

Nr. 22/29.11.2024/SC 30/12.4.2024
4.12.2024

MUZEUL NAȚIONAL BRUKENTHAL SIBIU	
intrare/iesire	7982
Data	29.11.2024

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE

MUZEUL NAȚIONAL BRUKENTHAL

INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ SIBIU	
INTRARE	Nr. 19789
IESIRE	03. DEC. 2024

PĂRȚILE CONTRACTANTE

În temeiul

Legii nr. 367/2022 a dialogului social, republicată, cu modificările și completările ulterioare,
Legii nr. 53/2003, Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare

OUG nr. 57/2019, privind Codul administrativ,

OUG nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor

Legii 319/2006, a securității și sănătății în muncă,

OUG 189/2008, privind managementul instituțiilor de spectacole sau concerte, muzeelor și colecțiilor publice, bibliotecilor și al așezămintelor culturale de drept public,

Legii 153/2017, privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare, fără a se limita la acestea,

Hotărârii nr. 250/1992 privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare

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

1. **Muzeul Național Brukenthal**, cu sediul în mun. Sibiu, Piața Mare nr. 4-5, jud. Sibiu, cod fiscal 3098079, în calitate de angajator, prin reprezentantul acestuia mandatat dl. Condoiu Iulian Ionel,
2. **Federația Națională a Sindicatelor din Cultură și Presă CulturMedia** în baza mandatului dat de Sindicatul Liber al specialiștilor din Muzeul Brukenthal, prin reprezentantul mandatat dl. Obadă Radu Valentin,
3. **Federația Cultură și Mass-Media, FAIR-MediaSind** în baza mandatului dat de Sindicat Culturalia – SC, prin reprezentantul mandatat dna. Hasmațuchi Emilia.

CAPITOLUL I

DISPOZIȚII GENERALE

Art. 1

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

Art. 2

- (1) Prezentul Contract colectiv de muncă se aplică personalului contractual din cadrul Muzeului Național Brukenthal.

Art. 3

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

- Angajator – Muzeul Național Brukenthal, persoană juridică care își desfășoară activitatea în baza OMCIN nr. 2155/2018 privind organizarea și funcționarea Muzeului Național Brukenthal, care angajează Salariați prin contract individual de muncă, în baza legii și a prezentului contract colectiv de muncă;
- Salariat - persoana care prestează muncă în folosul Angajatorului, în conformitate cu clasificarea ocupațiilor din România, în baza unui contract individual de muncă, în condițiile stabilite de lege, precum și de prevederile contractelor sau acordurilor colective de muncă aplicabile;
- Angajat/Lucrător - persoana fizică, parte a unui contract individual de muncă ori a unui raport de serviciu, precum și cea care prestează muncă pentru și sub autoritatea unui angajator și beneficiază de drepturile prevăzute de lege, precum și de prevederile contractelor sau acordurilor colective de muncă aplicabile;
- Sindicat - formă de organizare voluntară a angajaților, în scopul apărării drepturilor și promovării intereselor lor profesionale, economice și sociale în relația cu angajatorul.

Art. 4

- (1) Prezentul contract colectiv de muncă cuprinde drepturile și obligațiile angajatorului și ale salariaților săi cu privire la condițiile generale și specifice de muncă din unitate.
- (2) La încadrarea în muncă și la stabilirea drepturilor individuale, angajatorul garantează egalitatea de șanse și tratament pentru toate persoanele candidate la un loc de muncă în unitate și pentru toți salariații săi, fără discriminări directe sau indirecte, pe baza de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor decurgând din prezentul contract colectiv de muncă.

Art. 5

Aplicare, durată, modificare, suspendare și încetare:

- (1) În aplicarea prezentului contract, se vor avea în vedere următoarele principii:
 - a) drepturile cuprinse în cadrul său nu vor putea constitui un pretext pentru reducerea altor drepturi individuale sau colective stabilite și recunoscute anterior, decât dacă legea dispune altfel;
 - b) în cazul în care, prin reglementări legale ori prin contracte încheiate între părți s-au prevăzut drepturi mai mari pentru beneficiarii prezentului contract, se vor aplica prevederile și, respectiv, clauzele convenite de părți, dacă nu contravin legii.
- (2) Drepturile și obligațiile concrete ale părților, raportate la condițiile specifice de muncă, vor fi stabilite conform prevederilor legale și ale prezentului contract și vor face obiectul contractelor individuale de muncă.
- (3) Prezentul contract colectiv de muncă se încheie pe o perioadă de 24 de luni de la data semnării lui de către autoritatea competentă potrivit legii, respectiv Inspectoratul Teritorial de Muncă Sibiu. Părțile pot hotărî prelungirea aplicării acordului o singură dată, cu cel mult 12 luni. În cazul în care părțile nu au convenit asupra prelungirii valabilității acordului cu minimum 60 zile înainte de expirarea acestuia, se va iniția procedura de negociere a unui nou acord colectiv, conform prevederilor legale.
- (4) Toate modificările aduse prezentului contract colectiv de muncă vor face obiectul negocierilor prealabile între părți.
- (5) Solicitățile de modificare vor fi aduse la cunoștința celeilalte părți, în scris, cu cel puțin 30 zile înainte de data propusă pentru începerea negocierilor.

- (6) Părțile convin ca, în perioada negocierilor, atât în cazul în care se fac modificări, cât și în cazul denunțării contractului, să nu efectueze concedieri din motive neimputabile salariaților și să nu declanșeze greve, cu excepția celor prevăzute de lege.
- (7) Modificările aduse contractului colectiv de muncă se consemnează într-un act adițional semnat de toate părțile care au încheiat contractul. Actul adițional se transmite în scris organului la care a fost înregistrat contractul colectiv de muncă și tuturor părților semnatare și produce efecte de la data înregistrării acestuia în condițiile legii.
- (8) Suspendarea contractului colectiv de muncă poate avea loc fie prin acordul părților, fie în caz de forță majoră.
- (9) Prezentul contract colectiv de muncă încetează:
- a) la împlinirea termenului pentru care a fost încheiat, dacă părțile nu convin prelungirea aplicării acestuia, în condițiile legii;
 - b) prin acordul părților.

Art. 6

Angajatorul va efectua reținerea pe statul de plată a cotizației pentru toți membrii de sindicat, după comunicarea către Angajator de către Sindicat a solicitării însoțite de tabelul care cuprinde acordul de voință exprimat în scris de membrii de sindicat afiliați, deducerea de la impozit, conform Codului fiscal, și virarea acesteia în contul Sindicatului, indicat de acesta. Retragerile din Sindicat se comunică angajatorului până la finalul fiecărei luni în vederea sistării reținerii cotizației.

Art. 7

Angajatorul se obligă să nu condiționeze și să nu constrângă sau să limiteze exercitarea activităților sindicale, fiind exclusă, în acest sens, orice cenzură sau restricționare.

Art. 8

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

CAPITOLUL II

CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art. 9

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

- (5) Munca prestată în temeiul unui contract individual de muncă constituie vechime în muncă și în specialitatea studiilor, după caz.
- (6) Angajatorul se obligă să comunice public, prin anunțuri pe pagina proprie de Internet, sau prin afișare la sediul instituției, în locurile special amenajate, posturile vacante sau temporar vacante și condițiile de ocupare a acestora, potrivit legii.

Art. 10

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

Art. 11

Clauzele contractului individual de muncă nu pot conține prevederi contrare sau drepturi sub nivelul minim stabilit prin acte normative ori prin contracte colective de muncă.

Art. 12

- (1) Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de muncă se poate stabili o perioadă de probă de cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție și de cel mult 120 de zile pentru funcțiile de conducere.
- (2) Verificarea aptitudinilor profesionale la încadrarea persoanelor cu handicap se realizează exclusiv prin modalitatea perioadei de probă de cel mult 30 de zile calendaristice.
- (3) Pe durata sau la sfârșitul perioadei de probă, contractul individual de muncă poate înceta exclusiv printr-o notificare scrisă, fără preaviz, la inițiativa oricărei părți, fără a fi necesară motivarea acesteia.
- (4) Pe durata perioadei de probă salariatul beneficiază de toate drepturile și are toate obligațiile prevăzute în legislația muncii, în prezentul contract colectiv de muncă, în regulamentul intern, precum și în contractul individual de muncă.
- (5) Pe durata executării unui contract individual de muncă nu poate fi stabilită decât o singură perioadă de probă. Prin excepție, salariatul poate fi supus la o nouă perioadă de probă în situația în care acesta debutează la același angajator într-o nouă funcție sau profesie ori urmează să presteze activitatea într-un loc de muncă cu condiții grele, vătămătoare sau periculoase. Perioada de probă constituie vechime în muncă.

Art. 13

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

Art. 14

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

Art. 15

- (1) Încetarea contractului individual de muncă poate avea loc în condițiile prevăzute de lege, printr-unul din următoarele moduri:
 - a) de drept;
 - b) ca urmare a acordului părților, la data convenită de acestea;
 - c) ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți, în cazurile și condițiile limitative prevăzute de lege.
- (2) Este interzisă concedierea salariaților pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, precum și pentru exercitarea, în condițiile legii, a dreptului la grevă și a drepturilor sindicale.
- (3) Concedierea pentru săvârșirea unei abateri grave sau a unor abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii poate fi dispusă numai după îndeplinirea de către angajator a cercetării disciplinare prealabile și în termenele stabilite de Codul muncii.
- (4) În cazul în care, prin decizia organelor competente de expertiză medicală se constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului, angajatorul are obligația de a propune salariatului alte locuri de muncă în unitate, compatibile cu capacitatea de muncă constatată de medicul specialist și dovedită printr-un document medical.

Art. 16

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

Art.17

- (1) Contractul individual de muncă nu poate fi desfăcut din inițiativa celui care angajează, în cazurile în care prin lege sau prin prezentul contract colectiv de muncă au fost prevăzute asemenea interdicții.
- (2) Apartenența la Sindicatul salariaților precum și activitățile desfășurate în cadrul acestuia nu pot constitui motive pentru desfacerea contractului individual de muncă din inițiativa Angajatorului.
- (3) Pe o perioadă de minimum 6 luni de la reluarea activității, considerată perioadă de readaptare, salariații care au beneficiat de concediu de maternitate și/sau concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani, nu vor putea fi concediați pentru necorespondere profesională.

- (4) În cazul în care intenționează să dispună o măsură disciplinară împotriva unui salariat, cu excepția cazului în care măsura disciplinară constă într-un avertisment scris, Angajatorul este obligat să aplice reguli procedurale specifice, cuprinse în regulamentul intern, conform prevederilor din Codului muncii.
- (5) Salariatul are dreptul de a fi informat cu privire la fapta ce i se impută și dreptul de a se apăra, iar Angajatorul are obligația de a-l asculta și de a verifica susținerile făcute de acesta în apărare. Convocarea scrisă este adusă la cunoștință salariatului cu cel puțin 3 zile lucrătoare înainte de data la care este convocat, în funcție de gravitatea faptei cercetate.
- (6) Modul de desfășurare a procedurii disciplinare, precum și rezultatele acesteia se consemnează într-un proces-verbal.
- (7) La stabilirea sancțiunii se va ține seama de cauzele și gravitatea faptei, de împrejurările în care a fost săvârșită, de gradul de vinovăție a salariatului, de urmările abaterii și de alte împrejurări, potrivit legii.

Art. 18

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

CAPITOLUL III

TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ

Art.19

- (1) Pentru salariații angajați cu normă întreagă, durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână. Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.
- (2) Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal, prevăzută la alin.(1), este considerată muncă suplimentară. Munca suplimentară nu poate fi efectuată fără acordul salariatului, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident.
- (2¹) Pentru munca suplimentară efectuată, de către salariați, peste durata normală a timpului de lucru, în zilele de repaus săptămânal, sărbătoare legală și în celelalte zile în care, în conformitate cu prevederile legale, nu se lucrează, aceștia beneficiază de compensarea acestora numai cu timp liber corespunzător, dacă legea nu prevede plata unui spor salarial, după cum urmează:
 - a. pentru fiecare oră suplimentară prestată în zilele lucrătoare sau în zilele de repaus săptămânal, se acordă o oră compensare;
 - b. pentru fiecare oră prestată în zilele de sărbătoare legală, se acordă 2 ore timp liber în compensare.
- (2²) Compensițiile cu timp liber corespunzător stabilite la alin. (2) se cumulează în situația în care angajatul efectuează munca suplimentară într-o zi de repaus săptămânal, de sărbătoare legală și în celelalte zile în care, potrivit prevederilor legale, nu se lucrează.
- (2³) Orele suplimentare în compensare vor fi acordate în următoarele 60 de zile de la data prestării muncii suplimentare, a muncii în zilele de repaus săptămânal și în celelalte zile în care, în conformitate cu prevederile legale, nu se lucrează, în cadrul schimbului normal de lucru, respectiv în următoarele 30 de zile calendaristice pentru munca

prestată în zilele de sărbători legale, pe baza unei cereri care va fi formulată de către angajat și adresată conducătorului instituției, cu cel puțin 5 zile înainte.

- (3) Compensarea muncii suplimentare se va putea face numai dacă efectuarea orelor suplimentare a fost dispusă de șeful ierarhic în scris și aprobată de conducerea instituției, fără a se depăși 360 de ore anual. În cazul prestării de ore suplimentare peste numărul de 180 de ore anual, este necesar acordul sindicatelor reprezentative sau, după caz, al reprezentanților salariaților, potrivit legii.
- (4) Repartizarea în cadrul săptămânii a timpului de lucru pentru angajații cu normă întreagă este cel stabilit prin regulamentul intern după cum urmează:
 - a) Pentru salariații implicați în supraveghere, ghidaj, parte din cadru tehnic PSI, repartizarea timpului de lucru este de miercuri până duminică în intervalul orar 10.00 – 18.00 pentru clădirea Palatului Brukenthal, respectiv de miercuri până duminică în intervalul orar 09.00 – 17.00 pentru celelalte sedii vizitabile ale Muzeului Național Brukenthal, ori un alt program orar aprobat de către conducerea instituției prin decizie internă adus la cunoștința salariaților cu cel puțin 15 zile calendaristice înainte.
 - b) Repartizarea în cadrul săptămânii a timpului de lucru pentru ceilalți angajați cu normă întreagă din cadrul Muzeului Național Brukenthal este de luni până vineri: 8.00 – 16.00, ori alte programe individuale aprobate de către conducerea instituției și care se încadrează în intervalul 07.00 – 17.00 de luni până vineri.
- (5) Părțile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă recunosc, de comun acord, că activitatea prestată sâmbăta, duminica și în alte zile în care, potrivit legii nu se lucrează, asigură continuitatea activității de muzeu, după caz, și reprezintă programul special de muzeu.
- (6) Devansarea sau decalarea programului de muncă, cu maximum 1 oră față de programul normal de lucru, poate fi obținută, la cererea angajaților, cu aprobarea angajatorului.
- (7) Modificarea programului de lucru al fiecărui angajat este realizată de angajator, conform intereselor instituției, la solicitarea angajatului și cu respectarea prevederilor legale.
- (8) În caz de deplasare în interes profesional în afara locului de muncă (instituții, parteneri) chiar și numai pentru o perioadă limitată de timp, angajatul va înștiința în scris angajatorul, precizând scopul deplasării, locul în care se va deplasa și intervalul orar al deplasării.

Art.20

- (1) Angajatorul are obligația de a acorda salariatelor gravide dispensă pentru consultații prenatale în limita a maximum 16 ore, în cazul în care investigațiile se pot efectua numai în timpul programului de lucru, fără a le fi afectate drepturile salariale. În această situație, salariața gravidă este obligată să prezinte documente justificative privind efectuarea controalelor pentru care s-a învoit.
- (2) Angajatorul este obligat să acorde salariatelor care alăptează, în cursul programului de lucru, două pauze pentru alăptare de câte o oră fiecare, până la împlinirea vârstei de un an a copilului. În aceste pauze se include și timpul necesar deplasării dus-întors de la locul în care se găsește copilul. La cererea mamei, pauzele pentru alăptare vor fi înlocuite cu reducerea duratei normale a timpului sau de muncă cu două ore zilnic. Pauzele și reducerea duratei normale a timpului de muncă, acordate pentru alăptare, se includ în timpul de muncă și nu diminuează veniturile salariale și sunt suportate integral din fondul de salarii al angajatorului. În cazul în care angajatorul asigură în cadrul unității încăperi speciale pentru alăptat, acestea vor îndeplini condițiile de igienă corespunzătoare normelor sanitare în vigoare.
- (3) În afara concediului legal plătit pentru îngrijirea copiilor în vârstă de până la doi ani sau în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani, angajatul poate beneficia de încă un an concediu fără plată (în această perioadă fiind interzisă

desfacerea contractului de muncă, angajarea altor persoane fiind posibilă doar cu contract de muncă pe durată determinată).

Art.21

- (1) Repausul săptămânal se acordă în două zile consecutive, de regulă sâmbăta și duminica, respectiv în zilele de luni și marți pentru personalul implicat în activități de supraveghere/ghidaj în programul de vizitare al MNB.
- (2) În situații de excepție, zilele de repaus săptămânal sunt acordate cumulat, după o perioadă de activitate continuă ce nu poate depăși 14 zile calendaristice, cu autorizarea Inspectoratului Teritorial de Muncă și cu acordul sindicatului.
- (3) Salariaților care lucrează în zilele de repaus săptămânal și în celelalte zile în care, în conformitate cu prevederile legale, nu se lucrează, în cadrul schimbului normal de lucru, ori prestează ore suplimentare, li se asigură compensarea cu timp liber corespunzător în următoarele 60 de zile calendaristice. În cazul în care, din motive justificate, compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul de 60 de zile calendaristice, salariații vor beneficia în luna următoare, de un spor la salariul de bază ce nu poate fi mai mic de 75%, pentru orele suplimentare prestate peste programul normal de munca, din salariul de bază corespunzător muncii prestate în programul normal de lucru în condițiile legii.
- (4) Salariaților care lucrează în zilele de sărbători legale li se asigură compensarea cu timp liber dublu în următoarele 30 de zile calendaristice. În cazul în care, din motive justificate, compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul de 30 de zile calendaristice, salariații vor beneficia în luna următoare, de un spor la salariul de bază ce nu poate fi mai mic de 100%, pentru orele suplimentare prestate peste programul normal de munca din salariul de bază corespunzător muncii prestate în programul normal de lucru, în condițiile legii.

Art. 22

- (1) Angajații au dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu de odihnă plătit, în raport cu vechimea în muncă, după cum urmează:
 - a) Până la 15 ani – 21 zile lucrătoare
 - b) Peste 15 ani – 25 zile lucrătoare
- (2) Angajații care lucrează în locuri în care există condiții periculoase sau vătămătoare, constatate de către autoritățile în drept în baza certificatelor de determinare eliberate de acestea în condițiile legii, beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de 10 zile lucrătoare, în afara celorlalte măsuri de protecție dispuse prin legislația specifică.

(2¹) Pentru angajații în cursul anului calendaristic sau, după caz, cărora le încetează contractul individual de muncă în cursul anului calendaristic, precum și pentru angajații detașați în cadrul instituției, durata concediului de odihnă suplimentar se acordă proporțional cu timpul lucrat de la momentul angajării până la sfârșitul anului calendaristic, respectiv de la începutul anului calendaristic până la momentul încetării raportului de muncă sau, după caz, proporțional cu perioada detașării, regularizările efectuându-se la fel ca în cazul concediului de odihnă normal.
- (3) Concediul anual de odihnă va putea fi fracționat, la solicitarea angajatului, cu condiția ca una din fracțiuni să fie de cel puțin 10 zile lucrătoare.
- (4) În cazul în care salariatul, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau parțial, concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei în cauză, angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă neefectuat într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual.

- (5) Angajatul poate fi chemat la lucru din timpul său liber numai cu acordul sau /și numai în baza unei solicitări scrise, întocmită de către angajator. Dacă această chemare se face în timpul orelor de noapte, instituția va asigura transportul angajatului, sau îl va deconta, de la și spre domiciliul acestuia.
- (6) Sărbătorile legale în care nu se lucrează, precum și zilele libere plătite stabilite prin prezentul contract colectiv de muncă nu sunt incluse în durata concediului de odihnă anual.
- (7) Salariații încadrați în grade de invaliditate grav sau accentuat, ori nevăzătorii au dreptul la un concediu de odihnă suplimentar de 5 zile lucrătoare pe an, indiferent de vechimea în muncă.
- (8) 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, conform Ordinului nr. 2172/2022. Salariații care beneficiază de concediul de îngrijitor sunt asigurați, pe această perioadă, în sistemul asigurărilor sociale de sănătate fără plata contribuției. Perioada concediului de îngrijitor constituie stagiul de cotizare pentru stabilirea dreptului la indemnizație de șomaj și indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă acordate în conformitate cu legislația în vigoare. Problemele medicale grave, precum și condițiile pentru acordarea concediului de îngrijitor se stabilesc prin ordin comun al ministrului muncii și solidarității sociale și al ministrului sănătății.
- (9) 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, în condițiile informării prealabile a angajatorului și cu recuperarea perioadei absente până la acoperirea integral a duratei normale a programului de lucru a salariatului. Absentarea de la locul de muncă nu poate avea o durată mai mare de 10 zile lucrătoare într-un an calendaristic. Angajatorul și salariatul stabilesc de comun acord modalitatea de recuperare a perioadei de absență

Art. 23

- (1) Angajații au dreptul, potrivit legii, la zile libere plătite pentru evenimente deosebite în familie sau pentru alte situații, după cum urmează:
- a) Căsătoria angajatului – 5 zile lucrătoare;
 - b) Căsătoria unui copil – 3 zile lucrătoare;
 - c) Nașterea unui copil – 3 zile lucrătoare. În cazul în care titularul dreptului la concediu paternal este asigurat în cadrul sistemului asigurărilor sociale de stat, el are dreptul la un concediu paternal plătit de 10 zile lucrătoare, iar în cazul în care tatăl copilului nou-născut a obținut atestatul de absolvire a unui curs de puericultură, durata concediului paternal se majorează cu 10 zile lucrătoare.
 - d) Decesul soțului (soției), al unei rude de până la gradul II – 3 zile lucrătoare;
 - e) Orice alte zile prevăzute de legislația în vigoare.
- (2) Pentru rezolvarea unor situații personale, altele decât cele prevăzute la alin.(1), angajații au dreptul la concedii fără plată.

Art. 24

- (1) Angajații au dreptul să beneficieze, la cerere, de concedii pentru formare profesională.
- (2) Concediile pentru formare profesională se pot acorda cu sau fără plată.
- (3) Concediile fără plată pentru formare profesională se acordă la solicitarea salariatului, pe perioada formării profesionale pe care salariatul o urmează din inițiativa sa. Angajatorul

poate respinge solicitarea salariatului numai dacă absența salariatului ar prejudicia grav desfășurarea activității.

- (4) Cererea de concediu fără plată pentru formare profesională trebuie să fie înaintată angajatorului cu cel puțin o lună înainte de efectuarea acestuia și trebuie să precizeze data de începere a stagiului de formare profesională, domeniul și durata acestuia, precum și denumirea instituției de formare profesională.
- (5) În cazul în care Angajatorul nu și-a respectat obligația de a asigura pe cheltuiala sa participarea unui angajat la formare profesională în condițiile prevăzute de lege, angajatul are dreptul la un concediu pentru formare profesională plătit de angajator, de până la 10 zile lucrătoare sau de până la 80 de ore.

CAPITOLUL IV

CONDIȚII DE MUNCĂ, SĂNĂTATEA ȘI SECURITATEA ÎN MUNCĂ

Art. 25

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

Art. 26

- (1) În vederea îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității la locurile de muncă, părțile convin asupra următoarelor cerințe minime:
- a. asigurarea condițiilor de spațiu în conformitate cu normele legale de sănătate publică;
 - b. asigurarea condițiilor ergonomice de desfășurare a activității la locul de muncă;
 - c. asigurarea condițiilor de mediu a spațiilor de lucru - iluminat, microclimat, o temperatură optimă în spațiile destinate activității, aerisire, igienizare periodică.
- (2) În funcție de recomandările formulate de medicul de medicina muncii, Angajatorul va asigura, la solicitarea angajatului cu astfel de recomandări, schimbarea temporară a locului de muncă sau, după caz, modificarea atribuțiilor de serviciu, în condițiile legii.

Art. 28

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

Art. 29

- (1) Angajații vor fi supuși anual unui examen medical efectuat de medicul de medicina muncii precum și unui examen psihologic, în conformitate cu legislația în vigoare.
- (2) Refuzul angajatului de a se supune examinărilor medicale constituie abatere disciplinară și poate duce la încetarea contractului de muncă.
- (3) Examinarea medicală a angajaților se face o dată pe an de către unitățile sanitare de specialitate acreditate ca atare de Ministerul Sănătății și agreeate de către angajator și sindicat și selectate potrivit legii.
- (4) În condițiile în care dispoziții legale speciale prevăd examinări medicale la termene mai scurte, determinate de condițiile deosebite de la locurile de muncă, se vor aplica aceste prevederi.

Art. 30

- (1) Angajatorul va asigura, pe cheltuiala sa, cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea și perfecționarea profesională a angajaților, cu privire la normele de sănătate și securitate în muncă. Timpul afectat acestor activități, inclusiv orele de instructaj, se include în timpul de muncă și este salarizat.
- (2) La angajarea unui salariat sau la schimbarea locului de muncă sau a felului muncii, acesta va fi instruit și testat efectiv cu privire la riscurile ce le presupune noul său loc de muncă și normele privind sănătatea și securitatea în muncă pe care este obligat să le cunoască și să le respecte în procesul muncii.

Art. 31

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

Art. 32

Angajatorul nu va refuza angajarea sau, după caz, menținerea în muncă a persoanelor cu handicap, în cazurile în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligațiilor de serviciu aferente posturilor existente.

CAPITOLUL V

SALARIZARE ȘI ALTE DREPTURI SALARIALE

Art. 33

- (1) Salariul reprezintă contraprestația muncii depuse de angajat în baza contractului individual de muncă.
- (2) Pentru munca prestată în baza contractului individual de muncă fiecare salariat are dreptul la un salariu exprimat în bani.
- (3) La stabilirea și la acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenența națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală.
- (4) Salariile se plătesc înaintea oricăror alte obligații bănești ale Angajatorului.
- (5) La acordarea recompenselor de orice natură în cursul anului, este interzisă orice formă de discriminare pe criteriul apartenenței sindicale.
- (6) Angajații pot beneficia de premii de excelență, plata orelor suplimentare, tichete de masă, vouchere de vacanță, tichete de creșă, tichete cadou, dispozitive de corectare optice și alte facilități acordate în condițiile legii.
- (7) Revine în obligația angajatorului să aloce bugetul necesar pentru angajare, suplimentări sau/și transformări de posturi, pentru promovarea salariaților în grade sau trepte profesionale, conform prevederilor legale.

CAPITOLUL VI

ALTE MĂSURI DE PROTECȚIE ȘI FACILITĂȚI ACORDATE ANGAJAȚILOR

Art. 34

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

Art. 35

- (1) Concedierea angajaților nu poate fi dispusă pe durata incapacității temporare de muncă stabilită printr-un certificat medical conform legii, pe durata suspendării activității ca urmare a instituirii carantinei; pe durata în care femeia angajată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere; pe durata concediului de maternitate; pe durata concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau în cazul copilului cu handicap până la împlinirea vârstei de 3 ani; pe durata îngrijirii copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani; pe durata efectuării concediului de odihnă.
- (2) În caz de concediere, ca urmare a reorganizării instituției, angajatorul trebuie să asigure salariaților posturi corespunzătoare pregătirii lor profesionale sau dreptul de a opta pentru posturile vacante din instituție, cu întrunirea condițiilor specifice.

Art. 36

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

Art. 37

Angajatorul elaborează anual și aplică planul de formare profesională cu consultarea Sindicatului.

Art. 38

- (1) Salariații au dreptul să fie informați cu privire la conținutul de formare profesională.
- (2) În cazul în care salariatul este cel care are inițiativa participării la o formă de pregătire profesională cu scoatere din activitate, angajatorul va analiza solicitarea salariatului împreună cu sindicatul.
- (3) Angajatorul va decide cu privire la cererea formulată de salariat potrivit alin. (1), în termen de 15 zile de la primirea solicitării. Totodată, angajatorul va decide 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.

CAPITOLUL VII

ALTE PREVEDERI ÎN LEGĂTURĂ CU DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE PĂRȚILOR SINDICAT-ANGAJATOR

Art. 39

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

Art. 40

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

Art. 41

- (1) Membrii aleși în organele de conducere ale sindicatului pot desfășura activități sindicale în timpul programului de lucru, în conformitate cu prevederile legale în vigoare. Durata activităților sindicale desfășurate în timpul programului de lucru nu poate fi mai mare de 3 zile lunar/ (timp plătit).

- (2) Membrii de sindicat pot participa la întâlniri organizate la nivelul sindicatului în timpul programului de lucru, a căror durată nu poate fi mai mare de 5 ore lunar (timp plătit).
- (3) Informarea referitoare la organizarea întâlnirilor în timpul de lucru desfășurate conform alin. (1) și (2) și se înaintează în scris angajatorului cu cel puțin 3 zile lucrătoare înainte, respectiv 2 zile în caz de urgente.

Art. 42

- (1) Pe perioada în care persoana aleasă în organul de conducere al organizației sindicale este salarizată de organizația sindicală, contractul individual de muncă se suspendă, cu păstrarea postului avut anterior.
- (2) În timpul mandatului și în termen de 2 ani de la încetarea mandatului, reprezentanților aleși în organele de conducere ale sindicatului nu le pot înceta sau nu li se pot modifica raporturile de serviciu și nu li se pot stabili alte atribuții decât cele specifice funcției ocupate, pentru motive ce țin de activitatea sindicală, pe care legea le lasă la aprecierea celui care angajează, decât cu acordul scris al organului de conducere al organizației sindicale.

Art. 43

- (1) Angajatorul va permite, în condițiile legii, atât liderilor sindicali cât și celorlalți membri de sindicat, participarea la acțiunile organizate de confederația/federația la care sindicatul este afiliat și la cele organizate de sindicat, cu condiția ca acestea să fie anunțate și aprobate anterior datei desfășurării lor, astfel încât angajatul să nu blocheze funcționarea activității instituției.
- (2) Angajatorul va permite membrilor conducerii sindicatului să urmeze cursurile de formare profesională organizate de federație/confederație, fără a-i fi afectate drepturile salariale, pe o perioadă de maximum 5 zile/an, cu notificarea șefului ierarhic și fără blocarea funcționării activității instituției de către angajat.

Art. 44

Angajatorul nu va angaja alți salariați în perioada declanșării sau a desfășurării conflictelor colective de muncă, pe locurile de muncă ale angajaților aflați în conflict cu angajatorul.

Art. 45

Angajatorul recunoaște dreptul reprezentanților sindicatului de a verifica la locul de muncă modul în care sunt respectate drepturile angajaților, prevăzute în legislația în vigoare precum și în contractele colective de muncă aplicabile.

Art. 46

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

Art. 47

Angajatorul și sindicatul se recunosc ca parteneri sociali permanenți.

Art. 48

Angajatorul invită organizațiile sindicale reprezentative la nivel de unitate să participe la lucrările consiliului de administrație sau ale altui organ asimilat acestuia, dacă scopul acestora este de interes profesional, economic și social cu impact asupra angajaților/lucrătorilor, în condițiile Legii nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților, cu modificările și completările ulterioare, în conformitate cu art. 30 din Legea nr. 367/2022, privind dialogul social.

CAPITOLUL VIII
ABATERI ȘI SANCTIUNI ALE ANGAJAȚILOR ÎN CADRUL MUZEULUI NAȚIONAL
BRUKENTHAL

Art. 49

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

Art. 50

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

CAPITOLUL IX
DISPOZIȚII FINALE

Art. 51

- (1) Părțile semnatare convin ca toate cheltuielile legate de organizarea, desfășurarea și înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă să fie suportate integral de Angajator.
- (2) Părțile contractante se obligă ca pe parcursul aplicării prezentului contract colectiv de muncă să nu emită, în mod unilateral, hotărâri sau reglementări care să contravină sau să limiteze prevederile acestuia.
- (3) Angajatorul se obligă ca, de îndată ce a fost semnat, să afișeze, la locuri vizibile și pe pagina proprie de internet, prezentul contract colectiv de muncă.

Art. 52

- (1) Clauzele prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă sunt considerate minime, pentru drepturile și obligațiile ce decurg din raporturile de muncă, altele decât cele stabilite prin acte normative în vigoare și de la aceste clauze începe negocierea contractelor individuale de muncă.
- (2) Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se întregesc cu dispozițiile legislației muncii în vigoare și cu alte legislații în materie.

Art. 53

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

Art. 54

Regulamentul intern se întocmește de către angajator în urma consultării cu sindicatul și reprezentanții aleși ai angajaților, conform legii.

Art. 55

Executarea contractului colectiv de muncă este obligatorie pentru ambele părți.

Art. 56

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

Art. 57

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

Art. 58

- (1) Angajatorul comunică pe baza principiului transparenței, în baza Legii nr. 544/2001 și Legii 367/2022, la cererea sindicatului, informațiile solicitate.
- (2) În cadrul activităților de negociere, consultare sau informare, Angajatorul asigură acces la informație reprezentanților Sindicatului, cu respectarea prevederilor legale în vigoare.
- (3) Organizațiile sindicale se obligă să respecte cu strictețe regimul juridic al datelor și documentelor interne ale Muzeului Național Brukenthal, precum și confidențialitatea acestora. Documentele în cauză vor fi utilizate exclusiv pentru scopul în care au fost comunicate și este interzisă mediatizarea prin orice mijloace a acestora în forma în care au fost transmise, fără consimțământul expres acordat individual din partea Muzeului Național Brukenthal ca urmare a unei corespondențe prealabile între părți pe această temă.
- (4) Părțile convin cu privire la modul în care se face aplicarea prevederilor legale referitoare la încetarea sau modificarea raporturilor de muncă în urma reorganizării unității sau reducerii unor funcții.

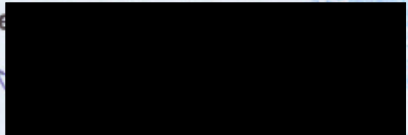
Art. 59

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

Semnat la data de 29.11.2024, la sediul Muzeului Național Brukenthal, în 4 (patru) exemplare.

Muzeul Național Brukenthal

prin repre



**Federația Națională a Sindicatelor din Cultură
și Presă CulturMedia**

prin repre



**Federația Cultură și Mass-Media, FAIR-
MediaSind**

prin repre

