



INSPECȚIA MUNCII  
INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ BRAȘOV

Resurse umane  
22-05-2024



Nr. 12785/CCMMRM /22.05.2024

COMUNICARE PRIVIND ÎNREGISTRAREA CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ  
NR. 2353 DIN REGISTRUL DE EVIDENȚĂ AL CONTRACTELOR COLECTIVE DE MUNCĂ

Către: BIBLIOTECA JUDEȚEANĂ "GEORGE BARIȚIU" BRAȘOV (CUI 4443159 - cod CAEN 9101)

Sediu: Loc. Brașov, bd. Eroilor, nr. 35, jud. Brașov

Ref: Contractul Colectiv de Muncă valabil 2 ani: 22.05.2024 - 22.05.2026

Urmare a cererii dumneavoastră nr. 3301/21.05.2024 cu privire la solicitarea înregistrării Contractului Colectiv de Muncă încheiat între unitate reprezentată de către dl. NAZARE DANIEL - manager și între reprezentanții salariaților prin dna. HALTRICH JOHANNA, dna. BUCURAȘ DORINA și dna. GRIGORAȘ NICOLETA, vă facem cunoscut că înregistrarea s-a efectuat în Registrul unic de evidență al Inspectoratului Teritorial de Muncă Brașov la nr. 3/2353/12785 în data de 22.05.2024.

Cu considerație,

Inspector Șef Adj. R.M

Suciu Cătălin Dan

Inspector de muncă

Curtov Tatiana-Mihaela

Digitally signed by Tatiana-Mihaela Curtov  
Date: 2024.05.22 12:46:05 EEST





**CONSILIUL JUDEȚEAN BRAȘOV**  
**BIBLIOTECA JUDEȚEANĂ „GEORGE BARIȚIU” BRAȘOV**  
B-dul Eroilor nr. 35, 500036 BRAȘOV, ROMÂNIA  
Cod fiscal 4443159, Tel: + 40-268-419338, 410801, fax: + 40-268-415079  
E-mail: [biblgb@rdsmail.ro](mailto:biblgb@rdsmail.ro)

Nr. 3103 din 15.05.2024

## CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ

### LA NIVEL DE INSTITUȚIE

**2024-2026**

### PĂRȚILE CONTRACTANTE

În temeiul:

- Legii nr. 367 din 19 decembrie 2022 privind dialogul social
- Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii actualizat
- Legii-cadru 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice
- Legii nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă
- HG nr. 1336 din 28 octombrie 2022 pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind organizarea și dezvoltarea carierei personalului contractual din sectorul bugetar plătit din fonduri publice

S-a încheiat următorul contract colectiv de muncă, la nivel de unitate, între:

1. **ANGAJATOR**, BIBLIOTECA JUDEȚEANĂ „GEORGE BARIȚIU ” BRAȘOV, cu sediul în Bd. Eroilor nr. 35, Brașov, cod fiscal 4443159, tel. 0268 419338, fax 0268 415079, reprezentată legal prin DANIEL NAZARE, în calitate de MANAGER

și

2. **SALARIAȚI**, reprezentați în conformitate cu art. 57 din Legea 367/2022 privind dialogul social, republicată, prin:
  - Bucuraș Dorina – reprezentant salariați *DB*
  - Grigoraș Nicoleta - reprezentant salariați *NG*
  - Haltrich Johanna - reprezentant salariați *JH*





## CAPITOLUL I

### DISPOZIȚII GENERALE

#### TEMEI LEGAL

Art. 1

(1) Părțile contractante, pe deplin egale și libere în negocierea acestui Contract Colectiv de Muncă, la nivel de instituție, 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) 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 Romania le-a ratificat.

#### FUNDAMENTARE, SCOP

Art. 2

Prezentul contract colectiv de muncă are ca scop, în principal, stabilirea drepturilor minime garantate salariaților Bibliotecii Județene „George Barițiu” Brașov, și a obligațiilor corelative cu privire la :

- Încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă, conform legislației în vigoare
- Măsurile de sănătate și securitate în muncă
- Timpul de muncă și timpul de odihnă
- Alte măsuri de protecție socială a salariaților din Biblioteca Județeană „George Barițiu” Brașov
- Acordarea de facilități acestora
- Formarea și perfecționarea profesională
- Obligațiile salariaților

#### DEFINIȚII

Art. 3

În sensul prezentului contract, termenul de patron desemnează Biblioteca Județeană „George Barițiu” Brașov, care are ca obiect principal de activitate (conform CAEN) 9101 Cultură.

#### MODIFICARE, SUSPENDARE, ÎNCETARE

Art. 4

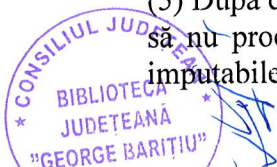
(1) Orice cerere de modificare a prezentului contract colectiv de muncă, la nivel de unitate, va face obiectul unei noi negocieri cu respectarea prevederilor ANEXEI 1.

(2) Cererea se comunică, în scris, celorlalte părți, și va cuprinde obiectul modificărilor.

(3) Cererile de modificare vor fi depuse la sediul Bibliotecii Județene „George Barițiu” Brașov, care va transmite cererea către semnatarii prezentului contract colectiv de muncă.

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

(5) După depunerea cererii de modificare, și pe toata durata negocierilor, angajatorul se obligă să nu procedeze la desfaceri de contracte individuale de muncă pentru motive ce nu sunt imputabile salariaților.



*[Handwritten signature]*

(6) În cazul în care niciuna din părțile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă la nivel de instituție, nu denunță unilateral contractul cu 30 de zile înainte de expirarea sa, acesta se prelungește cu o perioadă de maximum un an, urmând ca ulterior să se negocieze și încheie un alt contract colectiv de muncă la nivel de unitate.

Art. 5

Modificările aduse contractului colectiv de muncă prin act adițional produc aceleași efecte ca și contractul, de la data înregistrării lor, la Inspectoratul Teritorial de Muncă Brașov.

Art. 6

Suspendarea și/sau încetarea contractului colectiv de muncă au loc în condițiile legii.

## **APLICARE ȘI LIMITE**

Art. 7

(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.

Art. 8

Părțile recunosc și aplică principiile fundamentale ale dreptului muncii, drepturile și obligațiile părților fiind fundamentate prin prezentul contract colectiv de muncă.

(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 ce modifică prevederile prezentului contract colectiv de muncă, acestea vor face parte, de drept, din contract.

Art. 9

Părțile garantează respectarea prevederilor legii nr. 367 din 2022 și ale prezentului contract colectiv de muncă, în cazul în care se inițiază decizii ce privesc relațiile de muncă.

Art. 10

Prevederile prezentului contract colectiv de muncă, la nivel de unitate, sunt minime și obligatorii pentru angajator.

## **AFIȘARE**

Art. 11

Angajatorul este obligat să asigure afișarea contractului colectiv de muncă și a oricăror alte comunicări, la locurile convenite cu reprezentanții salariaților din unitate, astfel încât salariații să ia cunoștință de conținutul său.

## **CONCILIERE, COMISIA PARITARĂ (ANEXA 1)**

Art. 12

(1) Pentru soluționarea pe cale amiabilă a litigiilor intervenite cu ocazia aplicării prevederilor prezentului contract colectiv de muncă, se va constitui comisia paritară, la nivel de unitate.

(2) Comisia paritară va fi compusă din 3 membri ai fiecărei părți.

(3) Angajatorul și reprezentanții salariaților din unitate (semnatari ai prezentului contract colectiv de muncă) sunt obligați să se consulte și să se informeze reciproc în toate situațiile referitoare la relațiile de muncă.



(4) Consultarea și informarea se vor desfășura organizat, în cadrul comisiilor paritare constituite la toate nivelurile.

#### Art. 13

(1) Declanșarea procedurii de conciliere prin intermediul comisiei paritare nu constituie un impediment pentru sesizarea instanței de judecată de către persoana fizică care se consideră prejudiciată.

Adoptarea unei hotărâri de către comisia paritară împiedică sesizarea instanței de judecată, iar dacă sesizarea avut loc, judecată încetează prin nelucrare.

#### Art. 14

(1) Reprezentanții angajatorului și cei ai organizației sindicale din unitate, la sesizarea uneia dintre părți, vor analiza, la nivel de unitate, modul în care sunt respectate drepturile și obligațiile salariaților.

În cazul constatării unor încălcări ale legii, și ale prevederilor contractului colectiv de muncă, vor fi sesizate instituției abilitate, după caz, în vederea soluționării.

### TERMENE

#### Art. 15

(1) Prezentul contract colectiv de muncă este încheiat pe o perioadă de 2 ani și este valabil de la data înregistrării lui la Inspectoratul Teritorial de Muncă Brașov.

(2) La cererea uneia dintre părțile semnatare, în cazul apariției unor modificări legislative, partile 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 contract colectiv de muncă va fi pus în concordanță cu modificările survenite în contractul colectiv de muncă la nivel superior.

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

## CAPITOLUL II

### CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

#### I. ÎNCHEIEREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

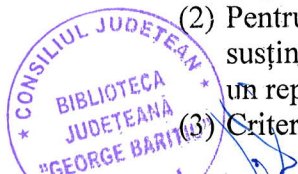
#### Art. 16

Drepturile și obligațiile salariaților sunt prevăzute în contractul individual de muncă, potrivit prevederilor legale în vigoare. Încheierea contractului individual de muncă se face pe baza condițiilor stabilite de lege, cu respectarea drepturilor constituționale ale salariatului și potrivit prevederilor contractelor colective de muncă încheiate la nivel de unitate.

(1) 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 criteriile de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor decurgând din contractul colectiv de muncă.

(2) Pentru asigurarea respectării celor prevăzute la alin. (1), din comisiile de angajare și susținere a concursurilor/interviurilor va face parte, în calitate de observator, cel puțin un reprezentant al sindicatului sau reprezentantul salariaților din unitate.

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



- (4) În cazul apariției unor posturi vacante, salariații au dreptul să solicite conducerii unității redistribuirea lor pe aceste posturi, în concordanță cu interesele unității, cu cele proprii și în condițiile legii.

## DEFINIȚIE

Art. 17

Contractul individual de muncă este contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită salariat, se obligă să presteze muncă pentru și sub autoritatea unui angajator, persoană juridică sau fizică, în schimbul unei remunerații denumite salariu.

## CLAUZE INTERZISE

Art. 18

- (1) Clauzele contractului individual de muncă nu pot conține, sub sancțiunea nulității absolute, prevederi contrare sau drepturi sub nivelul minim stabilit prin acte normative și prin prezentul contract colectiv de muncă, la nivel de unitate.
- (2) Este interzisă, sub sancțiunea nulității absolute, încheierea unui contract individual de muncă în scopul prestării unei munci sau a unei activități ilicite sau imorale.

## DURATA

Art. 19

Contractul individual de muncă se încheie pe durata nedeterminată. Prin excepție, contractul individual de muncă se poate încheia și pe durată determinată.

## STAGIU COTIZARE

Art. 20

- (1) Munca prestată în temeiul unui contract individual de muncă constituie vechime în muncă, conferindu-i salariatului stagiul de cotizare.
- (2) Absențele nemotivate și concediile fără plată se scad din vechimea de muncă.
- (3) Zilele de concediu fără plată se scad din numărul de zile de concediu de odihnă care i se cuvin salariatului, întrucât potrivit reglementărilor legale în vigoare, acesta din urmă se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat într-un an calendaristic.

## FORMA SCRISĂ

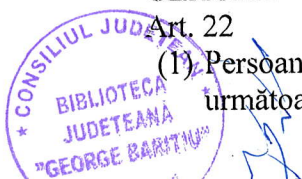
Art. 21

- (1) Contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română. Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului. Forma scrisă este obligatorie pentru încheierea valabilă a contractului.
- (2) Contractul individual de muncă se va încheia potrivit legii, în scris, în baza contractului colectiv de muncă și va fi actualizat anual, dacă este cazul.
- (3) Anterior începerii activității, contractul individual de muncă se înregistrează în Registrul General de Evidență a Salariatilor, care se transmite Inspectoratului Teritorial de Muncă.
- (4) Angajatorul este obligat ca, anterior începerii activității, să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă.
- (5) Contractul individual de muncă, încheiat între angajator și salariat, va cuprinde obligatoriu elementele prevăzute în anexa 3 (model) la prezentul contract colectiv de muncă.

## CLAUZE

Art. 22

- (1) Persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, salariatul va fi informat cu privire la următoarele elemente:



*Handwritten signature in blue ink.*



- a. Identitatea părților
  - b. Locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri
  - c. Sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului
  - d. Funcția/ocupația conform specificației Clasificării Ocupațiilor din România sau altor acte normative și atribuțiile postului
  - e. Criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului
  - f. Riscurile specifice postului
  - g. Data de la care contractul de muncă urmează să își producă efectele
  - h. În cazul unui contract de muncă pe durată determinată, sau al unui contract de muncă temporar, durata acestora
  - i. Durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul
  - j. Condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia
  - k. Salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum și periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul
  - l. Durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și ore/săptămână
  - m. Indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului
  - n. Durata perioadei de probă.
- (2) Elementele din informarea prevăzută la alin. (1) trebuie să se regăsească și în conținutul contractului individual de muncă.
- (3) Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin (1) în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, într-un termen de 20 de zile de la data încunoaștințării în scris a salariatului, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare rezultă ca posibilă din lege sau din contractul colectiv de muncă aplicabil.
- (4) Cu privire la informațiile furnizate salariatului, prealabil încheierii contractului individual de muncă, între părți poate interveni un contract de confidențialitate.
- (5) În situația în care angajatorul nu își execută obligația de informare, salariatul este în drept să sesizeze, în termen de 30 de zile de la data neîndeplinirii acestei obligații, instanța judecătorească competentă și să solicite despăgubiri corespunzătoare prejudiciului pe care l-a suferit, ca urmare a neexecutării de către angajator a obligației de informare.
- (6) În afara clauzelor generale prevăzute la alin. (1), între părți pot fi negociate și cuprinse în contractul individual de muncă și alte clauze specifice.
- (7) Sunt considerate clauze specifice, fără ca enumerarea sa fie limitativă:
- a. Clauza cu privire la formarea profesională
  - b. Clauza de neconcurență
  - c. Clauza de mobilitate
  - d. Clauza de confidențialitate
- (8) 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
- (9) Angajatorul poate cere informații în legătură cu persoana care solicită angajarea de la foștii săi angajatori, dar numai cu privire la funcțiile îndeplinite și la durata angajării și numai cu încunoaștințarea prealabilă a celui în cauză.

## RECRUTAREA PERSONALULUI

Art. 23

- (1) Recrutarea personalului în unitate se face prin: concurs sau examen, după caz.



*Handwritten signature in blue ink.*

- (2) Participarea la aceste forme de recrutare se face după o verificare prealabilă a aptitudinilor profesionale ale celui care solicită angajarea, după consultarea actelor care dovedesc competența profesională și experiența acestuia.
- (3) Modalitățile în care urmează să se realizeze verificarea prealabilă, ori forma și procedura de recrutare sunt stabilite în contractul colectiv de muncă aplicabil, în statutul de personal - profesional sau disciplinar- și în regulamentul intern, în măsura în care legea nu dispune altfel.
- (4) Încadrarea salariaților la instituțiile și autoritățile publice și la alte unități bugetare se face numai prin concurs, sau examen, după caz.
- (5) Posturile vacante existente în statul de funcții vor fi scoase la concurs în raport cu necesitățile fiecărei unități, prevazute la alin. (4).
- (6) În cazul în care, la concursul organizat în vederea ocupării unui post vacant, nu s-au prezentat mai multi candidați, încadrarea în muncă se face prin examen.

## PERIOADA DE PROBĂ

### Art. 24

- (1) Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de muncă se poate stabili o perioadă de probă de cel mult 90 de zile calendaristice, pentru funcțiile de execuție, și de cel mult 120 de zile calendaristice, pentru funcțiile de conducere, astfel:
- (2) Verificarea aptitudinilor profesionale la încadrarea persoanelor cu handicap se realizează exclusiv printr-o perioadă de proba de maximum 30 de zile calendaristice.
- (3) Nerespectarea perioadei de probă duce la nulitatea absolută a contractului individual de muncă.
- (4) 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.
- (5) Pe durata executării unui contract individual de muncă, nu poate fi stabilită decât o singură perioadă de probă.
- (6) Prin excepție, salariatul poate fi supus la o nouă perioadă de probă, în situația în care acesta debutează la același angajator într-o nouă funcție, sau profesie, ori urmează să presteze activitatea într-un loc de muncă cu condiții grele, vătămătoare sau periculoase, cu consultarea reprezentanților salariaților aleși pe unitate, semnatari ai prezentului contract colectiv de muncă.
- (7) Perioada de probă constituie stagiul de cotizare.
- (8) Angajarea succesivă a mai mult de 3 persoane pe perioade de probă pentru același post este interzisă.

## CUMULUL DE FUNCȚII

### Art. 25

- 1) Orice salariat are dreptul de a munci la angajatori diferiți sau la același angajator, în baza unor contracte individuale de muncă, fără suprapunerea programului de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea. Niciun angajator nu poate aplica un tratament nefavorabil salariatului care își exercită acest drept.
- 2) Fac excepție de la prevederile alin. (1) situațiile în care prin lege sunt prevăzute incompatibilități pentru cumulul unor funcții.



*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*



## II. EXECUTAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

### Art. 26

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.

### Art.27

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

## DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE SALARIATULUI

### Art. 28

(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 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 fi informat despre orice modificare care apare în legătură cu locul muncii, felul muncii, salarizare, timpul de muncă și timpul de odihnă.
- o) dreptul de a informa 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 decât a șefului său direct.
- p) dreptul de a refuza orice alte sarcini de serviciu care contravin contractului individual de muncă sau fișei postului, sau sunt ilegale.
- q) 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.

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

- a) obligația de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;
- b) obligația de a respecta disciplina muncii;
- c) obligația de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractul colectiv de muncă aplicabil, precum și în contractul individual de muncă;
- d) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
- e) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
- f) obligația de a respecta secretul de serviciu.

g) obligația de a nu încerca să stabilească relații de subordonare cu colegii de la locul sau de muncă, altele decât cele cuprinse în fișa postului.

## **DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE ANGAJATORULUI**

### **Art. 29**

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

- a) să stabilească organizarea și funcționarea unității;
- b) să stabilească atribuțiile corespunzătoare fiecărui salariat, în condițiile legii;
- c) să dea dispoziții 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 stabilească obiectivele de performanță individuală, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora.
- g) să exercite controlul asupra sesizărilor salariaților și/sau reprezentanților aleși ai salariaților din unitate.

(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 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. Periodicitatea comunicărilor se stabilește prin negociere în contractul colectiv de muncă aplicabil;
- e) să se consulte cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților 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.
- j) să răspundă motivat, în scris, în termen de 30 de zile de la primirea solicitării salariatului, prevăzută la art. 28 lit. q)

## **III. MODIFICAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ**

### **Art. 30**

- (1) Contractul individual de muncă poate fi modificat numai prin acordul părților.
- (2) Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală a contractului individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de prezentul contract și de legislația în vigoare.
- (3) Modificarea contractului individual de muncă se referă la oricare dintre următoarele elemente:

- a. Durata contractului
- b. Locul muncii
- c. Felul muncii



*Handwritten signature in blue ink.*



- d. Condițiile de muncă
- e. Salariul
- f. Timpul de muncă și timpul de odihnă

## DELEGAREA ȘI DETAȘAREA

### Art. 31

(1) Delegarea reprezintă exercitarea temporară, din dispoziția angajatorului, de către salariat, a unor lucrări sau sarcini corespunzătoare atribuțiilor de serviciu, în afara locului său de muncă. Delegarea sau detașarea salariaților se face în condițiile stabilite de lege și de prezentul contract colectiv de muncă, astfel:

- a. Delegarea poate fi dispusă pentru o perioadă de cel mult 60 de zile calendaristice, în 12 luni și se poate prelungi pentru perioade succesive de maximum 60 de zile calendaristice, numai cu acordul salariatului. Refuzul salariatului de prelungire a delegării nu poate constitui motiv pentru sancționarea disciplinară a acestuia.
- b. Pe durata delegării, respectiv a detașării, salariatul își păstrează funcția și toate celelalte drepturi prevăzute în contractul individual de muncă.
- c. Delegarea reprezintă exercitarea temporară din dispoziția angajatorului de către salariat, a unor lucrări sau sarcini corespunzătoare atribuțiilor de serviciu, în afara locului său de muncă.
- d. Salariatul delegat are dreptul la plata cheltuielilor de transport și cazare, precum și la o indemnizație de delegare, în condițiile prevăzute de lege.

(2) Detașarea este actul prin care se dispune schimbarea temporară a locului de muncă, din dispoziția angajatorului, la un alt angajator, în scopul executării unor lucrări în interesul acestuia. În mod excepțional, prin detașare se poate modifica și felul muncii, dar numai cu consimțământul scris al salariatului.

- a. Angajatorul are obligația de a consulta reprezentanții salariaților, în legătură cu intenția de detașare în altă unitate a oricărui salariat.
- b. Detașarea poate fi dispusă pe o perioadă de cel mult 1 an.
- c. În mod excepțional, perioada detașării poate fi prelungită pentru motive obiective ce impun prezența salariatului la angajatorul la care s-a dispus detașarea, cu acordul ambelor părți, din 6 în 6 luni.
- d. Salariatul poate refuza detașarea dispusă de angajatorul sau numai în mod excepțional și pentru motive personale temeinice.
- e. Salariatul detașat are dreptul la plata cheltuielilor de transport și cazare, precum și la o indemnizație de detașare, în condițiile prevăzute de lege sau de contractul colectiv de muncă aplicabil.
- f. Drepturile convenite salariatului detașat se acordă de angajatorul la care s-a dispus detașarea.
- g. Pe durata detașării, salariatul beneficiază de drepturile care îi sunt mai favorabile, fie de drepturile de la angajatorul care a dispus detașarea, fie de drepturile de la angajatorul la care este detașat.
- h. Angajatorul care detașează are obligația de a lua toate măsurile necesare pentru ca angajatorul la care s-a dispus detașarea să își îndeplinească integral, și la timp, toate obligațiile față de salariatul detașat.
- i. Dacă angajatorul la care s-a dispus detașarea nu își îndeplinește integral și la timp toate obligațiile față de salariatul detașat, acestea vor fi îndeplinite de angajatorul care a dispus detașarea.
- j. În cazul în care există divergențe între cei doi angajatori, sau niciunul dintre ei nu își îndeplinește obligațiile potrivit prevederilor lit. f) și g), salariatul detașat are dreptul de a reveni la locul său de muncă de la angajatorul care l-a detașat, de a îndrepta

împotriva oricăruia dintre cei doi angajatori și de a cere executarea silită a obligațiilor neîndeplinite.

## **FORȚA MAJORĂ**

### **Art. 32**

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, respectându-se prevederile legale.

## **IV. SUSPENDAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ**

### **Art. 33**

- (1) Suspendarea contractului individual de muncă poate interveni de drept, prin acordul părților, sau prin actul unilateral al uneia dintre părți.
- (2) Suspendarea contractului individual de muncă presupune suspendarea prestării muncii de către salariat și a plății drepturilor de natură salarială de către angajator
- (3) În cazul suspendării contractului individual de muncă din cauza unei fapte imputabile salariatului, pe durata suspendării, salariatul nu va beneficia de niciun drept care rezultă din calitatea sa de salariat.

### **Art. 34**

- (1) La suspendarea contractului individual de muncă la inițiativa salariatului, locul de muncă se păstrează, iar pe locul astfel vacantat, unitatea va angaja alta persoană, cu contract de muncă pe perioada determinată.
- (2) Dacă în timpul perioadei de suspendare a contractului individual de muncă, intervine o cauză de încetare de drept, aceasta cauză de încetare de drept prevalează.
- (3) În cazul revenirii salariatului la locul de muncă, după expirarea perioadei de suspendare, acesta își reia activitatea la locul de muncă avut anterior suspendării, precum și toate drepturile cuvenite.

### **Art. 35**

Contractul individual de muncă 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 toata durata mandatului, dacă legea nu prevede altfel;
- e) îndeplinirea unei funcții de conducere salarizate în sindicat;
- f) forța 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 și-a reînnoit avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei, contractul individual de muncă încetează de drept
- i) în alte cazuri expres prevăzute de lege

### **Art. 36**

(1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa salariatului, în următoarele situații:

- a) concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;



- b) concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 12 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
  - c) concediu paternal;
  - d) concediu pentru formare profesională;
  - e) exercitarea unor funcții electivă în cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local, pe toată durata mandatului;
  - f) participarea la grevă
  - g) concediu de acomodare
  - h) desfășurarea, pe bază de contract încheiat în condițiile legii, a unei activități specifice în calitate de asistent maternal, asistent personal al persoanei cu handicap grav sau asistent personal profesionist.
- (2) Contractul individual de muncă poate fi suspendat în situația a 3 absențe nemotivate, consecutive, ale salariatului.

#### Art. 37

- (1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa angajatorului în următoarele situații:
- a) 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
  - b) 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 contractului de muncă, precum și în cazul în care salariatul este arestat la domiciliu, iar conținutul măsurii împiedică executarea contractului de muncă;
  - c) în cazul întreruperii sau reducerii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare
  - d) pe durata detașării;
  - e) pe durata suspendării de către autoritățile competente a avizelor, autorizațiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiilor.
  - f) pe durata suspendării temporare a activității și/sau a reducerii acesteia ca urmare a decretării stării de asediu sau stării de urgență potrivit art. 93 alin. (1) din Constituția României, republicată.
- (2) În cazurile prevăzute la alin. (1) lit. 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 contractului.
- (3) În cazul reducerii temporare a activității, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare, pe perioade care depășesc 30 de zile lucrătoare, angajatorul va avea posibilitatea reducerii programului de lucru de la 5 zile la 4 zile pe săptămână, cu reducerea corespunzătoare a salariului, până la remedierea situației care a cauzat reducerea programului, după consultarea prealabilă a reprezentanților salariaților.

#### Art. 38

Contractul individual de muncă poate fi suspendat prin acordul părților, în cazul concediilor fără plată, pentru studii sau pentru interese personale.



*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

## V. ÎNCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art. 39

Contractul individual de muncă poate înceta astfel:

- a. De drept
- b. Ca urmare a acordului părților, la data convenită
- c. Ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți, în cazurile și condițiile limitativ prevăzute de lege.

### ÎNCETAREA DE DREPT

Art. 40

Contractul individual de muncă încetează de drept:

a) la data decesului salariatului sau al angajatorului persoană fizică, precum și în cazul dizolvării angajatorului persoană juridică, de la data la care angajatorul și-a încetat existența conform legii;

b) la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a instituirii tutelei speciale a salariatului sau a angajatorului persoană fizică;

c) la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare sau, cu caracter excepțional, pentru salariați care optează în scris pentru continuarea executării contractului individual de muncă, în termen de 30 de zile calendaristice anterior împlinirii condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare, la vârsta de 65 de ani; la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate de gradul III, pensiei anticipate parțiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limita 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;

d) ca urmare a constatării nulității absolute a contractului individual de muncă, de la data la care nulitatea a fost constatată prin acordul părților sau prin hotărâre judecătorească definitivă;

e) ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcția ocupată de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neîntemeiate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești de reintegrare;

f) ca urmare a condamnării la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data ramanerii definitive a hotărârii judecătorești;

g) de la data retragerii de către autoritățile sau organismele competente a avizelor, autorizațiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei;

h) 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;

i) la data expirării termenului contractului individual de muncă încheiat pe durata determinată;

j) retragerea acordului părinților sau al reprezentanților legali, în cazul salariaților cu vârsta cuprinsă între 15 și 16 ani

### NULITATEA

Art. 41

(1) Nerespectarea oricăreia dintre condițiile legale necesare pentru încheierea valabilă a contractului individual de muncă atrage nulitatea acestuia.

(2) Constatarea nulității contractului individual de muncă produce efecte pentru viitor.

(3) Nulitatea contractului individual de muncă poate fi acoperită prin îndeplinirea ulterioară a condițiilor impuse de lege.

(4) În situația în care o clauză este afectată de nulitate, întrucât stabilește drepturi sau obligații pentru salariați, care contravin unor norme legale imperative sau contractelor colective de



*Handwritten signatures and initials.*



muncă aplicabile, aceasta este înlocuită de drept cu dispozițiile legale sau convenționale aplicabile, salariatul având dreptul la despăgubiri.

(5) Persoana care a prestat muncă în temeiul unui contract individual de muncă nu are dreptul la remunerarea acesteia, corespunzător modului de îndeplinire a atribuțiilor de serviciu.

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

(7) Dacă părțile nu se înțeleg, nulitatea se pronunță de către instanța judecătorească.

## CONCEDIEREA

Art. 42

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

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

Art. 43

Este interzisă concedierea salariaților:

a) pe criterii de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată;

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

Art. 44

(1) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:

a) pe durata incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificat medical conform legii;

b) pe durata suspendării activității ca urmare a instituirii carantinei;

c) pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;

d) pe durata concediului de maternitate;

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

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

g) pe durata efectuării concediului de odihnă

h) a instituirii tutelei speciale a salariatului sau a angajatorului persoana fizică

(2) Prevederile alin. (1) nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare, a falimentului sau a dizolvării angajatorului, în condițiile legii.

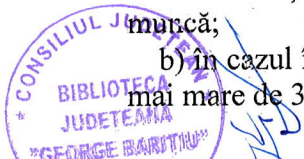
## CONCEDIEREA PENTRU MOTIVE CARE ȚIN DE PERSOANA SALARIATULUI

Art. 45

Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului în următoarele situații:

a) în cazul în care salariatul a săvârșit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern, ca sancțiune disciplinară. În vederea analizării abaterilor săvârșite de către salariați, funcționează în Biblioteca Județeană „George Baritiu” Brașov o comisie de etică, conform Anexei nr. 2 la prezentul contract colectiv de muncă;

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



*Handwritten signatures and initials.*

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

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

#### Art. 46

(1) Concedierea pentru săvârșirea unei abateri grave sau a unor abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii poate fi dispusă numai după îndeplinirea de către angajator a cercetării disciplinare prealabile și în termenele stabilite de prezentul contract.

(2) Concedierea salariatului pentru motivul prevăzut la art. 45 lit. d) poate fi dispusă numai după evaluarea prealabilă a salariatului, conform procedurii de evaluare stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau, în lipsa acestuia, prin regulamentul intern.

#### Art. 47

(1) În cazul în care concedierea se dispune pentru motivele prevăzute la art. 45 lit. c) și d), precum și în cazul în care contractul individual de muncă a încetat de drept în temeiul art. 56 alin. (1) lit. e) din Codul Muncii, angajatorul are obligația de a-i propune salariatului alte locuri de muncă vacante în unitate, compatibile cu pregătirea profesională sau, după caz, cu capacitatea de muncă stabilită de medicul de medicină a muncii.

(2) În situația în care angajatorul nu dispune de locuri de muncă vacante potrivit alin. (1), acesta are obligația de a solicita sprijinul agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă în vederea redistribuirii salariatului, corespunzător pregătirii profesionale și/sau, după caz, capacității de muncă stabilite de medicul de medicină a muncii.

(3) Salariatul are la dispoziție un termen de 3 zile lucrătoare de la comunicarea angajatorului, conform prevederilor alin. (1), pentru a-și manifesta în scris consimțământul cu privire la noul loc de muncă oferit.

(4) În cazul în care salariatul nu își manifestă consimțământul în termenul prevăzut la alin. (3), precum și după notificarea cazului către agenția teritorială de ocupare a forței de muncă conform alin. (2), angajatorul poate dispune concedierea salariatului.

### CONCEDIEREA PENTRU MOTIVE CARE NU ȚIN DE PERSOANA SALARIATULUI

#### Art. 48

(1) Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului reprezintă încetarea contractului individual de muncă determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat, 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 și serioasă.

#### Art. 49

Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului poate fi individuală sau colectivă.

### CONCEDIEREA COLECTIVĂ

#### Art. 50

(1) În cazul concedierii colective, angajații beneficiază de măsuri active de combatere a șomajului și de compensații în condițiile prevăzute de lege.

(2) În cazul concedierii pentru motive care nu țin de persoana salariatului, angajatorul va dispune îndeplinirea tuturor măsurilor sociale și de trecere în șomaj a salariaților concediați.



Handwritten signatures and initials.



- (3) La întocmirea planului de măsuri sociale angajatorul este obligat să consulte reprezentanții salariaților, iar pentru adoptarea planului de măsuri este necesar acordul acestorași reprezentanți.
- (4) Înainte de dispunerea măsurilor de concediere, angajatorul va pune la dispoziția reprezentanților salariaților planul de măsuri menit să ducă la împiedicarea concedierii colective din unitate.
- (5) Pentru stabilirea priorităților la concediere, angajatorul, cu consultarea reprezentanților salariaților, va elabora un proiect de concediere colectivă care va fi înaintat Ministerului Muncii și Justiției Sociale, Inspectoratului Teritorial de Muncă Brașov, cât și Agenției Teritoriale de Ocupare a Forței de Muncă, după caz.
- (6) Pentru reducerea numărului de persoane ce urmează a fi concediate, reprezentanții salariaților sunt obligați să transmită angajatorului propriul plan de măsuri la care angajatorul are obligația de a formula un răspuns scris și motivat.
- (7) În situația în care unitatea își reia activitatea într-o perioadă de până la 9 luni de la data închiderii sau angajatorul este obligat de specificul activității să își extindă activitatea în aceeași perioadă de 9 luni de la data de la care s-a dispus concedierea, salariații concediați au dreptul de a fi reangajați pe aceleași locuri de muncă pe care le-au ocupat anterior, la cerere, fără examen sau concurs, ori perioadă de probă.
- (8) În situația în care salariații care au dreptul de a fi reangajați potrivit alin. (7) nu își manifestă expres consimțământul în termen de 10 zile lucrătoare sau refuză locul de muncă oferit, angajatorul poate face noi angajări pe locurile de muncă rămase vacante.

#### Art. 51

Prin concediere colectivă se înțelege concedierea, într-o perioadă de 30 de zile calendaristice, din unul sau mai multe motive care nu țin de persoana salariatului, a unui număr de :

- a) cel puțin 10 salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați mai mult de 20 de salariați și mai puțin de 100 de salariați;
- b) cel puțin 10% din salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați cel puțin 100 de salariați, dar mai puțin de 300 de salariați
- c) cel puțin 30 de salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați cel puțin 300 de salariați

#### PERIOADA DE PREAVIZ

##### Art. 52

- (1) În cazul în care se dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului, din cauza inaptitudinilor fizice sau psihice, din cauza incompetențelor profesionale sau pentru motive care nu țin de persoana salariatului, perioada de preaviz este de 20 de zile lucrătoare.
- (2) În oricare alte situații, perioada de preaviz este de 20 de zile lucrătoare.
- (3) În perioada de preaviz, salariatul poate solicita învoire pentru căutarea unui loc de muncă. Învoirile nu pot fi mai mari de 8 ore/săptămână, separate sau cumulat.

#### DECIZIA DE CONCEDIERE

##### Art. 53

Decizia de concediere se comunică salariatului în scris și trebuie să conțină în mod obligatoriu:

- a) motivele care determină concedierea;
- b) durata preavizului;
- c) criteriile de stabilire a ordinii de priorități, conform art. 69 alin. (2) lit. d), numai în cazul concedierilor colective;
- d) lista tuturor locurilor de muncă disponibile în unitate și termenul în care salariații urmează să opteze pentru a ocupa un loc de muncă vacant, în condițiile Codului Muncii.

#### Art. 54

Decizia de concediere produce efecte de la data comunicării acesteia salariatului.

### **CONTROLUL ȘI SANCTIIONAREA CONCEDIERILOR NELEGALE**

#### Art. 55

Concedierea dispusă cu nerespectarea procedurii prevăzute de lege și de prezentul contract colectiv de muncă este lovită de nulitate absolută.

#### Art. 56

În caz de conflict de muncă angajatorul nu poate invoca în fața instanței alte motive de fapt sau de drept decât cele precizate în decizia de concediere.

#### Art. 57

- (1) În cazul în care concedierea a fost efectuată în mod netemeinic sau nelegal, instanța va dispune anularea ei și va obliga angajatorul la plata unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat salariatul.
- (2) La solicitarea salariatului instanța care a dispus anularea concedierii va repune părțile în situația anterioară emiterii actului de concediere.
- (3) În cazul în care salariatul nu solicită repunerea în situația anterioară emiterii actului de concediere, contractul individual de muncă va înceta de drept la data rămânerii definitive și irevocabile a hotărârii judecătorești.

### **DEMISIA**

#### Art. 58

- (1) Prin demisie se înțelege actul unilateral de voință a salariatului care, printr-o notificare scrisă, comunică angajatorului încetarea contractului individual de muncă, după împlinirea unui termen de preaviz.
- (2) Angajatorul este obligat să înregistreze demisia salariatului. Refuzul angajatorului de a înregistra demisia da 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 contractul individual de muncă sau, după caz, cel prevăzut în contractele colective de muncă aplicabile și nu poate fi mai mare de 20 de zile lucrătoare pentru salariații cu funcții de execuție, respectiv mai mare de 45 de zile lucrătoare pentru salariații care ocupă funcții de conducere.
- (5) Pe durata preavizului contractul individual de muncă continuă să își producă toate efectele.
- (6) În situația în care în perioada de preaviz contractul individual de muncă este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzător.
- (7) Contractul individual de muncă încetează la data expirării termenului de preaviz sau la data renunțării totale ori parțiale de către angajator la termenul respectiv.
- (8) Salariatul poate demisiona fără preaviz dacă angajatorul nu își îndeplinește obligațiile asumate prin contractul individual de muncă.

### **CAPITOLUL 3. CONDIȚII PRIVIND SĂNĂTATEA ȘI SECURITATEA ÎN MUNCĂ**

#### Art. 59

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



*Handwritten signature and initials.*



- (2) Dacă un angajator apelează la persoane sau servicii exterioare, aceasta nu îl exonerează de răspundere în acest domeniu.
- (3) Obligațiile salariaților în domeniul securității și sănătății în muncă nu pot aduce atingere responsabilității angajatorului.
- (4) Măsurile privind securitatea și sănătatea în muncă nu pot să determine, în niciun caz, obligații financiare pentru salariați.

## **COMITETUL DE SECURITATE ȘI SĂNĂTATE ÎN MUNCĂ**

### **Art. 60**

- (1) Părțile se obligă să depună eforturile necesare pentru instituirea unui sistem adecvat având drept scop ameliorarea continuă a condițiilor de muncă
- (2) Pentru a se asigura participarea salariaților la elaborarea și aplicarea deciziei în domeniul securității și sănătății în muncă, potrivit art. 19 din legea securității și sănătății în muncă nr. 319/2006 cu modificările și completările ulterioare, la nivelul unităților se vor organiza, după caz, comitete de securitate în muncă.
- (3) Comitetul de securitate și sănătate în muncă va fi constituit, potrivit normelor metodologice, de aplicare a legii sănătății și securității în muncă (HG nr. 1425/2006)
- (4) În stabilirea măsurilor privind condițiile de muncă, părțile implicate vor ține seama de următoarele principii de bază:
  - a. Măsurile luate trebuie să vizeze, în primul rând, asigurarea sănătății și securității în muncă, a lucrătorilor, precum și ameliorarea condițiilor de muncă
  - b. Măsurile luate de către angajator pentru ameliorarea condițiilor de muncă se realizează cu consultarea reprezentanților organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract de la nivelul respectiv.

### **Art. 61**

- (1) Comitetul de securitate și sănătate în muncă se organizează la unitățile persoane juridice, la care sunt încadrați cel puțin 50 de salariați.
- (2) În cazul în care activitatea se desfășoară în unități dispersate teritorial, se pot înființa mai multe comitete de securitate și sănătate în muncă.
- (3) În situații în care nu se impune constituirea comitetului de securitate și sănătate în muncă, atribuțiile specifice ale acestuia revin reprezentanților lucrătorilor, cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății lucrătorilor.

### **Art. 62**

Componenta, atribuțiile specifice și funcționarea comitetului de securitate și sănătate în muncă sunt reglementate prin normele metodologice de aplicare a legii nr. 319/2006 și se regăsesc în Regulamentul intern al unității.

## **PRINCIPII DE PREVENȚIE**

### **Art. 63**

- (1) 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.
- (2) Dacă un angajator apelează la persoane sau servicii exterioare, aceasta nu îl exonerează de răspundere în acest domeniu.
- (3) Măsurile privind securitatea și sănătatea în muncă nu pot să determine în niciun caz obligații financiare pentru salariați.

## Art. 64

Măsurile specifice de securitate și sănătate cu caracter general luate la nivelul unității vor fi prevăzute în Regulamentul Intern.

- (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 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. Evaluarea 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 protecție, în vederea atenuării, cu precădere, a muncii monotone și muncii repetitive, precum și a reducerii efectelor acestora asupra sănătății
  - e. Luarea în considerare a evoluției tehnice și adaptarea la progresul tehnic
  - f. Înlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos, sau cu ceea ce este mai puțin periculos
  - g. Planificarea prevenirii
  - h. Adoptarea măsurilor de protecție colectivă cu prioritate, față de măsurile de protecție individuală
  - i. Aducerea la cunoștința salariaților a instrucțiunilor corespunzătoare, furnizarea de instrucțiuni corespunzătoare lucrătorilor.

## Art. 65

- (1) Angajatorul răspunde de organizarea activității de asigurare a sănătății și securității în muncă
- (2) În elaborarea măsurilor de securitate și sănătate în muncă, angajatorul se consultă cu sindicatul din unitate precum și cu comitetul de securitate și sănătate în muncă.

## INSTRUIREA ANGAJAȚILOR

### Art. 66

- (1) Angajatorul are obligația să organizeze instruirea angajaților săi în domeniul securității și sănătății în muncă.
- (2) Instruirea se realizează periodic, prin modalități specifice, stabilite de comun acord de către angajator, împreună cu comitetul de securitate și sănătate în muncă.
- (3) Instruirea prevăzută la alin. (2) 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 6 luni. În toate aceste cazuri instruirea se efectuează înainte de începerea efectivă a activității.
- (4) Instruirea este obligatorie și în situația în care intervin modificări ale legislației în domeniu.

### Art. 67

Fiecare lucrător 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.



## GARANTAREA SECURITĂȚII ȘI SĂNĂTĂȚII SALARIAȚILOR

### Art. 68

- (1) Locurile de muncă trebuie să fie organizate astfel încât să garanteze securitatea și sănătatea salariaților.
- (2) Angajatorul trebuie să organizeze controlul permanent al stării materialelor, utilajelor și substanțelor folosite în procesul muncii, în scopul asigurării sănătății și securității salariaților.
- (3) 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.

### Art. 69

Angajatorii au obligația să asigure accesul salariaților la serviciul medical de medicină a muncii.

### Art. 70

Exercitarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligațiilor de serviciu de către salariați este atribuită exclusiv în competența celor care angajează.

- (1) Sarcinile de serviciu trebuie stabilite în conformitate cu cerințele postului, și cu obligațiile asumate de fiecare salariat la încheierea contractului individual de muncă.
- (2) În cazul unor calamități, sau în cazurile de forță majoră, fiecare salariat are obligația să participe la acțiunile ce vizează înlăturarea efectelor acestora.

## EXAMENE MEDICALE

### Art. 71

- (1) Angajatorul este obligat să asigure, pe cheltuiala sa, servicii de medicina muncii, prevăzute de lege, cel puțin o dată pe an, examinarea medicală gratuită a salariaților, potrivit reglementărilor în vigoare.
- (2) Angajații sunt obligați să se supună examenelor medicale și psihologice în condițiile organizării acestora, potrivit prevederilor alin. (1)
- (3) Refuzul angajatului de a se supune examinărilor medicale constituie abatere disciplinară.
- (4) Examinarea medicală a angajaților se face o dată pe an, de către unitățile sanitare de specialitate, acreditate ca atare, de Ministerul Sănătății și agreeate de angajator și reprezentanții salariaților și selectate potrivit legii.
- (5) În cazul în care dispozițiile legale speciale prevăd examinări medicale la termene mai scurte, determinate de condițiile deosebite de la locurile de muncă, se vor aplica aceste prevederi.

### Art. 72

Angajatorul, cu consultarea reprezentanților salariaților, va evita folosirea femeilor gravide în condiții de muncă care pot dăuna sănătății acestora.

### Art. 73

În cazul recomandărilor medicale, angajatorul, împreună cu reprezentanții salariaților, vor asigura trecerea salariaților în alte locuri de muncă și, după caz, recalificarea acestora în funcție de posibilități.

## PARAMETRII DE MICROCLIMAT

### Art. 74

La nivel de unitate, se vor stabili parametrii de microclimat necesari, în incinta secțiilor, urmăriți la fiecare loc de muncă, în vederea luării măsurilor de protecția muncii specifice, precum și programul de control al realizării măsurilor stabilite.

### Art. 75

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.

În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității la locurile de muncă, angajatorul va lua cel puțin următoarele măsuri:

- Amenajarea ergonomică a locurilor de muncă
- Asigurarea securității și sănătății lucrătorilor în toate aspectele legate de muncă.

Neasigurarea condițiilor normale de lucru la locul de muncă exonerează de răspundere angajații din unitate, în cazul în care aceasta atrage neîndeplinirea corespunzătoare a sarcinilor de serviciu.

### Art. 76

În perioadele cu temperaturi extreme, angajatorul trebuie să ia toate măsurile prevăzute de lege pentru asigurarea condițiilor de microclimat la locul de muncă în limitele prevăzute de normele generale a muncii, și anume:

A. Pentru ameliorarea condițiilor de muncă:

- a) Reducerea intensității și ritmului activităților fizice
- b) Asigurarea ventilației la locurile de muncă
- c) Alternarea efortului dinamic cu cel static.
- d) Alternarea perioadelor de lucru cu perioadele de repaus, în locuri umbrite, cu curenți de aer.

B. Pentru menținerea stării de sănătate a angajaților:

- a) Asigurarea apei, dozatoare de apă, pe fiecare secție
- b) Asigurarea echipamentului individual de protecție

## PERSOANELE CU HANDICAP

### Art. 77

(1) 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.

(2) În cazurile prevăzute la alin. (1) se va proceda la consultarea reprezentanților salariaților semnatari ai prezentului contract colectiv de muncă.

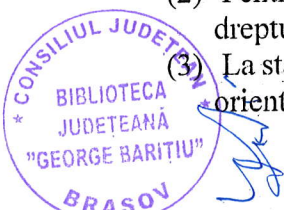
## CAPITOLUL 4. SALARIZAREA ȘI ALTE DREPTURI SALARIALE

### Art. 78

(1) Salariul reprezintă contraprestația muncii depuse de salariat în baza contractului individual de muncă.

(2) Pentru muncă prestată în baza contractului individual de muncă fiecare salariat are dreptul la un salariu exprimat în bani.

(3) La stabilirea și la acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare,





etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală.

- (4) Salariul cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, sporurile, precum și alte adaosuri.
- (5) Salariile se plătesc înaintea oricăror alte obligații bănești ale angajatorilor.
- (6) Sistemul de salarizare a personalului din Bibliotecii Județene „George Barițiu” Brașov se stabilește prin Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice.
- (7) Salariul minim brut pe țară, garantat în plată, corespunzător programului normal de muncă se stabilește prin HG, după consultarea sindicatelor și a patronatelor. În cazul în care programul normal de muncă este, potrivit legii, mai mic de 8 ore zilnic, salariul de baza minim brut orar se calculează prin raportarea salariului de baza minim brut pe țară la numărul mediu de ore lunar, potrivit programului lunar de lucru aprobat.
- (8) Angajatorul este obligat să garanteze în plată un salariu brut lunar cel puțin egal cu salariul de bază minim brut pe țară. Aceste dispoziții se aplică și în cazul în care salariatul este prezent la lucru, în cadrul programului, dar nu poate să își desfășoare activitatea din motive neimputabile acestuia, cu excepția grevei.
- (9) Salariul de bază minim brut pe țară, garantat în plată, este adus la cunoștința salariaților prin grija angajatorului.

## PLATA SALARIULUI

Art. 79

- (1) Drepturile salariale se achită o dată pe lună, la data de 10 ale lunii.
- (2) Plata salariului se poate efectua prin virament, într-un cont bancar, sau în numerar, prin casieria instituției.
- (3) Salariul se plătește direct titularului sau persoanei împuternicite de acesta.

## CAZURI SPECIALE

Art. 80

- (1) Angajatorul este obligat să asigure condițiile necesare realizării de către fiecare salariat a sarcinilor ce le 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.

Art. 81

Angajatorii sunt obligați să țină evidența în care se menționează salarizarea pentru activitatea desfășurată în baza contractului individual de muncă, alte drepturi de care salariații au beneficiat și cursurile de pregătire și de perfecționare profesională acreditate absolvite și să se elibereze dovezi despre acestea, la cerere.

## CAPITOLUL 5. EVALUAREA PERFORMANTELOR PROFESIONALE INDIVIDUALE

Art. 82

(1) Evaluarea performanțelor profesionale individuale se face pentru fiecare salariat, în raport cu realizarea obiectivelor individuale, în baza atribuțiilor stabilite în fișa postului și în lista cu indicatorii de performanță, stabilită anual, pentru perioada de evaluare.

(2) Evaluarea performanțelor profesionale individuale ale salariaților care ocupă funcții de execuție se realizează de către conducătorii serviciilor/compartimentelor în care aceștia își desfășoară activitatea, iar evaluarea performanțelor profesionale individuale ale salariaților care ocupă funcții de conducere se va face de către conducătorul ierarhic superior.

(3) Angajatorul are dreptul să dispună verificarea aptitudinilor profesionale și personale ale salariaților – inclusiv examen psihologic – în toate cazurile când constată că atribuțiile de

serviciu nu sunt realizate la timp și de calitate sau sunt produse perturbări ale climatului de lucru din instituție. Pe baza rezultatelor obținute în urma verificărilor, angajatorul va dispune măsuri în conformitate cu prevederile legale în vigoare. Aceste măsuri vor fi luate după cercetarea prealabilă și propunerea comisiei de disciplină, cu respectarea prevederilor legale.

#### Art. 83

Evaluarea performanțelor profesionale individuale se realizează prin raportarea indicatorilor de performanță stabiliți conform atribuțiilor și a criteriilor stabilite conform legii, la gradul de îndeplinire a obiectivelor individuale prevăzute pentru perioada evaluată, prin notarea criteriilor și a indicatorilor și stabilirea calificativului.

#### Art. 84

Rezultatul evaluării performanțelor profesionale individuale se aduc la cunoștința salariatului evaluat de către cel care realizează evaluarea, acesta având obligația de a consemna în fișa de evaluare punctul de vedere al celui evaluat (în cazul în care între evaluator și evaluat există diferențe de opinie pe care evaluatorul nu și le însușește).

#### Art. 85

Calificativul acordat de evaluator poate fi modificat conform deciziei conducătorului ierarhic superior, atunci când diferențele de opinie dintre evaluator și evaluat nu au putut fi soluționate de comun acord.

#### Art. 86

Responsabilul cu resursele umane va conduce și monitoriza procesul de evaluare a performanțelor profesionale individuale.

#### Art. 87

- (1) Fiecare angajat are dreptul să conteste evaluarea și, respectiv, punctajul total rezultat.
- (2) Contestația se depune la compartimentul Resurse umane în termen de 5 zile de la comunicare și se soluționează în prezenta părților de către conducătorul imediat superior persoanei care a decis asupra evaluării finale contestate, în termen de 10 zile.
- (3) Salariatul nemulțumit de modul de soluționare a contestației formulate se poate adresa instanței de contencios administrativ, în condițiile legii.

## CAPITOLUL 6. TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ

### TIMPUL DE MUNCĂ

#### Art. 88

Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează munca, se afla la dispoziția angajatorului și îndeplinește sarcinile și atribuțiile sale, conform prevederilor contractului individual de muncă, contractului colectiv de muncă aplicabil și/sau ale legislației în vigoare.

### PROGRAMUL DE LUCRU

#### Art. 89

- (1) Pentru salariații angajați cu normă întreagă durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână.
- (2) În cazul tinerilor în vârstă de până la 18 ani durata timpului de muncă este de 6 ore pe zi și de 30 de ore pe săptămână.



*Handwritten signatures and initials.*



Art. 90

Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii este de 8 ore pe zi, timp de 5 zile, cu 48 de ore consecutive de repaus.

Art. 91

- (1) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.
- (2) Prin excepție, durata timpului de muncă, ce include și orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore/săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de 12 luni calendaristice să nu depășească 48 de ore pe săptămână.
- (3) La stabilirea perioadelor de referință prevăzute la alin. (2) nu se iau în calcul durata concediului de odihnă anual și situațiile de suspendare a contractului individual de muncă.
- (4)

Art. 92

- (1) Modul concret de stabilire a programului de lucru în cadrul săptămânii va fi stabilit prin Regulamentul intern la nivelul unității, cu consultarea reprezentanților salariaților.
- (2) Programul de lucru inegal poate funcționa numai dacă este specificat expres în contractul individual de muncă.

Art. 93

Programul de muncă și modul de repartizare a acestuia pe zile sunt aduse la cunoștința salariaților și sunt afișate la sediul angajatorului.

- (1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauza, aceasta posibilitate fiind prevăzută în Regulamentul intern și în contractul individual de muncă.
- (2) Durata zilnică a timpului de muncă individualizat este împărțită în două perioade: o perioadă fixă, în care personalul se afla simultan la locul de muncă, și o perioadă variabilă, mobilă, în care salariatul își alege ora de sosire și de plecare cu respectarea timpului de muncă zilnic.

Art. 94

Angajatorul are obligația de a ține evidența orelor de muncă prestate de fiecare salariat și de a supune controlului inspecției muncii această evidență ori de câte ori este solicitată.

## MUNCA SUPLIMENTARĂ

Art. 95

- (1) Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal stabilită, este muncă suplimentară, ce se efectuează doar cu acordul scris al salariatului, în limita maximă de 48 ore/săptămână. Prin excepție, durata timpului de muncă, ce include și orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de 6 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână.
- (2) Salariații pot fi chemați să presteze ore suplimentare numai cu consimțământul lor. Efectuarea muncii suplimentare se poate dispune de către angajator, fără acordul salariatului, prin dispoziție scrisă, doar în caz de forță majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente sau înlăturării consecințelor



*Handwritten signature and initials.*

unui accident. Cazul de forță majoră și lucrările urgente vor fi menționate explicit în dispoziția scrisă.

- (3) Consimțământul salariatului pentru efectuarea muncii suplimentare se consideră că a fost dat prin semnarea condiții de prezență.
- (4) Munca suplimentară prestată în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care în conformitate cu reglementările în vigoare nu se lucrează, se compensează prin acordarea unui număr dublu de ore libere plătite față de numărul de ore suplimentare efectuate. Acestea se vor acorda în următoarele 90 de zile după efectuarea lor.
- (5) În vederea aplicării art. 137 alin. (3) din Codul Muncii, salariații vor beneficia de o oră liberă plătită. Aceasta va fi acordată, pe baza unei cereri de învoire, în ziua anterioară/posterioară zilei în care își vor lua recuperarea orelor lucrate suplimentar, la începutul sau la finalul programului de lucru.
- (6) La locurile de muncă la care durata normală a timpului de lucru a fost redusă potrivit legii sub 8 ore pe zi, depășirea programului de lucru astfel aprobat se poate face numai temporar, în situații cu totul deosebite, fiind obligatorie compensarea cu timp liber corespunzător.

## REPAUSURI PERIODICE ȘI PAUZA DE MASĂ

Art. 96

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

(2) Prin excepție, în cazul muncii în schimburi, acest repaus nu poate fi mai mic de 8 ore între schimburi.

## REPAUSUL SĂPTĂMÂNAL

Art. 97

Perioada de repaus reprezintă orice perioadă care nu este timp de muncă.

(1) În fiecare săptămână, salariatul are dreptul, de regulă, la 48 ore consecutive de repaus săptămânal.

(2) Repausul săptămânal va fi acordat consecutiv în zilele de sâmbata și duminică.

## ZILELE DE SĂRBĂTOARE

Art. 98 – Zilele de sărbătoare legală

(1) Acordarea zilelor libere corespunzătoare zilelor de sărbătoare legală, în care nu se lucrează, se face de către angajator.

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

- 1 și 2 ianuarie
- 6 Ianuarie – Boboteaza
- 7 Ianuarie – Sf. Ioan Botezătorul;
- 24 ianuarie – Ziua Unirii Principatelor Române;
- Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paștelui;
- prima și a doua zi de Paști;
- 1 Mai;
- 1 Iunie;
- prima și a doua zi de Rusalii;
- Adormirea Maicii Domnului;



- 30 Noiembrie - Sfântul Apostol Andrei, cel Întâi chemat, Ocrotitorul României;
  - 1 Decembrie;
  - prima și a doua zi de Crăciun;
  - 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) Pentru salariații care aparțin de un cult religios legal, creștin, zilele libere pentru Vinerea Mare - ultima zi de vineri înaintea Paștelui, prima și a doua zi de Paști, prima și a doua zi de Rusalii se acordă în funcție de data la care sunt celebrate de acel cult.
- (3) Zilele libere stabilite potrivit alin. (1) pentru persoanele aparținând cultelor religioase legale, altele decât cele creștine, se acordă de către angajator în alte zile decât zilele de sărbătoare legală stabilite potrivit legii sau de concediu de odihnă anual.
- (3) Salariații care au beneficiat de zilele libere pentru Vinerea Mare - ultima zi de vineri înaintea Paștelui, prima și a doua zi de Paști, prima și a doua zi de Rusalii, atât la datele stabilite pentru cultul religios legal, creștin, de care aparțin, cât și pentru alt cult creștin, vor recupera zilele libere suplimentare pe baza unui program stabilit de angajator.
- (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) Salariații beneficiază, la cerere, de o zi liberă, pentru ziua de naștere, în următoarele 30 de zile începând cu ziua de naștere, cu recuperare obligatorie. Ziua liberă corespunde programului de lucru al solicitantului, stabilit la nivelul instituției. Recuperarea se va face în următoarele 30 de zile, de la data acordării zilei libere, și presupune ca pentru numărul de ore libere să se lucreze același număr de ore.

## CONCEDIILE

### Art. 99

- (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) Sărbătorile legale în care nu se lucrează, precum și zilele libere plătite stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil nu sunt incluse în durata concediului de odihnă anual.
- (4) La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de munca, cele aferente concediului de maternitate, concediului paternal, concediului de risc maternal, concediului pentru îngrijirea copilului bolnav, concediului de îngrijitor și perioada absenței de la locul de muncă în condițiile art. 152<sup>2</sup> din Codul Muncii se consideră perioade de activitate prestată.

### Art. 100

- (1) Durata minimă a concediului de odihnă anual este de 20 de zile lucrătoare.
- (2) Durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabilește în contractul individual de muncă, cu respectarea legii și a contractelor colective de muncă aplicabile. În cazul în care salariatul a beneficiat de concediu fără plată, pentru rezolvarea unor situații personale, de peste 30 de zile într-un an calendaristic, acestuia i se va diminua proporțional numărul zilelor de concediu de odihnă. Excepție face salariatul care a beneficiat de concediu fără plată pentru formare profesională – acestuia nu i se diminuează perioada concediului de odihnă.
- (3) Durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabilește pentru fiecare angajat în funcție de vechimea în muncă, astfel:

• la o vechime de până la 5 ani = 23 zile lucrătoare



*Jm* *clj* *JH*



- la o vechime între 5 și 15 ani = 25 zile lucrătoare
  - la o vechime între 15 și 20 de ani = 27 zile lucrătoare
  - la o vechime de peste 20 de ani = 28 zile lucrătoare
- (4) Salariații încadrați în grade de invaliditate au dreptul la un concediu de odihnă suplimentar, cu durata de 3 zile.
- (5) Programarea concediilor se poate face fracționat, caz în care angajatorul este obligat să stabilească programarea astfel încât fiecare salariat să efectueze într-un an calendaristic cel puțin 10 zile lucrătoare de concediu neîntrerupt. De reținut este că această obligație incumbă angajatorului, astfel încât angajatul are dreptul de a efectua fracționat, chiar și aceste 10 zile.
- (6) 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 contractul individual de muncă.
- (7) Indemnizația de concediu de odihnă reprezintă media zilnică a drepturilor salariale prevăzute la alin. (6) din ultimele 3 luni anterioare celei în care este efectuat concediul, multiplicată cu numărul de zile de concediu.
- (8) Indemnizația de concediu de odihnă se plătește de către angajator cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu.
- (9) Sărbătorile legale în care nu se lucrează, precum și zilele libere plătite stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil nu sunt incluse în durata concediului de odihnă anual.
- (10) Salariatele care urmează o procedură de fertilizare „in vitro”, beneficiază anual, de un concediu de odihnă suplimentar, plătit, de trei zile care se acordă după cum urmează:
- a) 1 zi la data efectuării puncției ovariene;
  - b) 2 zile începând cu data efectuării embriotransferului.
- Cererea privind acordarea concediului de odihnă suplimentar prevăzut la alin. (1) va fi însoțită de scrisoarea medicală eliberată de medicul specialist, în condițiile legii.
- (11) Concediul paternal este concediul acordat tatălui copilului nou-născut în condițiile prevăzute de Legea concediului paternal nr. 210/1999, cu modificările și completările ulterioare, și are o durată de 10 zile lucrătoare. În cazul în care tatăl copilului nou-născut a obținut atestatul de absolvire a cursului de puericultură, durata concediului paternal se majorează cu 5 zile lucrătoare.
- (12) Concediul de îngrijitor este concediul acordat salariaților în vederea oferirii 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, și are o durată de 5 zile lucrătoare într-un an calendaristic, la solicitarea scrisă a salariatului.
- (13) 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 absentate până la acoperirea integrală a duratei normale a programului de lucru a salariatului, pe o perioadă nu mai mare de 10 zile lucrătoare într-un an calendaristic. Angajatorul și salariatul stabilesc de comun acord modalitatea de recuperare a perioadei de absență.
- (14) 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



#### Art. 101

- (1) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an.
- (2) Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă.
- (3) Salariatului îi este permis să efectueze concediu fără plată, indiferent dacă și-a efectuat sau nu concediul de odihnă cuvenit.
- (4) În cazul în care salariatul, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau parțial, concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei în cauză, angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă neefectuat într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual.

#### Art. 102

- (1) Concediul de odihnă poate fi întrerupt la cererea salariatului, pentru motive obiective, independente de voința salariatului.
- (2) În situații de forță majoră sau pentru interese urgente care impun prezența salariatului la locul de muncă, angajatorul poate să solicite întreruperea concediului de odihnă.

#### Art. 103

Drepturile salariale curente cuvenite salariaților care efectuează concediul anual de odihnă se acordă conform prevederilor prezentului contract colectiv de muncă:

- (1) Salariații au dreptul la zile libere plătite pentru evenimente deosebite în familie, după cum urmează:
  - a) Căsătoria angajatului – 5 zile lucrătoare
  - b) Căsătoria unui copil – 3 zile lucrătoare
  - c) Nașterea unui copil – 5 zile + 10 acordate soțului dacă a urmat un curs de puericultură.
  - d) Decesul soțului/soției, al unei rude sau afin, până la gradul al 2-lea – 3 zile lucrătoare
  - e) Donatorilor de sânge – conform legii
- (2) Concediul plătit prevăzut la alin. (1) se acordă la cererea solicitantului, de către conducerea Bibliotecii Județene „George Barițiu” Brașov, pe baza documentelor care să justifice solicitarea.
- (3) În situațiile în care evenimentele familiale deosebite prevăzute la alin. (1) lit. d) intervin în perioada efectuării concediului de odihnă, acesta se suspendă, și va continua după efectuarea zilelor libere plătite.

### **CAPITOLUL 7. ALTE MĂSURI DE PROTECȚIE ȘI FACILITĂȚI ACORDATE ANGAJAȚILOR**

#### Art. 104

- (1) Părțile recunosc de comun acord ca o măsură de prevenire a concedierilor colective este evitarea angajărilor neîntemeiat făcute.
- (2) În concordanță cu prevederile alin. (1), unitatea este obligată să nu procedeze la angajări fără consultarea și avizul scris al reprezentanților salariaților.

#### Art. 106

- (1) În cazul în care organele competente din unități au aprobat măsuri de reducere a activității ori de reorganizare a unității, cu avizul reprezentanților salariaților cu privire la îndeplinirea condițiilor de legalitate a acestora, care se acordă în termen de 6 zile, angajatorul are obligația de a comunica în scris celor în cauză:



- a) Durata de preaviz
  - b) Dacă le oferă sau nu un alt loc de muncă ori cuprinderea într-o formă de calificare sau reorientare profesională
  - c) Adresa înaintată la Agenția Teritorială de Ocupare a Forței de Muncă prin care s-a soluționat reconcilierea
- (2) Termenele curg pentru părți de la momentul comunicării făcute de angajator către reprezentanții salariaților.

Art. 105

- (1) La aplicarea efectivă a reducerii de personal după reducerea posturilor vacante de natura celor desființate măsurile vor afecta în ordine:
- a) Persoanele care cumulează două sau mai multe funcții, precum și cele care cumulează pensia cu salariul
  - b) Persoanele care îndeplinesc condițiile de pensionare pentru limita de vârstă
  - c) Persoanele care îndeplinesc vârsta de pensionare, la cerere
  - d) Persoanele care au avut abateri disciplinare
  - e) Persoanele aflate în concediu fără plată, pe o durată mai mare de 60 de zile.
- (2) Pentru luarea măsurilor de încetare a contractelor individuale de muncă vor fi avute în vedere următoarele criterii:
- a) Dacă măsura afectează doi soți care lucrează în aceeași unitate, se desface contractul individual de muncă cu salariul cel mai mic.
  - b) Măsura să afecteze în ultimul rând femeile care au în îngrijire copii, bărbați văduvi, sau divorțați care au în îngrijire copii, precum și salariați care mai au trei ani până la pensionare, la cererea lor.
  - c) În cazul în care măsura încetării contractului individual de muncă ar afecta un salariat care urmează un curs de calificare, reprofilare, specializare sau de perfecționare a pregătirii profesionale, acesta având încheiat un contract cu unitatea, de prestare a activității pe o anumită perioadă de timp, administrația nu îi va putea solicita despăgubiri pentru perioada rămasă nelucrată până la împlinirea termenului.

Art. 106

- (1) Unitatea care își reia sau își extinde activitatea într-o perioadă de 9 luni de la luarea măsurilor de încetare a contractului individual de muncă al categoriilor de salariați menționate în art. 102, are obligația să anunțe în scris despre aceasta reprezentanților salariaților și să facă publică măsura prin mass-media, salariații având obligația prezentării pentru reîncadrare în termen de 10 zile de la data anunțului, în concordanță cu criteriile stabilite de comun acord de administrație și reprezentanții salariaților semnatori ai prezentului contract colectiv de muncă.
- (2) Angajatorii răspund pentru prejudicii aduse persoanelor, potrivit legii, ca urmare a nerespectării prevederilor alin. (1)
- (3) În caz de modificare a profilului unității, salariații au dreptul de a rămâne la același loc de muncă, după caz, compatibil cu specificul unității.

Art. 107

Salariații care se pensionează pentru limita de vârstă își primesc drepturile potrivit legislației în vigoare.

Art. 108

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



*Handwritten signatures and initials in blue ink.*



- a) 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 și înregistrarea accidentului.
  - b) Înregistrarea accidentului de muncă făcută prin procesul-verbal se comunică instituțiilor abilitate.
- (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 în procesul de muncă, angajatorul este obligat să comunice reprezentanților salariaților din unitate, Inspectoratului Teritorial de Muncă Brașov și medicului de medicina muncii apariția acestor boli.
  - (3) Persoanele care au contractat o boala profesională vor fi redistribuite în alte locuri de muncă cu avizul Inspectoratului Teritorial de Muncă Brașov, după consultarea reprezentanților salariaților, conform prevederilor legale.
  - (4) Reprezentanții salariaților vor urmări respectarea prevederilor alin. (1), (2) și (3), iar în cazul nerespectării acestora vor fi sesizate organele abilitate să aplice sancțiunile prevăzute de lege.
  - (5) Contractul individual de muncă nu poate fi desfăcut din motive neimputabile angajatului pe perioada efectuării concediului de creștere a copilului și nici în primul an de la reluarea activității.

#### Art. 109

Pentru asigurarea respectării demnității tuturor salariaților, prin regulamentul intern la nivel de unitate, se stabilesc prevederi exprese de prevenire și combatere a situațiilor de violență, de hărțuire de orice tip, inclusiv hărțuire sexuală la locul de muncă, definite conform legii.

### CAPITOLUL 8. FORMAREA PROFESIONALĂ

#### Art. 110

- (1) Prin termenul de formare profesională, părțile înțeleg să numească orice procedură prin care un salariat dobândește o calificare, o altă calificare, precum și aceea prin care salariatul se specializează sau se perfecționează, obținând un certificat sau o diplomă care atestă aceste situații.
- (2) Părțile convin asupra necesității și obligativității perfecționării profesionale a tuturor categoriilor de salariați.
- (3) Formarea profesională a tuturor categoriilor de salariați va fi organizată și suportată pe cheltuielile Bibliotecii Județene „George Barițiu” Brașov, în limita sumelor prevăzute în bugetul de venituri și cheltuieli cu această destinație.

### OBIECTIVELE FORMĂRII PROFESIONALE

#### Art. 111

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

### **TIPURI DE FORMARE PROFESIONALĂ**

Art. 112

Formarea profesională a salariaților se poate realiza prin următoarele forme:

- a) Participarea la cursuri organizate de către angajator sau de către furnizorii de servicii de formare profesională din țară sau 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) Formare individualizată
- e) Alte forme de pregătire convenite între angajator și salariat

### **ATRIBUȚIILE ANGAJATORULUI ÎN FORMAREA PROFESIONALĂ**

Art. 113

- (1) Angajatorul, după consultarea reprezentanților salariaților, are următoarele atribuții:
  - a) Identificarea posturilor pentru care este necesară formarea profesională, a căilor de realizare, adoptarea programului anual și controlul aplicării acestuia
  - b) În cazul în care un salariat identifică un curs de formare profesională pe care ar dori să îl urmeze, organizat de un terț, unitatea va analiza cererea împreună cu reprezentanții salariaților semnatori ai prezentului contract.
  - c) Salariații care au încheiat acte adiționale la contractul individual de muncă, în vederea formării profesionale, sunt obligați să suporte cheltuielile organizate de aceasta, dacă parasesc unitatea din motive imputabile lor înainte de împlinirea unui termen de 3 ani de la data absolvirii cursurilor.
- (2) Planurile și programele de formare profesională anuală elaborate de către angajator după consultarea reprezentanților salariaților sunt anexe ale contractelor colective de muncă, de la nivelul unităților.

### **FORMAREA PROFESIONALĂ LA INIȚIATIVA ANGAJATORULUI**

Art. 114

- (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 reprezentanților salariaților.

Art. 115

În cazul în care participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională este inițiată de angajator, toate cheltuielile ocazionate de aceasta participare sunt suportate de către acesta.

### **FORMAREA PROFESIONALĂ LA INIȚIATIVA SALARIATULUI**

Art. 116

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 salariaților.





#### Art. 117

Angajatorul va decide cu privire la cererea formulată de salariat, în termen de 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. Salariații care au încheiat un act adițional la contractul individual de muncă cu privire la formarea profesională pot primi, în afara salariului corespunzător locului de muncă, și alte avantaje pentru formarea profesională.

### CONCEDII PENTRU FORMAREA PROFESIONALĂ

#### Art. 118

- (1) Salariații au dreptul să beneficieze de concedii pentru formare profesională.
- (2) Concediile pentru formare profesională se pot acorda cu sau fără plată.

#### Art. 119

- (1) Concediile fără plată pentru formare profesională se acorda la solicitarea salariatului, pe perioada formării profesionale, pe care salariatul o urmează din inițiativa sa.
- (2) Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului numai cu acordul sindicatului din unitate și numai dacă absența salariatului ar prejudicia desfășurarea activității.

#### Art. 120

- (1) Cererea de concediu fără plata pentru formare profesională trebuie să fie înaintată angajatorului cu cel puțin o lună înainte de efectuarea acesteia și trebuie să precizeze data de început a stagiului de formare profesională, domeniul și durata acestuia, precum și denumirea instituției de formare profesională.
- (2) Efectuarea concediului fără plata 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).

## CAPITOLUL 9 - Protecția datelor cu caracter personal

#### Art. 121 - Definiții

- (1) **„date cu caracter personal”** înseamnă orice informații privind o persoană fizică identificată sau identificabilă („persoana vizată”); o persoană fizică identificabilă este o persoană care poate fi identificată, direct sau indirect, în special prin referire la un element de identificare, cum ar fi un nume, un număr de identificare, date de localizare, un identificator online, sau la unul sau mai multe elemente specifice, proprii identității sale fizice, fiziologice, genetice, psihice, economice, culturale sau sociale;
- (2) **„prelucrare date cu caracter personal”** înseamnă orice operațiune sau set de operațiuni efectuate asupra datelor cu caracter personal sau asupra seturilor de date cu caracter personal, cu sau fără utilizarea de mijloace automatizate, cum ar fi colectarea, înregistrarea, organizarea, structurarea, stocarea, adaptarea sau modificarea, extragerea, consultarea, utilizarea, divulgarea prin transmitere, diseminarea sau punerea la dispoziție în orice alt mod, alinierea sau combinarea, restricționarea, ștergerea sau distrugerea;

#### Art. 122 - Scopul prelucrării datelor cu caracter personal ale salariaților

- (1) Angajatorul prelucrează datele cu caracter personal ale salariaților în următoarele scopuri prevăzute de dispoziții legale și/sau necesare pentru respectarea dispozițiilor legale:
  - a. respectarea clauzelor contractului de muncă, inclusiv descărcarea de obligațiile stabilite prin lege sau prin reglementările interne;
  - b. gestionarea, planificarea și organizarea muncii;
  - c. asigurarea egalității și diversității la locul de muncă;

- d. asigurarea sănătății și securității la locul de muncă;
- e. evaluarea capacității de muncă a salariaților;
- f. valorificarea drepturilor de asistență socială;
- g. exercitarea drepturilor legate de ocuparea unui loc de muncă;
- h. organizarea încetării raporturilor de muncă.

(2) Regulile privind protecția datelor cu caracter personal furnizate în alte scopuri decât cele menționate, inclusiv în scop de marketing, sunt cele menționate în documentele și operațiunile care conservă dovada consimțământului salariaților pentru prelucrare.

(3) Salariații care solicită acordarea facilităților care decurg din calitatea de salariat al instituției își exprimă consimțământul pentru prelucrarea datelor lor personale în scopul acordării facilităților respective în condițiile prevăzute în acordul de acordare a facilităților.

Art. 123 – Obligațiile salariaților privind protecția datelor cu caracter personal

(1) Toți salariații au obligația de a se adresa superiorului ierarhic sau responsabilului cu protecția datelor cu caracter personal pentru a obține informații și clarificări în legătură cu protecția datelor cu caracter personal.

(2) Toți salariații au obligația de a informa imediat și detaliat, în scris, superiorului ierarhic sau responsabilul cu protecția datelor cu caracter personal în legătură cu orice nelămurire, suspiciune sau observație cu privire la protecția datelor cu caracter personal ale salariaților și ale utilizatorilor și/sau colaboratorilor instituției, în legătură cu orice divulgarea a datelor cu caracter personal și în legătură cu orice incident de natură să ducă la divulgarea datelor cu caracter personal de care iau cunoștință, în virtutea atribuțiilor de serviciu și în orice altă împrejurare, prin orice mijloace.

(3) Salariații care prelucrează date cu caracter personal au obligația să nu întreprindă nimic de natură să aducă atingere protecției necesare a datelor cu caracter personal ale salariaților și ale utilizatorilor și/sau colaboratorilor instituției. Prelucrarea datelor cu caracter personal de care iau cunoștință cu ocazia îndeplinirii atribuțiilor de serviciu în afara regulilor interne cu privire la utilizarea acestor date este interzisă.

Art. 124 – Sancțiuni

Având în vedere importanța specială pe care societatea o acordă protecției datelor cu caracter personal, încălcarea obligației de respectare a regulilor privind protecția datelor constituie o abatere disciplinară gravă, care poate atrage cea mai aspră sancțiune disciplinară încă de la prima abatere de acest fel.

## CAPITOLUL 9. DISPOZIȚII FINALE

Art. 125

Prevederile prezentului contract colectiv de muncă la nivel de unitate sunt considerate, de drept, minime și obligatorii, și nu pot fi omise la elaborarea contractului-cadru și a normelor de aplicare a acestuia.

Art. 126

Părțile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă asigură aplicarea acestuia la nivelul Bibliotecii Județene „George Barițiu” Brașov.

Art. 127

În toate situațiile de organizare, restructurare, modificarea sursei și modului de finanțare pentru unități, secții, compartimente și servicii, externalizări servicii, etc, angajatorul care predă este obligat să transmită, iar angajatorul care preia, este obligat să garanteze respectarea clauzelor prezentului contract colectiv de muncă.



Art. 128

Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplica salariaților Bibliotecii Județene „George Barițiu” Brașov.

Art. 129

Părțile semnatare sunt răspunzătoare de aplicarea și garantarea prevederilor contractului colectiv de muncă la nivel de unitate, conform competențelor lor prevăzute de legislația în vigoare.

Art. 130

Aplicarea prevederilor contractului colectiv de muncă încheiat este obligatorie. Nerespectarea clauzelor atrage răspunderea potrivit legii.

Art. 131

Părțile vor susține de comun acord drepturile prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă pentru care sunt prevăzute reglementări legale suplimentare.

Art. 132

Prezentul contract colectiv de muncă se completează cu prevederile legale în vigoare.

Art. 133

Anexele 1, 2, 3 și 4 fac parte integrantă din prezentul contract.

Art. 134

Prezentul contract colectiv de muncă, încheiat în 3 exemplare își produce efectele de la data înregistrării la Inspectoratul Teritorial de Muncă.

- Anexa 1 - Regulamentul de organizare și funcționare a Comisiei Paritare din cadrul Bibliotecii Județene „George Barițiu” Brașov
- Anexa 2 – Comisia de Etică din cadrul Bibliotecii Județene „George Barițiu” Brașov
- Anexa 3 – Contractul Individual de Muncă (model)
- Anexa 4 – Planul anual de formare profesională a personalului din Biblioteca Județeană „George Barițiu” Brașov

**ANGAJATOR**

**MANAGER,**  
Daniel Nazare

**REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR**

Bucuraș Dorina – membru titular, reprezentant salariați *DB*

Grigoraș Nicoleta – membru titular, reprezentant salariați *CLG*

Haltrich Johanna - membru titular, reprezentant salariați *JH*



## ANEXA 1

### **Regulamentul de organizare și funcționare a Comisiei Paritare din Biblioteca Județeană George Barițiu Brașov**

1. Comisia paritară va fi compusă din reprezentanți ai sindicatului și salariaților neafiliați sindical și un număr egal de reprezentanți ai angajatorului. Membrii comisiei paritare sunt desemnați de părțile semnatare, în termen de 14 zile după înregistrarea prezentului contract la Inspectoratul Teritorial de Muncă Brașov.
2. Comisia se va întruni la cererea oricăruia dintre membrii săi, în termen de maximum 15 zile lucrătoare de la formularea cererii și va adopta hotărâri valabile prin consens, în prezența a  $\frac{3}{4}$  din numărul total al membrilor.
3. Comisia va fi prezidată, prin rotație, de către un reprezentant al fiecărei părți, aleși la ședința respectivă.
4. Hotărârea adoptată potrivit pct. 2 are putere obligatorie pentru părțile contractante.
5. Secretariatul comisiei va fi asigurat de angajator.
6. Comisia paritară este împuternicită să interpreteze prevederile contractului colectiv de muncă, în aplicare, în funcție de condițiile concrete și de posibilitățile institutiei, la solicitarea uneia dintre părți.
7. La cererea angajatorului, a reprezentantului sindicatului, sau a reprezentanților salariaților neafiliați sindical, comisia paritară poate verifica măsura în care clauzele contractelor încheiate la celelalte niveluri sunt în concordanță cu prevederile Contractului colectiv de muncă unic la nivel național.



Three handwritten signatures in blue ink, appearing to be initials or names, located at the bottom right of the page.



## ANEXA 2

### COMISIA DE ETICĂ

#### CAPITOLUL I. Dispoziții generale

Art.1. (1) Prezentul regulament este elaborat în conformitate cu Legea nr. 78/2000 pentru prevenirea, descoperirea și sancționarea faptelor de corupție, Legea nr.544/2001 privind liberul acces la informațiile de interes public, Ordinul nr. 600/2018 privind aprobarea Codului controlului intern managerial al entităților publice – Standardul 1 “etică și integritate”, O.U.G. nr. 57 din 03.07.2019 privind Codul Administrativ, Legea nr. 190 din 18.07.2018 privind măsuri de punere în aplicare a Regulamentului (U.E.) 2016/679 a Parlamentului European și al Consiliului din 27.04.2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecția datelor).

#### CAPITOLUL II. Structura și componența comisiei

Art.2 Comisia de etică este o structură operativă a Bibliotecii Județene “George Barițiu” Brașov.

Art.3. Comisia de etică este formată din 7 membri din care 6 membri au drept de vot și consilierul juridic care nu are drept de vot.

(1) Hotărârile comisiei de etică sunt avizate de consilierul juridic. Răspunderea juridică pentru hotărârile și activitatea comisiei de etică revine bibliotecii.

#### CAPITOLUL III. Atribuțiile comisiei

Art.4. Comisia de etică are următoarele atribuții:

- a) analizează și soluționează abaterile de la normele de etică, pe baza sesizărilor sau prin autosesizare, conform codului de etică și a prezentului regulament;
- b) realizează un raport anual referitor la situația respectării eticii, care se prezintă directorului instituției și constituie un document public;
- c) păstrează confidențială identitatea autorului sesizării sau reclamației;
- d) notifică de urgență instituțiilor statului cazurile care fac obiectul cercetării penale și pune la dispoziția acestora toate informațiile pe care le dețin cu privire la cazurile respective;
- e) propune și promovează eventualele modificări sau amendamente ale codului de etică al BJBV;
- f) alte atribuții prevăzute de legislația în vigoare.

#### CAPITOLUL IV. Jurisdicția și competența comisiei de etică a BJBV

Art.5

- (1) Sub jurisdicția comisiei de etică intră toate persoanele angajate din BJBV.
- (2) Sunt de competența comisiei de etică abaterile de la codul de etică petrecute în interiorul instituției, cât și cele desfășurate în afara acesteia, în măsura în care implică angajații BJBV.
- (3) Comisia de etică nu se substituie altor comisii de lucru ale BJBV sau ale instituției în ceea ce privește luarea de măsuri punitive și/sau punerea lor în aplicare.
- (4) Comisia de etică conlucrează cu celelalte comisii de lucru ale BJBV sau ale instituției în ceea ce privește luarea de măsuri punitive și/sau punerea lor în aplicare.

## CAPITOLUL V. Funcționarea comisiei de etică

### Art.6.

- (1) Comisia de etică a BJBV se întrunește semestrial, în ședință ordinară și ori de câte ori este nevoie, în întâlniri extraordinare.
- (2) Comisia se întrunește în ședințe extraordinare în cel mult 15 zile lucrătoare de la primirea sesizării sau reclamației. Membrii comisiei de etică se vor convoca în scris de către secretar, din inițiativa președintelui, care fixează data, ora, locul desfășurării și ordinea de zi ale ședinței.
- (3) Decizia cu privire la validitatea sesizării sau reclamației, respectiv la demararea analizei cazului, se comunică persoanei care a reclamat, la finalizarea anchetei;
- (4) Termenul de răspuns la orice sesizare sau reclamație este de 30 de zile de la finalizarea anchetei.
- (5) Hotărârile se adoptă cu majoritatea simplă a membrilor prezenți – prin vot secret, dacă numărul acestora reprezintă cel puțin două treimi din totalul membrilor cu drept de vot. În caz de egalitate de voturi, votul președintelui are preponderență în adoptarea hotărârilor.

### Art.7

- (1) Niciunul din membrii comisiei nu poate fi împiedicat să facă parte din cvorum, cu excepția situației în care cazul analizat îl pune într-un conflict de interese.
- (2) În cazul în care persoanele implicate în analizarea unei reclamații sau sesizări solicită excluderea unui membru al comisiei de etică, pe motiv de conflict de interese, acesta se va retrage de la procesul de analizare și soluționare a cazului respectiv. În caz contrar, comisia de etică va decide prin vot secret, cu majoritate simplă, cu privire la capacitatea acestui membru de a participa la analizarea cazului.
- (3) În situația recuzării, sau abținerii, membrul recuzat al comisiei de etică nu participă la analizarea și soluționarea cazului.

Art.8 Reclamațiile și sesizările se referă la încălcările și abaterile de la etică, conform codului de etică al BJBV.

Art.9. Orice persoană din BJBV sau din afara acesteia poate depune sesizări și reclamații la comisia de etică, cu privire la săvârșirea unei fapte ce poate constitui abatere de la codul de etică sau abatere de la buna conduită în activitatea de bibliotecă.

### Art.10.

- (1) Comisia cercetează toate sesizările și reclamațiile semnalate care îi parvin.
- (2) Comisia de etică se poate autosesiza și poate cerceta abaterile și încălcările prevederilor codului de etică.

### Art.11.

- (1) Sesizările și reclamațiile se formulează în nume propriu, numai în scris și conțin date privind identitatea persoanei care reclamă, identitatea persoanei acuzată de abatere, acțiunile imputate, locul și data desfășurării acestora, eventualii martori, precum și documente care atestă cele susținute în sesizare sau reclamație.
- (2) Sesizările și reclamațiile se primesc de către comisia de etică, și sunt luate în evidență de secretarul acesteia, care eliberează un număr de înregistrare.

(3) În cuprinsul unei sesizări sau reclamații reclamantul poate aduce învinuiri doar în legătură cu faptele îndreptate direct împotriva sa și care îi aduc atingere în plan personal sau profesional precum și în legătură cu atribuțiile de serviciu ale celui reclamat.





## Art.12.

- (1) Pentru constatarea naturii faptelor imputate și a măsurii în care acestea constituie abateri sau acte discutabile în sensul codului de etică, comisia de etică și disciplină va desfășura o anchetă, inclusiv prin interviuarea martorilor, audierea și (dacă este necesar și dacă partea vătămată își dă consimțământul) confruntarea părților.
- (2) Pentru analizarea cazurilor de abateri, membrii comisiei de etică a BJBV au acces la toate documentele legate de acuzațiile care urmează a fi verificate.
- (3) Persoanele, a căror fapte urmează a fi analizate, precum și conducătorul compartimentului din care acestea fac parte, vor fi înștiințate în scris despre începerea anchetei, cât și despre rezultatele acesteia.

## Art.13.

- (1) La începutul anchetei în vederea soluționării sesizării/reclamației, partea reclamată poate fi audiată de către comisia de etică sau poate fi invitată să formuleze o poziție scrisă cu privire la faptele imputate. În notificarea adresată părții reclamate, comisia de etică va preciza conținutul sesizării sau reclamației, natura informațiilor solicitate și o va invita pe aceasta să-și exprime eventualele obiecții cu privire la capacitatea membrilor comisiei de a soluționa respectivul caz (conflicte de interese etc.)
- (2) În cazul în care persoana în cauză recunoaște faptele care i-au fost imputate, comisia de etică poate lua o hotărâre pe baza sesizării sau reclamației și a declarației în scris, prin care se recunosc acele fapte.
- (3) Derularea procedurilor de anchetă ulterioare nu este împiedicată de lipsa unei poziții scrise sau de lipsa de cooperare a persoanei care face obiectul sesizării sau reclamației.
- (4) Comisia de etică poate decide să citeze pentru audiere, la cererea părților sau din oficiu orice persoană care deține informații necesare în vederea soluționării cu celeritate a cazului.
- (5) Membrii comisiei de etică sunt obligați să păstreze secretul audierilor și al deliberărilor până la elaborarea raportului final.

Art.14. Pe durata derulării procedurilor de sesizare și analizare a unui caz de către comisia de etică, pe lângă drepturile generale ale individului, reclamantul beneficiază de următoarele drepturi specifice:

- a) asigurarea confidențialității. Dacă, în decursul derulării procedurilor, dezvăluirea identității reclamantului către terți este absolut necesară, reclamantului i se va cere permisiunea în acest sens. Dacă reclamantului refuză să își dea permisiunea, se va proceda în continuare fără dezvăluirea identității acestuia, în măsura în care acest lucru este posibil. Dacă ancheta nu poate continua fără dezvăluirea identității, iar reclamantul refuză să își dea permisiunea, cazul va fi clasat;
- b) de a fi consiliat cu privire la depunerea unei sesizări/reclamații corect întocmite;
- c) de a primi un număr de înregistrare exclusiv de la comisia de etică pentru sesizarea/reclamația depusă;
- d) de a se prezenta în fața comisiei de etică;
- e) de a cunoaște componența comisiei de etică și de a contesta în condițiile art.8 al prezentului regulament, înainte de demararea anchetei, autoritatea membrilor acesteia de a lua o decizie corectă;
- f) de a depune poziții în scris și a solicita întrevederi cu membrii comisiei de etică privitor la soluționarea justă a cazului;
- g) de a primi o copie după raportul finalizat;
- h) în cazul abaterilor de la buna conduită în activitatea de bibliotecă de a primi raportul comisiei de analiză aprobat de comisia de etică în termen de 45 de zile calendaristice de la primirea sesizării/reclamației;

- i) de a contesta raportul comisiei de analiză aprobat de comisia de etică;

Art.15.

- (1) Pe durata derulării procedurilor de sesizare și analizare a unui caz de către comisia de etică, partea reclamată beneficiază de prezumția de nevinovăție și a următoarelor drepturi:
- a) de a se prezenta în fața comisiei de etică;
  - b) de a se comunica componența comisiei de etică și de a contesta în condițiile art.7 al prezentului regulament, înainte de demararea anchetei, autoritatea membrilor acesteia de a lua o decizie corectă;
  - c) de a depune poziții în scris și a solicita întrevederi cu membrii comisiei de etică și disciplină privitor la soluționarea justă a cazului;
  - d) de a primi o copie după raportul finalizat;
  - e) în cazul abaterilor de la buna conduită în activitatea de bibliotecă de a primi raportul comisiei de analiză aprobat de comisia de etică în termen de 45 de zile calendaristice de la primirea sesizării/reclamației;
  - f) de a contesta raportul comisiei de analiză aprobat de comisia de etică;
- (2) Accesul terților la dosarul de caz pe durata desfășurării anchetei va fi interzis, cu excepția organelor de stat autorizate atunci când faptele fac subiectul unei investigații oficiale;
- (3) După soluționarea cazului, accesul terților la dosar va fi interzis, cu următoarele excepții:
- a) reprezentanții legali ai părților în cazul unei contestații;
  - b) organele de stat abilitate, atunci când faptele fac subiectul unei investigații oficiale.

Art.16.

- (1) Comisia de etică va întocmi raportul final cu privire la soluționarea cazului, pe baza documentelor depuse și a audierilor/confruntării părților implicate, în decurs de 30 de zile lucrătoare de la finalizarea anchetei.
- (2) Raport final va conține luările de poziție ale tuturor membrilor comisiei, fie individuale, fie sub forma unei poziții comune.
- (3) Raportul de caz va conține o constatare cu privire la natura și veridicitatea faptelor imputate și a altor fapte relevante. Pe baza acesteia, comisia de etică va lua o hotărâre cu privire la măsura în care faptele imputate constituie sau nu o încălcare a codului de etică.
- (4) În cazul în care comisia de etică consideră că nu există o abatere sau încălcare de la codul de etică sau abaterea este minoră (ex. lipsa de amabilitate, impolitețe, etc.), iar natura problemei permite sau necesită concilierea între părți pe cale amiabilă, această soluție trebuie propusă părților, odată cu comunicarea raportului final al comisiei.

## CAPITOLUL VII. MODUL DE SOLUȚIONARE A RECLAMAȚIILOR

Art. 17

- (1) În urma cercetărilor efectuate, comisia elaborează un raport.
- (2) Atunci când cele sesizate se confirmă, în tot sau în parte, raportul se înaintează Directorului Bibliotecii Județene „George Barițiu” Brașov, cu propunerea de înaintare către Comisia de Disciplină.
- (3) Atunci când cele semnalate nu se confirmă, raportul se păstrează la Comisie. O copie a acestui raport se poate înmâna celui învinuit la cererea acestuia.
- (4) În toate situațiile, persoana care a formulat sesizarea va fi înștiințată de rezultatul cercetărilor, prin comunicarea unei copii a raportului.



Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom right of the page.



(5) Personalul contractual din Bibliotecii Județene „George Barițiu” Brașov nu poate fi sancționat sau prejudiciat în niciun fel pentru sesizarea cu bună-credință a comisiei de etică, în condițiile legii, cu privire la cazurile de încălcare a normelor de conduită.

(6) Angajații contractuali răspund potrivit legii în cazurile în care, prin faptele săvârșite cu încălcarea normelor de conduită profesională, creează prejudicii persoanelor fizice sau juridice.



## CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ

încheiat și înregistrat sub nr. .... / .....  
în registrul general de evidență a salariaților

### A. PĂRȚILE CONTRACTULUI

**Angajator - BIBLIOTECA JUDEȚEANĂ "GEORGE BARÎTIU"**, cu sediul în Brașov, Bd.Eroilor nr.35, cod fiscal 4443159, tel.410801, reprezentată legal prin ....., în calitate de **MANAGER**,

Și

**Salariatul** - ....., domiciliat în localitatea....., str....., posesor a cărții de identitate seria ..... nr....., eliberată de ..... la data de ....., ....., autorizație de muncă/permis de sedere în scop de muncă seria.....nr.....din data de ....., am încheiat prezentul contract individual de muncă în următoarele condiții asupra cărora am convenit:

**B. OBIECTUL CONTRACTULUI** : *Desfasurarea unei activitati in vederea obtinerii de venituri salariale.*

### C. DURATA CONTRACTULUI

- a. nedeterminată, salariatul ..... urmând să înceapă activitatea la data de .....
- b. determinată, de \_\_\_\_\_, pe perioada cuprinsă între data de \_\_\_\_ și data de \_\_\_\_\_.

### D. LOCUL DE MUNCĂ

1. Activitatea se desfășoară în cadrul **Serviciului**..... În lipsa unui loc de muncă fix salariatul va desfășura activitatea astfel:

\_\_\_\_\_

### E. FELUL MUNCII

Funcția/meseria ..... - conform Clasificării ocupațiilor din România.

### F. ATRIBUȚIILE POSTULUI

Atribuțiile postului sunt prevăzute în fișa postului, anexă la contractul individual de muncă.

### F<sup>1</sup>. Criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului:

1. cantitatea și calitatea lucrărilor și sarcinilor realizate
2. nivelul de îndeplinire a sarcinilor și lucrărilor în termenele stabilite
3. eficiența lucrărilor și sarcinilor realizate, în contextul atingerii obiectivelor
4. adaptarea la concepția de alternative de schimbare sau de soluții noi
5. analiza și sinteza riscurilor, influențelor, efectelor și consecințelor evaluate
6. evaluarea lucrărilor și sarcinilor de rutină (repetitive)
7. intensitatea implicării și rapiditatea intervenției în realizarea atribuțiilor
8. evaluarea nivelului riscului decizional
9. capacitatea de evitare a stărilor conflictuale și respectarea relațiilor ierarhice
10. adaptabilitatea la situații neprevăzute.





## G. CONDIȚIILE DE MUNCĂ

1. Activitatea se desfășoară în conformitate cu prevederile Legii nr. 31/1991.
2. Activitatea prestată se desfășoară în condiții **normale**/deosebite/speciale de muncă, potrivit Legii nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările și completările ulterioare

## H. DURATA MUNCII

1. **O normă întreagă**, durata timpului de lucru fiind de **8 ore/zi 40, ore/săptămână**.
  - a. repartizarea programului de lucru se face după cum urmează: \_\_\_ ore zi (ore zi/ore noapte/inegal).
  - b. programul de lucru se poate modifica în condițiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil.
2. O fracțiune de normă de..... ore/zi, ore/saptamana,.....
  - a. repartizarea programului de lucru se face după cum urmează: \_\_\_\_\_ (ore zi/ore noapte).
  - b. programul de lucru se poate modifica în condițiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil.
  - c. nu se vor efectua ore suplimentare, cu excepția cazurilor de forță majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente sau înlăturării consecințelor acestora.

## I. CONCEDIUL

Durata concediului anual de odihnă este de ... **zile lucrătoare**, în raport cu durata muncii (normă întreagă, fracțiune de normă).

De asemenea, beneficiază de un concediu suplimentar de \_\_\_ - \_\_\_\_ .

## J. SALARIZARE

1. Salariul de bază lunar brut este de..... lei.
2. Alte elemente constitutive:
  - a. Sporuri.....;
  - b. Indemnizații.....;
  - b<sup>1</sup>). Prestatii suplimentare in bani .....
  - b<sup>2</sup>). Modalitatea prestatilor suplimentare in natura .....
  - c. Alte adaosuri .....
3. Orele suplimentare prestate în afara programului normal de lucru sau în zilele în care nu se lucrează ori în zilele de sărbători legale se compensează cu ore libere plătite sau se plătesc cu un spor la salariu, conform contractului colectiv de muncă aplicabil sau Legii 53/2003 – Codul muncii.
4. Data la care se plătește salariul este ... ale lunii.

## K. DREPTURI SPECIFICE LEGATE DE SĂNĂTATEA ȘI SECURITATEA ÎN MUNCĂ:

- a. echipament individual de protecție .....
- b. echipament individual de lucru .....
- c. materiale igienico-sanitare .....
- d. alimentație de protecție .....
- e. alte drepturi și obligații privind sănătatea și securitatea în muncă.....

## L. ALTE CLAUZE:

- a) perioada de proba este de 90 de zile calendaristice;

- b) perioada de preaviz în cazul concedierii este de 20 de zile lucrătoare pentru salariații cu funcții de execuție/ 45 de zile lucrătoare pentru salariații care ocupă funcții de conducere, conform Legii nr. 53/2003 - Codul muncii sau contractului colectiv de muncă;
- c) perioada de preaviz în cazul demisiei este de 20 de zile lucrătoare pentru salariații cu funcții de execuție/ 45 de zile lucrătoare pentru salariații care ocupă funcții de conducere, conform Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii sau contractului colectiv de muncă;
- d) în cazul în care salariatul urmează să-și desfășoare activitatea în străinătate, informațiile prevăzute la art.18 alin.(1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii se vor regăsi și în contractul individual de muncă;
- e) alte clauze.

#### **M. DREPTURI ȘI OBLIGAȚII GENERALE ALE PĂRȚILOR:**

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 securitate și sănătate în munca;
  - f) dreptul la acces la formare profesională.
2. Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligații:
  - a) obligația de a realiza norma de munca sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fisei postului;
  - b) obligația de a respecta disciplina muncii;
  - c) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
  - d) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
  - e) obligația de a respecta secretul de serviciu.
3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:
  - a) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
  - b) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
  - c) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern.
  - d) să stabilească obiectivele de performanță individuală ale salariatului;
4. Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligații:
  - a) să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă, anterior începerii activității;
    - a^1) să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractele individuale de muncă, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din lege;
  - b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;
  - c) să informeze salariatul asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
  - d) să elibereze, la cerere, un document care să ateste calitatea de salariat a solicitantului, respectiv activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă, în meserie și specialitate;
  - e) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului.



## N. DISPOZIȚII FINALE

Prevederile prezentului contract individual de muncă se completează cu dispozițiile Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii și ale contractului colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivelul angajatorului/grupului de angajatori/ramurii/național, înregistrat sub nr...../.....la Inspectoratul Teritorial de Munca a judeului/municipiului...../ Ministerul Muncii și Solidarității Sociale.

Orice modificare privind clauzele contractuale în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, conform dispozițiilor legale, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege.

Prezentul contract individual de muncă s-a încheiat în două exemplare, câte unul pentru fiecare parte .

**O. Conflictele** în legătură cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea prezentului contract individual de muncă sunt soluționate de instanța judecătorească, competență materială și teritorială, potrivit legii.

DIRECTOR,  
.....

CONSILIER JURIDIC,  
.....

SALARIAT,  
  
.....

Pe data de \_\_\_\_\_ prezentul contract încetează în temeiul art. \_\_\_\_\_ din Legea 53/2003-Codul muncii, în urma procedurii legale.

DIRECTOR,  
.....

Am primit un ex.  
(nume, prenume, data, semnatura)

