile, conform Art. 147 alin. (1) din Codul muncii;
- schimbarea locului de muncă în cadrul aceleiași unități, cu mutarea domiciliului în altă localitate – 5 zile;

CAPITOLUL IV SALARIZAREA

Articolul 34.

Salarizarea angajaților se face în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

CAPITOLUL V CONDIȚII DE MUNCĂ, SĂNĂTATEA ȘI SECURITATEA ÎN MUNCĂ

Articolul 35.

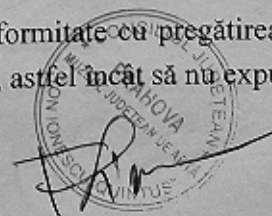
Unitatea are obligația să asigure securitatea și sănătatea salariaților în toate aspectele legate de muncă.

Articolul 36.

Părțile se obligă să depună eforturile necesare pentru instituționalizarea unui sistem adecvat, având drept scop ameliorarea continuă a condițiilor de muncă.

Articolul 37.

(1) Fiecare salariat trebuie să își desfășoare activitatea în conformitate cu pregătirea și instruirea sa, precum și cu instrucțiunile primite din partea angajatorului, astfel încât să nu expună



la pericol de accidentare sau îmbolnăvire profesională atât propria persoană cât și alte persoane care pot fi afectate de acțiunile sau omisiunile sale în timpul procesului de muncă

(2) Locurile de muncă trebuie să fie organizate astfel încât să se garanteze securitatea și sănătatea salariaților.

(3) Pentru activitatea desfășurată în locurile de muncă cu condiții atămătoare/periculoase pentru sănătate, salariații beneficiază de un spor de 15% pentru condiții de muncă, mărimea concretă a sporului precum și condițiile de acordare a acestuia se face potrivit cadrului legal.

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

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

Articolul 38.

Angajatorul are obligația să asigure securitatea și sănătatea salariaților în toate aspectele legate de muncă. În acest scop va evalua riscul pe categorii de locuri de muncă și activități prestate.

Articolul 39.

(1) Echipamentul de protecție se asigură de către angajator, potrivit normelor legale în vigoare, privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru utilizarea de către lucrători a echipamentelor individuale de protecție la locul de muncă.

(2) Materialele igienico-sanitare, precum și echipamentul de protecție sunt asigurate obligatoriu de către angajator, în cantitatea și de calitate necesară corespunzătoare.

(3) să acorde angajaților Muzeului Județean de Artă Prahova "Ion Ionescu-Quintus" suma de maximum **500 de lei** pentru ochelari de protecție (cu dioptrii sau fără). Ochelarii vor fi procurați la recomandarea medicului de medicina muncii, care va trimite angajatul la medicul specialist.

Părțile vor discuta estimarea bugetară necesară punerii în practică a noilor prevederi în prima parte a lunii octombrie a.c., nu mai târziu de **10.10.2024**.

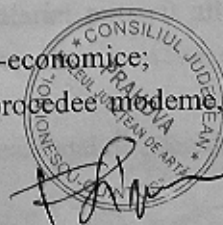
CAPITOLUL VI FORMAREA PROFESIONALĂ

Articolul 40.

Formarea profesională a salariaților are următoarele obiective principale:

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

gp



- f) prevenirea riscului șomajului;
- g) promovarea în muncă și dezvoltarea carierei profesionale.

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

Articolul 41.

Planul de formare profesională elaborat anual de către angajator și cu consultarea reprezentanților salariaților semnari ai prezentului contract colectiv de muncă și/sau ai organizației sindicale din unitate va fi adus la cunoștința salariaților.

Articolul 42.

Planurile și programele de formare profesională anuală elaborate de către angajator, după consultarea cu reprezentanții salariaților semnari ai prezentului contract colectiv de muncă și/sau ai organizației sindicale din unitate sunt anexe ale contractelor colective de muncă de la nivelul unității.

Articolul 43.

Programele adoptate vor fi aduse la cunoștința tuturor salariaților în termen de 6 zile de la adoptare, prin afișare la avizierul unității.

Articolul 44.

(1) Participarea la formare profesională poate avea loc la inițiativa angajatorului sau la inițiativa 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, cu consultarea sindicatului semnatar al prezentului contract, și fac obiectul unor acte adiționale la contractele individuale de muncă.

Articolul 45.

Formarea profesională a salariaților care participă la programele de formare profesională va fi organizată și suportată pe cheltuiala unității în limita sumelor prevăzute în bugetul de venituri și cheltuieli cu această destinație.

Articolul 46.

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 către acesta.

Articolul 47.

În cazul în care salariatul este cel care are inițiativa participării la o formă de pregătire profesională cu scoatere din activitate, angajatorul va analiza solicitarea salariatului, împreună cu reprezentanții organizației sindicale din unitate.

Articolul 48.

Angajatorul va decide cu privire la cererea formulată de salariat potrivit alin. (1), în termen de 15 zile de la primirea solicitării. Totodată angajatorul va decide și va comunica salariatului cu privire la condițiile în care va permite acestuia participarea la forma de pregătire profesională, inclusiv dacă va suporta în totalitate sau în parte costul ocazionat de pregătire.

CAPITOLUL VII. DISPOZIȚII FINALE

Articolul 53.

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

(2) În termen de 15 zile de la semnarea prezentului contract colectiv de muncă se va forma o comisie paritară pentru aplicarea unitară a prevederilor sale și pentru elaborarea - atunci când va fi cazul - a precizărilor și anexelor necesare în acest sens. Totodată, părțile contractante se obligă ca pe parcursul aplicării prezentului contract colectiv de muncă să nu emită, în mod unilateral, hotărâri sau reglementări care să contravină sau să limiteze prevederile acestuia.

Reprezentanți Angajator

Florin SICOIE - Director-manager

Veronica RADU – Contabil șef

Raluca POPA – avocat

Mihaela DOBRE - muzeograf

Federația Națională a Sindicatelor din Cultură și Mass-Media "**CulturMedia**"

Georgel BALACI – președinte

Dan NĂSTASE – consilier juridic

Rodica Vîscan – vicepreședinte FIDES

03.10.2024



