



Inspekția Muncii

Inspectoratul Teritorial de Muncă București

C.C.M./ACT ADIȚIONAL

Nr. 225 / 19.06.2024

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE INSTITUȚIE

PĂRȚILE CONTRACTANTE

În temeiul art. 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102 (1) A lit a), B lit. (a), 104 din Legea nr. 367/2022 – Legea dialogului social, s-a încheiat următorul contract colectiv de muncă la nivel de unitate între:

1. **Angajator**, reprezentat prin **Conducerea executivă a BIBLIOTECII NAȚIONALE A ROMÂNIEI (BNaR)**,

și

2. **Angajați**, reprezentați în conformitate cu art. 102 din Legea nr. 367/2022 prin **SINDICATUL BIBLIOTECII NAȚIONALE A ROMÂNIEI (SBNR)**, sindicat legal constituit și reprezentativ, potrivit legii,

CAPITOLUL I. DISPOZIȚII GENERALE

Art. 1.

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

Art. 2.

- (1) Prevederile prezentului Contract colectiv de muncă se aplică tuturor angajaților BNaR.
- (2) Prezentul contract nu se aplică persoanelor angajate în baza unei convenții civile sau a unui contract de colaborare.
- (3) Prezentul Contract colectiv de muncă asigură garanții minimale și obligatorii pentru încheierea Contractelor Individuale de Muncă.

Art. 3.

- (1) Prezentul contract se încheie pe o perioadă de 24 de luni, cu drept de prelungire prin act adițional, pentru încă 12 luni.
- (2) Dacă nici una dintre părți nu denunță contractul cu 30 de zile înainte de expirarea perioadei pentru care a fost încheiat, valabilitatea acestuia se prelungește printr-un act adițional, dar nu mai mult de 12 luni.

Art. 4.

Prezentul Contract colectiv de muncă cuprinde drepturile și obligațiile Conducerii executive a BNaR și ale angajaților, cu privire la relațiile și condițiile de muncă.

Art. 5.

- (1) Este posibilă o modificare a prezentului contract, în urma negocierilor părților în cadrul Comisiei paritare, rezultând încheierea unui act adițional.
- (2) Partea care dorește această modificare va trebui să avizeze prin cerere scrisă, înregistrată, pe ceilalți semnatori ai acordului.
- (3) Cererile de modificare vor fi depuse în scris, de către reprezentanții legali ai celor două părți, la registraturile respective.



(4) Negocierile cu privire la modificare nu vor putea începe mai târziu de 35 zile de la data comunicării.

(5) În intervalul de la depunerea cererii de modificare până la negociere, precum și în perioada negocierilor, atât în cazul în care se fac modificări cât și în cazul denunțării contractului, părțile convin să nu efectueze concedieri din motive neimputabile angajaților și să nu declanșeze greve.

(6) Modificările aduse contractului CCMI și semnate de reprezentanții legali ai ambelor părți produc aceleași efecte ca și contractul, de la data înregistrării lor la ITM.

Art. 6.

La negocierea CCMI ambele părți își vor pune reciproc la dispoziție documentele necesare bunei desfășurări a negocierii, în termen de cel mult 5 zile de la solicitare.

Art. 7.

Suspendarea și încetarea contractului are loc în condițiile stabilite de părțile contractante și potrivit prevederilor legale.

Art. 8.

(1) Interpretarea clauzelor prezentului contract se face prin consens.

(2) Dacă nu se realizează consensul, clauza se interpretează conform regulilor de drept comun, iar dacă și după aceasta există îndoială, se interpretează în interesul cel mai favorabil angajaților.

Art. 9.

Pentru soluționarea, pe cale amiabilă, a litigiilor intervenite cu ocazia executării, modificării sau încetării Contractului colectiv de muncă la nivel de instituție, părțile convin să instituie o Comisie Paritară. (ANEXA 1 la prezentul Contract).

Art. 10.

Angajatorul va asigura afișarea pe site-ul BNaR a textului prezentului *Contract colectiv de muncă la nivel de instituție*, astfel încât angajații să ia cunoștință de conținutul acestuia.

Art. 11.

SBNR și angajatorul vor verifica modul în care sunt respectate prevederile din prezentul contract și vor asigura completarea prevederilor Regulamentului de organizare și funcționare al instituției, precum și a Regulamentului intern cu prevederile prezentului contract.

Art. 12.

(1) Drepturile angajaților, prevăzute în prezentul contract, nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi colective sau individuale care au fost recunoscute anterior, stabilite la nivel de instituție.

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

(3) Părțile se obligă ca, în perioada de aplicare a prezentului contract, să nu promoveze și să nu susțină proiecte de acte normative a căror adoptare ar conduce la diminuarea drepturilor ce decurg din contractele colective de muncă aplicabile, oricare ar fi nivelul la care acestea s-au încheiat.

(4) Gradele profesionale obținute reprezintă confirmarea în specialitatea respectivă și nu pot fi anulate, potrivit legii.

Art. 13.

În cazul în care, din diferite motive, părțile au încheiat un contract colectiv de muncă la un nivel inferior, înaintea încheierii contractelor colective de muncă la nivel superior, cele de la nivelurile inferioare se vor adapta contractelor colective de muncă de la nivel superior, acolo unde prevederile minimale ale acestora nu au fost atinse.

Art. 14.

(1) Părțile contractante convin că se vor exercita liber și nestânjenit toate drepturile legale și reglementărilor în vigoare cu privire la drepturile sindicale.



(2) Angajatorul se obligă să nu condiționeze și să nu constrângă sau să limiteze exercitarea activităților liderilor de sindicat, decât în limitele prevăzute de lege, fiind exclusă, în acest sens, orice cenzură sau restricționare.

C A P I T O L U L II. ÎNCHEIEREA, EXECUTAREA, MODIFICAREA, SUSPENDAREA ȘI ÎNCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art. 15.

(1) Angajatorul se obligă, potrivit legii, să comunice public, prin anunțuri în presă sau prin afișare la sediul instituției, în locuri special amenajate, posturile disponibile și condițiile de ocupare a lor, cu cel puțin 15 zile lucrătoare înainte de data stabilită pentru prima probă a concursului pentru ocuparea unui post vacant, respectiv cu cel puțin 10 zile lucrătoare înainte de data stabilită pentru prima probă a concursului pentru ocuparea unui post temporar vacant.

(2) În vederea stabilirii concrete a drepturilor și obligațiilor angajaților, contractul individual de muncă se încheie în scris, câte un exemplar pentru fiecare parte.

(3) Contractul individual de muncă, însoțit de fișa postului, obiectivele de performanță stabilite potrivit legii și criteriile de evaluare, se comunică angajaților prin grija celui care angajează.

(4) Contractul individual de muncă se încheie de regulă pe durată nedeterminată. Prin excepție, contractul individual de muncă se poate încheia și pe durată determinată, în condițiile expres prevăzute de lege.

(5) Contractul individual de muncă va respecta clauzele prevăzute de lege, precum și cele din contractul colectiv de muncă la nivel de instituție.

Art. 16.

(1) Contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților, obligatoriu în formă scrisă, în limba română. Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului.

(2) Anterior începerii activității, contractul individual de muncă se înregistrează în registrul general de evidență a angajaților, care se transmite Inspectoratului Teritorial de Muncă, conform prevederilor legale.

(3) Angajatorul este obligat ca, anterior începerii activității, să înmâneze angajatului un exemplar din contractul individual de muncă.

(4) Munca prestată în temeiul unui contract individual de muncă constituie vechime în muncă și în specialitatea respectivă.

(5) Obligațiile contractuale ale angajaților față de instituție sunt precizate în fișa postului, parte integrantă a contractului individual de muncă. Fișa postului este elaborată de către angajator potrivit legii.

(6) Fișa postului va conține obligatoriu toate atribuțiile salariatului inclusiv activitatea desfășurată în cadrul comisiilor, comitetelor, consiliilor și grupurilor de lucru, constituind timp de lucru efectiv.

(7) Pentru verificarea aptitudinilor angajatului, 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.

(8) Verificarea aptitudinilor profesionale la încadrarea persoanelor cu handicap se realizează exclusiv prin modalitatea perioadei de probă de cel mult 45 de zile calendaristice.

(9) Pe durata sau la sfârșitul perioadei de probă, contractul individual de muncă poate înceta exclusiv printr-o notificare scrisă, fără preaviz, la inițiativa oricăreia dintre părți, fără a fi necesară motivarea acesteia.

(10) Pe durata perioadei de probă angajatul beneficiază 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.

(11) Pentru absolvenții instituțiilor de învățământ superior, primele 6 luni după debutul în profesie se consideră perioadă de stagiu. Fac excepție acele profesii în care stagiatura este reglementată prin legi speciale. La sfârșitul perioadei de stagiu, angajatorul eliberează obligatoriu o adeverință care este



vizată de Inspectoratul Teritorial de Muncă în a cărei rază teritorială de competență acesta își are sediul.

(12) Modalitatea de efectuare a stagiului prevăzut la alin. (11) se reglementează prin lege specială.

Art. 17.

(1) Angajatul poate fi delegat sau detașat, cu acordul șefului ierarhic direct, în condițiile prevăzute de dispozițiile legale în vigoare.

(2) Delegarea și detașarea se fac cu păstrarea competențelor profesionale.

(3) Contractul individual de muncă se poate modifica de regulă numai prin acordul părților sau prin excepție la inițiativa angajatorului, în cazurile prevăzute de lege.

(4) Refuzul angajatului de a accepta o modificare a clauzelor referitoare la felul muncii, la locul muncii sau la drepturile salariale (în afara situațiilor prevăzute de dispozițiile legale în vigoare: delegarea și detașarea), nu dă dreptul celui care angajează de a proceda la desfacerea sau modificarea unilaterală a contractului individual de muncă, pentru acest motiv.

(5) Orice modificare a CIM este rezultatul negocierilor, potrivit legii, între angajator și angajat, asistat, la cererea sa, de reprezentantul SBNR.

Art. 18.

Contractul individual de muncă se poate suspenda, în ceea ce privește efectele sale, de drept, prin acordul părților, conform dispozițiilor din Regulamentul intern sau în cazurile prevăzute în mod expres de lege.

Art. 19.

Încetarea CIM 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.

Art. 20.

(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) Angajatul 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) Angajatul poate demisiona fără preaviz dacă angajatorul nu își îndeplinește obligațiile asumate prin contractul individual de muncă.

Art. 21.

Contractul individual de muncă nu poate înceta din inițiativa celui care angajează, decât în cazurile expres și limitativ prevăzute prin lege.

Art. 22.



(1) Contractul individual de muncă al angajatului poate înceta pe motiv de necorespondere profesională numai în urma unei evaluări a performanțelor profesionale, conform procedurii de evaluare legale.

(2) În cazul angajaților care sunt membrii ai Biroului executiv al SBNR, aceștia vor fi asistați de organizația sindicală superioară.

(3) În caz de anulare a desfacerii contractului individual de muncă, instituția este obligată să reîncadreze în funcția avută pe cel căruia i s-a desfăcut contractul individual de muncă în mod nejustificat și se obligă să-i plătească o despăgubire egală cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat angajatul.

Art. 23.

(1) Prin derogare de la regula generală a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, angajatorul are posibilitatea de a angaja, în cazurile și în condițiile legii și a prezentului contract, personal angajat cu contract individual de muncă pe durată determinată.

(2) Contractul individual de muncă pe durată determinată se poate încheia numai în formă scrisă, cu precizarea expresă a duratei pentru care se încheie.

(3) Contractul individual de muncă pe durată determinată poate fi prelungit și după expirarea termenului inițial, cu acordul scris al părților, pentru perioada realizării unui proiect, program sau unei lucrări.

(4) Între aceleași părți se pot încheia succesiv cel mult trei contracte individuale de muncă pe durată determinată.

(5) Contractele individuale de muncă pe durată determinată încheiate în termen de 3 luni de la încetarea unui contract de muncă pe durată determinată sunt considerate contracte succesive și nu pot avea o durată mai mare de 12 luni fiecare.

(6) Angajatul încadrat cu contract individual de muncă pe perioadă determinată este supus unei perioade de probă, care nu va depăși:

a) 5 zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă mai mică de 3 luni;

b) 15 zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă cuprinsă între 3 și 6 luni;

c) 30 de zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni;

d) 45 de zile lucrătoare în cazul salariaților încadrați în funcții de conducere, pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni.

C A P I T O L U L III. CONDIȚII DE MUNCĂ, SĂNĂTATEA ȘI SECURITATEA ÎN MUNCĂ

Art. 24.

(1) Părțile se obligă să depună toate eforturile pentru aplicarea riguroasă a legislației în vigoare, în vederea ameliorării permanente a condițiilor de muncă.

(2) La stabilirea măsurilor vizând condițiile de muncă, părțile vor ține seama de următoarele:

a) condițiile de muncă din cadrul instituției trebuie să asigure integritatea fizică și psihică a angajatului;

b) se vor lua măsurile pentru ameliorarea reală a condițiilor de muncă, conform legii;

c) măsurile preconizate pentru ameliorarea condițiilor de muncă trebuie să fie realizate împreună cu reprezentanții SBNR, astfel încât aceștia să fie consultați și informați cu privire la aceste măsuri.

(3) Angajatorul se va ocupa de ameliorarea mediului de la locurile de muncă cu condiții vătămătoare (depozite, servicii de prelucrare, servicii de achiziții, laboratoare de restaurare, ateliere de legătorie și tipografie etc.).

Art. 25.

Organizarea activității, prin stabilirea unei structuri organizatorice raționale și echilibrată, repartizarea tuturor angajaților pe locuri de muncă, cu precizarea atribuțiilor și răspunderilor ce le revin pentru realizarea obiectivelor individuale, precum și exercitarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligațiilor de serviciu de către angajați, sunt de competența angajatorului.



Art. 26.

Angajatorul va asigura organizarea rațională a muncii pentru fiecare loc de muncă, stabilind sarcini, competențe și responsabilități menite să asigure utilizarea integrală și eficientă a timpului de lucru, de către fiecare angajat în parte, în conformitate cu fișa postului.

Art. 27.

(1) Activitatea de telemuncă se realizează în condițiile legii, bazându-se pe acordul de voință al părților și se prevede în mod expres în contractul individual de muncă, odată cu încheierea acestuia pentru personalul nou-angajat sau prin act adițional la contractul individual de muncă existent. Angajatorului îi revine obligația raportării activității de telemuncă la Inspectoratul Teritorial de Muncă, prin intermediul Registrului general de evidență a salariaților.

(2) Refuzul angajatului de a consimți la prestarea activității în regim de telemuncă nu poate constitui motiv pentru modificarea unilaterală a contractului individual de muncă ori pentru sancționarea disciplinară a acestuia.

(3) În vederea îndeplinirii atribuțiilor ce le revin, telesalariații organizează programul de lucru de comun acord cu angajatorul, în conformitate cu prevederile contractului individual de muncă și ale contractului colectiv de muncă aplicabil, în condițiile legii.

(4) La solicitarea angajatorului și cu acordul în scris al telesalariatului cu normă întreagă, acesta poate efectua muncă suplimentară.

(5) Angajatorul este în drept să verifice activitatea telesalariatului, în condițiile legii.

(6) Angajatul care solicită, pe baza unei cereri, desfășurarea activității în regim de telemuncă trebuie să dețină, la adresa indicată în cerere, toate mijloacele necesare îndeplinirii atribuțiilor care îi revin potrivit fișei postului.

(7) Contractul individual de muncă se încheie și se modifică, după caz, pentru angajații care desfășoară activitatea de telemuncă, în condițiile Codului muncii.

Art. 28.

În cazul activității de telemuncă, contractul individual de muncă cuprinde, în plus următoarele elementele:

(1) precizarea expresă a faptului că angajatul lucrează în regim de telemuncă;

(2) perioada și/sau zilele în care telesalariatul își desfășoară activitatea la un loc de muncă agreat de angajator;

(3) locul/locurile desfășurării activității de telemuncă, convenite de părți;

(4) programul în cadrul căruia angajatorul este în drept să verifice activitatea telesalariatului și modalitatea concretă de realizare a controlului;

(5) modalitatea de evidențiere a orelor de muncă prestate de telesalariat;

(6) responsabilitățile părților convenite în funcție de locul/locurile desfășurării activității de telemuncă, inclusiv responsabilitățile din domeniul securității și sănătății în muncă în conformitate cu prevederile legale;

(7) obligația angajatorului de a asigura transportul la și de la locul desfășurării activității de telemuncă al materialelor pe care telesalariatul le utilizează în activitatea sa, după caz;

(8) obligația angajatorului de a informa telesalariatul cu privire la dispozițiile din reglementările legale, din contractul colectiv de muncă aplicabil, în materia protecției datelor cu caracter personal, precum și obligația telesalariatului de a respecta aceste prevederi;

(9) măsurile pe care le ia angajatorul pentru ca telesalariatul să nu fie izolat de restul angajaților;

(10) condițiile în care angajatorul suportă cheltuielile aferente activității în regim de telemuncă.

Art. 29.

(1) Desfășurarea efectivă a activității în regim de telemuncă se organizează la nivelul fiecărei structuri funcționale, de către conducătorul acesteia, cu respectarea prevederilor prezentului Contract.

(2) În desfășurarea activității de telemuncă, telesalariații sunt obligați să își îndeplinească atribuțiile și să se supună controlului exercitat de superiorii ierarhici în aceleași condiții cu salariații care își desfășoară activitatea la sediul BNaR.



- (3) Telesalariații vor fi prezenți la adresa indicată în cererea pentru desfășurarea activității în regim de telemuncă și vor răspunde la orice solicitări legate de activitatea profesională, transmise prin mijloace de comunicare la distanță, primite de la superiorii ierarhici, în timpul programului de lucru.
- (4) Pentru perioada în care își desfășoară activitatea în regim de telemuncă, angajații transmit superiorului ierarhic, sub semnătură proprie, raport de activitate care se înregistrează la sediul Bibliotecii și reprezintă document primar care stă la baza drepturilor salariale lunare, potrivit legii.

Art. 30.

În perioada în care își desfășoară activitatea în regim de telemuncă, salariații nu beneficiază de sporul pentru condiții vătămătoare de muncă.

Art. 31.

- (1) Sunt considerați salariați cu munca la domiciliu acei salariați care îndeplinesc, la domiciliul lor, atribuțiile specifice funcției pe care o dețin.
- (2) În vederea îndeplinirii sarcinilor de serviciu ce le revin, salariații cu munca la domiciliu își stabilesc singuri programul de lucru.
- (3) Angajatorul este în drept să verifice activitatea salariatului cu munca la domiciliu, în condițiile stabilite prin contractul individual de muncă.

Art. 32.

Contractul individual de muncă la domiciliu se încheie numai în formă scrisă și conține, în afara elementelor prevăzute ca parte integrantă a contractului individual de muncă, următoarele:

- a) precizarea expresă că salariatul lucrează la domiciliu;
- b) programul în cadrul căruia angajatorul este în drept să controleze activitatea salariatului său și modalitatea concretă de realizare a controlului.

Art. 33.

- (1) Salariatul cu munca la domiciliu se bucură de drepturile recunoscute prin lege și prin contractul colectiv de muncă aplicabil salariaților al căror loc de muncă este la sediul instituției.
- (2) În perioada în care își desfășoară activitatea la domiciliu, salariații nu beneficiază de sporul pentru condiții vătămătoare de muncă.
- (3) În baza prezentului contract colectiv de muncă și prin contractele individuale de muncă se pot stabili și alte condiții specifice privind munca la domiciliu, în conformitate cu legislația în vigoare.

Art. 34.

- (1) Șomajul tehnic reprezintă întreruperea sau reducerea temporară a activității unei instituții din motive economice, tehnologice, structurale sau altele asemănătoare.
- (2) Pe durata șomajului tehnic, contractele individuale de muncă ale angajaților sunt suspendate din inițiativa angajatorului, nefiind necesar acordul angajaților.
- (3) Pe durata șomajului tehnic, angajații afectați de această măsură beneficiază de toate drepturile stabilite de lege pentru această situație.
- (4) Procedural, șomajul tehnic va fi stabilit de conducerea instituției, după consultarea cu SBNR. În baza deciziei angajatorului, suspendarea contractelor individuale de muncă va fi dispusă prin decizie individuală, pentru fiecare angajat în parte, comunicată personal acestuia.

Art. 35.

- (1) În cazul reducerii temporare a activității, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare, pe perioade care depășesc 30 de zile lucrătoare, angajatorul are posibilitatea reducerii programului de lucru de la 5 zile la 4 zile pe săptămână, cu diminuarea proporțională a drepturilor bănești ale angajatului, până la remedierea situației care a cauzat reducerea programului, după consultarea prealabilă a SBNR.
- (2) Pe durata reducerii și/sau a întreruperii temporare a activității, angajații implicați în activitatea redusă sau întreruptă, care nu mai desfășoară activitate, beneficiază de o indemnizație, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător anului de muncă, în cazul în care legea nu prevede altfel. În schimbul asigurării plății indemnizației, pe durata



șomajului tehnic, angajații se află la dispoziția angajatorului, acesta având oricând posibilitatea să dispună reînceperea activității. În cazul în care angajatorul decide reluarea activității, angajații se vor întoarce la lucru și vor primi salariile stabilite în contractele individuale de muncă aplicabile.

Art. 36.

(1) În toate situațiile în care normele de muncă:

- a) nu asigură un grad complet de ocupare ori
- b) conduc la o solicitare fizică și psihică excesivă sau
- c) nu corespund condițiilor pentru care au fost elaborate

se impune reexaminarea și redimensionarea lor. Aceasta poate fi cerută atât de angajator cât și de SBNR. În caz de divergență în ceea ce privește cantitatea și calitatea normelor de muncă, se va recurge la o expertiză tehnică ce va fi stabilită de comun acord. Concluziile expertizei tehnice sunt obligatorii pentru ambele părți.

(2) În cazul nerespectării programului de lucru sau a normei de muncă de către angajator, SBNR îi sesizează acestuia situația creată. Dacă după 5 zile lucrătoare angajatorul nu ia măsuri pentru remedierea situației semnalate, SBNR va sesiza ITM-ul.

(3) Modificarea normelor de lucru nu va putea conduce la diminuarea salariului de bază stabilit conform legii.

(4) Cheltuielile ocazionate de soluționarea divergențelor, cu privire la reexaminarea normelor de lucru, vor fi suportate de angajator numai pentru prima solicitare a SBNR.

Art. 37.

(1) Angajatorul are obligația să asigure permanent condițiile tehnice și de microclimat avute în vedere la elaborarea normelor de muncă, iar angajații să îndeplinească sarcinile ce decurg din funcția sau din postul deținut conform fișei postului.

(2) Locurile de muncă se clasifică în locuri de muncă normale, locuri de muncă cu condiții vătămătoare, locuri de muncă cu condiții deosebite și locuri de muncă cu condiții speciale, stabilite potrivit reglementărilor legale.

Art. 38.

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

(2) Angajații BNaR vor fi supuși anual unui examen medical efectuat de medicul de medicina muncii precum și unui examen psihologic, în conformitate cu legislația în vigoare.

(3) Comitetul de securitate și sănătate în muncă al BNaR va stabili și va propune acordarea drepturilor prevăzute la alin.(1), după caz.

Art. 39.

(1) În toate cazurile în care condițiile de muncă s-au înrăutățit, determinând reclasificarea locurilor de muncă, angajatorul și SBNR au obligația de a solicita de urgență organelor competente reclasificarea locurilor de muncă. Angajații vor beneficia de drepturile aferente noii reclasificări din momentul stabilirii acesteia de către autoritățile competente.

(2) Instituțiile publice de cultură au obligația să solicite refacerea buletinelor de determinare sau, după caz, expertizare a locurilor de muncă ori de câte ori intervin modificări în ceea ce privește tehnologia, echipamentele de muncă și amenajarea locurilor de muncă, dar nu mai târziu de 36 de luni de la data emiterii buletinelor de determinare sau, după caz, expertizare respective.

(3) Identificarea concretă a locurilor de muncă, a categoriilor de personal, a cuantumului sporurilor prevăzute de HG 360/2018, precum și condițiile de acordare a acestora se stabilesc prin decizie de către angajator, cu consultarea SBNR, având la bază buletinele de determinare sau, după caz, expertizare emise de către autoritățile abilitate în acest sens.

Art. 40.

(1) Modificarea programului de lucru al fiecărui angajat este întocmit de angajator, conform intereselor instituției și cu respectarea prevederilor legale în vigoare.



(2) Angajatorul este obligat să aducă la cunoștința salariaților noul program de lucru cu cel puțin 5 zile înainte de intrarea lui în vigoare, exceptându-se situațiile neprevăzute, când anunțul se face cu 24 de ore înainte. În cazul nerespectării condițiilor prevăzute mai sus, salariatul este absolvit de orice răspundere.

(3) Orele suplimentare efectuate de salariați sunt compensate în condițiile legii, prin acordarea de timp liber corespunzător.

Art. 41.

(1) Părțile sunt de acord că nicio măsură privind sănătatea și securitatea în muncă nu își produce efectele dacă nu este cunoscută, însușită și aplicată în mod conștient de salariați.

(2) În Regulamentul intern al BNaR se vor stabili drepturile, obligațiile și răspunderile în domeniul protecției muncii, în conformitate cu prevederile legale.

(3) 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 includ în timpul de muncă și este salarizat.

(4) 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. 42.

(1) Angajatorul este obligat să asigure integral echipamentele de protecție și materialele igienico-sanitare.

(2) În toate cazurile în care, în afara echipamentului de lucru prevăzut de lege, angajatorul cere o anumită ținută vestimentară specială ca echipament de lucru, contravaloarea acestuia se suportă integral de angajator.

Art. 43.

În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității, angajatorul va lua următoarele măsuri de amenajare ergonomică a locului de muncă:

a) asigurarea condițiilor de mediu în funcție de destinația spațiului și specificul locului de muncă (iluminat, microclimat, zgomot, vibrații, temperatura - minimum 18°C și maximum 25 °C - aerisire, umiditate);

b) asigurarea unui mobilier corespunzător, precum și logistica adecvată;

c) amenajarea corespunzătoare a anexelor sociale ale locurilor de muncă (vestiare, băi, grupuri sanitare);

d) diminuarea, până la eliminarea treptată, a emisiilor poluante.

Art. 44.

(1) Angajatorul asigură, la angajare și, ulterior, o dată pe an, examinarea medicală a angajaților, în scopul de a constata dacă sunt apti pentru desfășurarea activității în posturile pe care ar urma să le ocupe sau pe care le ocupă, precum și pentru prevenirea îmbolnăvirilor profesionale.

(2) Examinarea medicală este gratuită, iar cheltuielile ocazionate de examinare se vor suporta conform legii. În nici un caz examenul medical nu va putea fi folosit pentru desfacerea abuzivă a contractului de muncă al unui angajat.

(3) Angajații sunt obligați să se supună examenelor medicale și psihologice în condițiile organizării acestora, potrivit prevederilor alin. (1).

(4) Refuzul angajatului de a se supune examinărilor medicale constituie abatere disciplinară.

(5) 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 SBNR și selectate potrivit legii.

(6) În cazul în care dispoziții legale speciale prevăd examinări medicale la termene mai mici sau mai mari determinate de condițiile deosebite de la locurile de muncă, se vor aplica aceste prevederi.

Art. 45.



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

Art. 46.

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.

Art. 47.

(1) În cazul recomandărilor medicale, vizate de medicul de medicina muncii, angajatorul este obligat să asigure trecerea salariaților în alte locuri vacante din unitate, compatibile cu pregătirea profesională sau, după caz, cu capacitatea de muncă stabilită de medicul de medicină a muncii.

(2) Obligația angajatorului prevăzută la alin. 1 se va duce la îndeplinire cu consultarea SBNR.

Art. 48.

(1) În vederea îmbunătățirii condițiilor de muncă în BNaR este constituit un Comitet de Securitate și Sănătate în Muncă (CSSM), având atribuțiile stabilite prin Regulamentul său de funcționare întocmit conform legislației în vigoare.

(2) Timpul de muncă afectat activității în Comitetul de securitate și sănătate în muncă se consideră timp de lucru efectiv prestat și se consemnează noile atribuții în fișa postului.

(3) Activitatea Comitetului de securitate și sănătate în muncă se va desfășura în baza regulamentului propriu care se constituie ca anexă la CCMI (Anexa 2).

CAPITOLUL IV. SALARIZARE ȘI ALTE DREPTURI SALARIALE

Art. 49.

(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 angajat 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, conform prevederilor privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice.

(5) Salariile se plătesc înaintea oricăror alte obligații bănești ale angajatorului.

(6) Sistemul de salarizare a personalului din BNaR se stabilește prin lege, cu consultarea organizațiilor sindicale reprezentative.

(7) Stabilirea salariului de bază pentru fiecare funcție și pentru fiecare grad sau treaptă profesională trebuie să prevadă un salariu concret pentru fiecare angajat încadrat pe funcția respectivă, potrivit legii.

(8) Solicitarea fondului de salarii al instituției trebuie să aibă în vedere numărul de salariați necesar bunei funcționări a BNaR, ținând cont de criteriile de normare a muncii, prevăzute de legile în vigoare.

(9) Părțile contractante vor purta negocieri cu ordonatorul principal de credite pentru îmbunătățirea cadrului legal privind salarizarea personalului din BNaR și, acordarea, pe această bază, a resurselor umane și financiare corespunzătoare de la bugetul de stat.

(10) Salariul se plătește în bani, o dată pe lună, la data de 15 ale lunii.

(11) Plata salariului se poate efectua prin virament într-un cont bancar.

(12) Salariul se plătește direct titularului sau persoanei împuternicite de acesta.

(13) Angajații BNaR pot beneficia de salariu de merit, plata orelor suplimentare, tichete de masă, vouchere de vacanță, tichete de creșă, tichete cadou și alte facilități, acordate în condițiile legii.



(14) Angajatorului îi revine obligația de a solicita ordonatorului principal de credite alocarea bugetului necesar pentru angajare, suplimentări sau/și transformări de posturi, pentru promovarea salariaților în grade sau trepte profesionale conform prevederilor legale.

CAPITOLUL V. TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ

Art. 50.

- (1) Durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi, respectiv 40 de ore pe săptămână, care se realizează prin săptămâna de lucru de 5 zile.
- (2) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.
- (3) În cazurile în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 6 ore, angajații au dreptul la pauză de masă și la alte pauze, în condițiile stabilite prin contractul colectiv de muncă la nivel superior și prin regulamentul intern aplicabile.
- (4) Pauza de masă este de 15 minute și este inclusă în durata zilnică normală a timpului de muncă.
- (5) Angajații au dreptul între două zile de muncă la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive.
- (6) Prin excepție, în cazul muncii în schimburi, acest repaus nu poate fi mai mic de 8 ore între schimburi.
- (7) Stabilirea timpului de muncă al fiecărui salariat, ce implică ore suplimentare, se va face cu acordul salariatului.
- (8) Munca suplimentară se compensează, conform prevederilor legale, prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile, după efectuarea acesteia, iar dacă nu au putut fi compensate în acest termen se plătesc cu un spor de 75% din salariul de bază.
- (9) Prin acordul comun al părților, în cazuri justificate, se poate stabili ca orele suplimentare efectuate să se acorde și după termenul de 60 de zile.
- (10) Pentru munca suplimentară efectuată în zilele de lucru stabilite prin contractul individual de muncă se acordă ca timp liber corespunzător plătit același număr de ore care au fost lucrate peste programul de lucru.
- (11) Pentru timpul de muncă de 8 ore desfășurat în zilele de sărbătoare legală se vor acorda câte două zile libere plătite.
- (12) Pentru timpul de muncă desfășurat în afara orelor de program normal de lucru, pentru evenimente ocazionale, se acorda o zi liberă plătită.
- (13) Orele de începere și terminare a programului vor fi stabilite prin Regulamentul intern, cu consultarea reprezentanților SBNR.

Art. 51.

Salariații pot solicita, pentru cazuri justificate, orare flexibile de lucru/decalarea programului de lucru. Angajatorul, cu consultarea Sindicatului Bibliotecii Naționale a României, va analiza cererea și o va aproba, în funcție de posibilități. Salariații au obligația de a anunța în scris aceste situații, în timp util (cu cel puțin o săptămână înainte, dar nu mai mult de o lună înaintea apariției acestor situații) pentru a nu dezorganiza activitatea instituției.

Art 52.

La cererea întemeiată a angajatelor gravide, angajatorul va permite efectuarea de controale medicale în timpul programului de lucru, conform recomandărilor medicului care urmărește evoluția sarcinii, fără a le fi afectate drepturile salariale.

Art. 53.

- (1) Pentru persoanele al căror program de lucru se desfășoară pe timpul nopții, durata timpului de muncă este, de regulă, mai mică cu o oră decât durata muncii prestate în timpul zilei, fără ca aceasta să ducă la o scădere a salariului de bază și a vechimii în muncă.
- (2) Programul de lucru din timpul nopții, în mod excepțional, poate fi egal cu cel din timpul zilei. Munca prestată în timpul nopții, în cadrul unui asemenea program, se plătește cu un spor de 25% din



salariu pentru orele lucrate în timpul nopții, pentru zilele în care efectuează cel puțin 3 ore de muncă de noapte. Se consideră muncă în timpul nopții, munca ce se prestează în intervalul cuprins între orele 22 și 06.

(3) Angajatorul care, în mod frecvent, utilizează munca de noapte este obligat să informeze despre aceasta inspectoratul teritorial de muncă.

(4) Angajații care urmează să desfășoare cel puțin 3 ore de muncă de noapte sunt supuși unui examen medical gratuit înainte de începerea activității și după aceea, periodic.

(5) Condițiile de efectuare a examenului medical și periodicitatea acestuia vor fi în conformitate cu regulamentul aprobat prin ordin comun al Ministrului Muncii și Protecției Sociale și al Ministrului Sănătății.

(6) Angajații care desfășoară muncă de noapte și au probleme de sănătate recunoscute ca având legătură cu aceasta, vor fi trecuți la o muncă de zi pentru care sunt apți.

(7) Tinerii care nu au împlinit vârsta de 18 ani nu pot presta muncă de noapte.

(8) Femeile gravide, lăuzele și cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte.

Art. 54.

(1) Repausul săptămânal este de 48 de ore.

(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 SBNR.

(3) Pentru timpul de muncă de 8 ore desfășurat în zilele de repaus săptămânal, sâmbăta și/sau duminica, dacă nu este altfel prevăzut în contractul individual de muncă, se va acorda câte o zi liberă plătită, într-un interval de maxim 60 de zile lucrătoare, în afara celor 48 de ore libere consecutive prevăzute de Codul muncii.

(4) Munca prestată în zilele de repaus săptămânal se compensează, conform prevederilor legale cu un spor de 100% din salariul de bază.

Art. 55.

(1) Efectuarea concediului de odihnă se realizează în baza unei programări colective sau individuale stabilite de angajator cu consultarea reprezentanților SBNR.

(2) Angajații au dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu de odihnă plătit, în raport cu vechimea în muncă, după cum urmează:

- până la 15 ani - 21 de zile lucrătoare;
- peste 15 ani - 25 de zile lucrătoare.

(3) Angajații nevătători, alte persoane cu handicap și tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de concediu de odihnă suplimentar de 3 (trei) zile lucrătoare pe an, conform dispozițiilor legale.

(4) Angajații BNaR care lucrează în condiții vătămătoare, condiții de muncă ce pot avea din punct de vedere al medicinei muncii și ergonomiei efecte negative asupra organismului uman, angajații care lucrează cu videoterminal, echipamente informatice, activități ce implică solicitarea neuropsihică și solicitarea analizatorului vizual datorită baleajului privirii pe suprafețe orizontale și verticale fiind solicitate în special funcțiile de acomodare și convergență, conform determinărilor, beneficiază de concediu de odihnă suplimentar, respectiv:

- peste 75% din timpul de lucru beneficiază de 10 zile de concediu de odihnă suplimentar;
- peste 70% din timpul de lucru beneficiază de 9 zile de concediu de odihnă suplimentar;
- peste 60% din timpul de lucru beneficiază de 8 zile de concediu de odihnă suplimentar;
- peste 50% din timpul de lucru beneficiază de 7 zile de concediu de odihnă suplimentar;
- peste 40% din timpul de lucru beneficiază de 6 zile de concediu de odihnă suplimentar;
- până la 40% din timpul de lucru beneficiază de 5 zile de concediu de odihnă suplimentar;

(5) Angajatorul este obligat, cu cel puțin 30 de zile înainte de expirarea buletinului de determinare prin expertizare a locurilor de muncă din BNaR pentru care se aplică prevederile alin.

(4) să solicite organelor competente noi determinări sau prelungirea celor existente.

(6) Prevederile alin. (4) vor fi aplicate în funcție de determinările efectuate de instituții abilitate/acreditate.



Art. 56.

(1) Pentru perioada concediului de odihnă indemnizația de concediu nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent cuvenite pentru perioada respectivă, prevăzute în contractul individual de muncă.

(2) Pe durata concediului de odihnă, angajații vor primi o indemnizație de concediu de odihnă ce reprezintă media zilnică a drepturilor salariale prevăzute la alin. (1) din ultimele 3 luni anterioare celei în care este efectuat concediul, multiplicată cu numărul de zile de concediu, dacă legislația nu prevede altfel.

(3) Orice convenție prin care se renunță, total sau parțial, la dreptul la concediul de odihnă este interzisă.

Art. 57.

(1) 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 și să nu pericliteze desfășurarea normală a activității.

(2) Când din motive neimputabile angajatului acesta nu și-a efectuat integral concediul de odihnă pe anul în curs, concediul neefectuat se va acorda de către angajator într-o perioadă de 18 luni, începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual.

(3) Concediul de odihnă poate fi întrerupt, la cererea angajatului, pentru motive obiective.

(4) Angajatorul poate rechema angajatul din concediul de odihnă în caz de forță majoră sau pentru interese urgente justificate care impun prezența angajatului la locul de muncă. În acest caz angajatorul are obligația de a suporta toate cheltuielile necesare angajatului și a familiei sale, în vederea revenirii la locul de muncă, precum și eventualele prejudicii suferite de acesta ca urmare a întreruperii concediului de odihnă.

(5) Angajatul poate fi chemat la lucru din timpul său liber numai cu acordul său și numai pe baza unei note scrise, întocmită de către angajator. Dacă această chemare se face în timpul orelor de noapte, instituția va asigura transportul angajatului de la și spre domiciliu.

Art. 58.

(1) În afara concediului legal plătit pentru îngrijirea copiilor în vârstă de până la doi ani, angajatul poate beneficia de încă un an concediu fără plată.

(2) Pe perioada în care salariața/salariatul se află în concediul prevăzut la alin.1, nu i se va putea desface contractul de muncă, iar în postul său nu vor putea fi angajate alte persoane, decât cu contract de muncă pe durată determinată.

(3) Angajatorul va păstra posturile diferitelor categorii de salariați, conform prevederilor legale.

(4.1) 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;

b) căsătoria unui copil - 5 zile;

c) nașterea unui copil - 5 zile + 10 zile acordate soțului, dacă a urmat un curs de puericultură;

d) decesul soțului (soției), al unei rude de până la gradul II inclusiv, al socrilor, al cumnatul/cumnata ale angajatului - 3 zile;

e) donatorii de sânge - conform legii.

(4.2) Zilele libere plătite pentru evenimente deosebite se vor acorda, în termen de maxim 5 zile lucrătoare de la data producerii evenimentului deosebit, pe baza unei solicitări scrise și aprobate de conducerea executivă.

(5) Pentru rezolvarea unor situații personale, altele decât cele prevăzute la alin. 1-4, angajații au dreptul la concedii fără plată.

(6) Angajații au dreptul la un concediu de îngrijitor, 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, iar acestea vor constitui vechime în muncă și în speșialitate, precum și stagiul de cotizare pentru stabilirea dreptului la indemnizație de șomaj și indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă acordate în conformitate cu legislația în vigoare.



(7.1) Angajații au 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, dar nu mai mult de 10 zile lucrătoare într-un an calendaristic, în condițiile informării prealabile a angajatorului și cu recuperarea perioadei absente până la acoperirea integrală a duratei normale a programului de lucru a salariatului.

(7.2) Angajatorul și salariatul stabilesc de comun acord modalitatea de recuperare a perioadei de absență, precizată la alin. (7.1).

Art. 59.

(1) Angajații au dreptul să beneficieze, la cerere, de concedii pentru formare profesională, cel puțin o dată la 2 ani.

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

(3) Concediile fără plată pentru formare profesională se acordă la solicitarea angajatului, pe perioada formării profesionale pe care angajatul o urmează din inițiativa sa.

(4) Angajatorul poate respinge solicitarea angajatului numai dacă absența angajatului ar prejudicia grav desfășurarea activității.

(5) 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.

(6) Efectuarea concediului fără plată pentru formare profesională se poate realiza și fracționat în cursul unui an calendaristic, pentru susținerea examenelor de absolvire a unor forme de învățământ sau pentru susținerea examenelor de promovare în anul următor în cadrul instituțiilor de învățământ superior, cu respectarea condițiilor stabilite la alin. (5).

(7) 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.

(8) În situația prevăzută la alin. (7), indemnizația de concediu va fi stabilită conform prevederilor legale.

(9) Perioada în care angajatul beneficiază de concediul plătit prevăzut la alin. (7) se stabilește de comun acord cu angajatorul. Cererea de concediu plătit pentru formare profesională va fi înaintată angajatorului în condițiile prevăzute la alin. (5).

(10) Durata concediului pentru formare profesională nu poate fi dedusă din durata concediului de odihnă anual și este asimilată unei perioade de muncă efectivă în ceea ce privește drepturile cuvenite angajatului, altele decât salariul.

CAPITOLUL VI. ALTE MĂSURI DE PROTECȚIE ȘI FACILITĂȚI ACORDATE ANGAJAȚILOR

Art. 60.

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. 61.

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

(2) Concedierea poate fi dispusă pentru motive care țin de persoana angajatului sau pentru motive care nu țin de persoana angajatului. Este interzisă concedierea angajaților 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; pentru exercitarea, în condițiile legii, a dreptului la grevă și a drepturilor sindicale.

Art. 62.

(1) Concedierea angajaților 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 angajată 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 intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
 - g) pe durata exercitării unei funcții eligibile într-un organism sindical, cu excepția situației în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate, săvârșite de către acel angajat;
 - h) pe durata efectuării concediului de odihnă.
- (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.
- (3) 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.
- (4) Pe durata suspendării contractului individual de muncă, angajatorul nu poate da decizii de modificare și încetare a raporturilor de muncă ale salariatului respectiv.

Art. 63.

Angajații BNaR, trimiși în delegație în țară, vor beneficia de decontarea cheltuielilor de transport și a costului cazării, precum și de plata diurnei, în conformitate cu dispozițiile legale în vigoare.

Art. 64.

- (1) BNaR elaborează anual și aplică planul de formare profesională, cu consultarea sindicatului sau, după caz, a reprezentanților salariaților.
- (2) Planul de formare profesională elaborat conform prevederilor alin. (1) devine anexă la contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate.
- (3) Salariații au dreptul să fie informați cu privire la conținutul planului de formare profesională.

Părțile înțeleg prin termenul de formare profesională :

- (a) Formarea profesională a adulților cuprinde: formarea profesională inițială și formarea profesională continuă organizate prin alte forme decât cele specifice sistemului național de învățământ.
- (b) Formarea profesională inițială a adulților asigură pregătirea necesară pentru dobândirea competențelor profesionale minime necesare pentru obținerea unui loc de muncă.
- (c) Formarea profesională continuă este ulterioară formării inițiale și asigură adulților fie dezvoltarea competențelor profesionale deja dobândite, fie dobândirea de noi competențe.
- (d) Formarea profesională a adulților se organizează prin programe de inițiere, calificare, recalificare, perfecționare, specializare, definite astfel:

- inițierea reprezintă dobândirea uneia sau mai multor competențe specifice unei calificări conform standardului ocupațional sau de pregătire profesională;

- calificarea, respectiv recalificarea, reprezintă pregătirea profesională care conduce la dobândirea unui ansamblu de competențe profesionale care permit unei persoane să desfășoare activități specifice uneia sau mai multor ocupații;

- perfecționarea, respectiv specializarea, reprezintă pregătirea profesională care conduce la dezvoltarea sau completarea cunoștințelor, deprinderilor sau competențelor profesionale ale unei persoane **care deține deja o calificare**, respectiv dezvoltarea competențelor în cadrul aceleiași calificări, dobândirea de competențe noi în aceeași arie ocupațională sau într-o arie ocupațională nouă, dobândirea de competențe fundamentale/cheie sau competențe tehnice noi, specifice mai multor ocupații.

(4) Părțile convin asupra necesității și obligativității perfecționării profesionale a tuturor salariaților.



(5) Părțile semnatare convin să acorde întregul sprijin solicitat de Autoritatea Națională pentru Calificări pentru elaborarea sistemului de standarde ocupaționale bazate pe competență. Sistemul va fi utilizat pentru evaluarea și certificarea calificării angajaților.

Art. 65.

(1) Pentru partea privind formarea profesională se va ține seama de următoarele:

a) identificarea posturilor pentru care este necesară formarea profesională, a căilor de realizare, adoptarea programului anual și controlul aplicării acestuia se vor face de comun acord de către SBNR și angajator; cheltuielile pentru activitatea de formare profesională a angajaților se suportă de către instituție;

b) în cazul în care un angajat identifică un curs de formare profesională în specialitatea postului ocupat pe care ar dori să-l urmeze, organizat de un terț, angajatorul va analiza cererea împreună cu SBNR, rămânând la aprecierea angajatorului dacă, și în ce condiții va suporta contravaloarea cursului;

c) angajații care au încheiat acte adiționale la contractul individual de muncă în vederea formării profesionale, vor putea fi obligați să suporte cheltuielile ocazionate de aceasta, dacă părăsesc instituția din motive imputabile lor înainte de împlinirea unui termen maxim de 3 ani de la data absolvirii cursurilor, conform actului adițional la contractul individual de muncă.

(2) Cursurile de formare aprobate conform alin. (1) vor fi aduse la cunoștință tuturor angajaților în termen de 3 zile de la aprobare, fie în format electronic, fie în locuri adecvate și ușor accesibile pentru angajați.

CAPITOLUL VII. ALTE PREVEDERI ÎN LEGĂTURĂ CU DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE PĂRȚILOR SINDICAT – ANGAJATOR

Art. 66.

Angajații au dreptul la o deducere, conform prevederilor legale incidente, pentru utilizarea facilităților sportive în vederea practicării sportului și educației fizice cu scop de înreținere, profilactic sau terapeutic, suportate de angajator pentru angajații proprii.

Art. 67.

Angajații au dreptul să beneficieze de Tichete culturale în conformitate cu legislația incidentă, în cuantumul stabilit de lege.

Art. 68.

Angajații/Invitații din afara instituției care au calitatea de membri/secretari în comisiile de examinare/soluționare a contestațiilor au dreptul la o indemnizație pentru activitatea desfășurată în cadrul comisiei de concurs, precum și pentru cea desfășurată în cadrul comisiei de soluționare a contestațiilor, conform prevederilor legale.

Art. 69.

(1) Angajatorul va deconta lucrătorilor care folosesc în mod obișnuit un echipament cu ecran de vizualizare pe o durată semnificativă a timpului normal de lucru achiziția de dispozitive de corecție speciale, în limita sumei de 500 lei/persoană, conform legislației în vigoare;

(2) Angajații BNaR beneficiază de dreptul prevăzut la alin. (1) în baza rezultatelor examenului oftalmologic care atestă faptul că pentru desfășurarea activității este necesară folosirea de dispozitive de corecție speciale sau, după caz, este necesară modificarea celor utilizate la momentul examinării;

(3) Angajatorul trebuie să prevadă în buget sumele necesare acordării drepturilor din prezentul articol

Art. 70.

(1) Părțile contractante recunosc, pentru fiecare dintre ele și pentru angajați în general, libertatea de opinie.



(2) Angajatorul trebuie să notifice SBNR, în detaliu (data, ora, locul întreprinderii și tema discuției) în vederea participării la constituirea comisiilor din instituție, inclusiv cele care au ca sarcină redactarea sau modificarea regulamentelor aplicabile, cu excepția comisiilor profesionale, din subordinea Consiliului Științific.

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

Art. 71.

(1) Consiliul de Administrație al BNaR este obligat să invite reprezentantul SBNR la ședințele sale. Reprezentantul SBNR va avea drept de vot, în condițiile prevăzute de lege.

(2) SBNR participă de drept în comisiile, comitetele, consiliile și alte forme de organizare specifice la nivel de instituție care au ca obiect relațiile de muncă, inclusiv cele care țin de încheierea, modificarea și desfacerea contractelor individuale de muncă, cu drept de opinie, fără drept de vot. De asemenea, SBNR are dreptul de a participa ca observator în comisiile de concurs/examen pentru angajare și promovare.

(3) Înștiințarea reprezentanților sindicatului se face cu cel puțin 24 ore înainte de ședință, exceptând situațiile de forță majoră justificate. Reprezentanților sindicali li se va comunica ordinea de zi și vor avea acces la documentele privind problemele profesionale, economice, sociale sau culturale, puse în discuție.

(4) Conducerea executivă a BNaR și SBNR își vor comunica reciproc și în timp util hotărârile lor privind toate problemele importante din domeniul relațiilor de muncă. SBNR va convoca trimestrial sau ori de câte ori este nevoie o întâlnire cu conducerea executivă a BNaR privind aplicarea CCMI, relațiile de muncă și orice alte aspecte ce țin de interesul comun al părților.

Art. 72.

Angajatorul va asigura reprezentanților SBNR accesul la informațiile necesare negocierii Contractului colectiv de muncă la nivel de instituție, aceștia având obligația de a păstra confidențialitatea datelor cu acest caracter ce le-au fost transmise.

Art. 73.

(1) Membrii Biroului executiv al SBNR au dreptul la o reducere a programului lunar de lucru de 3 - 5 zile lucrătoare, pentru susținerea activității sindicale, fără afectarea drepturilor salariale.

(2) Durata de reducere a timpului de lucru a membrilor conducerii executive a SBNR este:

- a) președinte - 5 zile
- b) vicepreședinte - 4 zile
- c) secretar - 3 zile
- d) președinte comisie de specialitate - 3 zile
- e) casier - 3 zile.

(3) Contractul individual de muncă se suspendă de drept la îndeplinirea unei funcții de conducere salarizate în sindicat. Revenirea la locul de muncă a persoanei desemnate și salarizată de SBNR să desfășoare exclusiv activități sindicale, se va face la încheierea mandatului sau la revocarea sa de către biroul executiv al SBNR.

Art. 74.

Instituția va asigura în incinta ei, gratuit, spațiul și mobilierul necesare pentru activitatea sindicală, acces la echipamentul de birotică al instituției (Internet și altele cu caracter administrativ), necesare activităților sau acțiunilor sindicale.

Art. 75.

Angajatorul va permite și facilita în condițiile legii, atât liderilor sindicali cât și celorlalți membri de sindicat, participarea la acțiunile organizate de Confederația, Federația la care SBNR este afiliat și la cele organizate de SBNR, cu condiția ca acestea să fie anunțate și aprobate anterior datei desfășurării lor.

Art. 76.



(1) La cererea SBNR, angajatorul va reține și va vira cotizația de sindicat pe statele lunare de plată. Concomitent se va efectua și deducerea fiscală a cotizației din venitul lunar al membrului de sindicat, conform prevederilor legale.

(2) Reținerea și deducerea fiscală a cotizației se fac pe baza cererii SBNR, la care se atașează lista membrilor de sindicat și semnătura acestora de acceptare a reținerii. Lista se înaintează angajatorului și va fi actualizată ori de câte ori este nevoie.

Art. 77.

Este interzis angajatorului să concedieze, din inițiativa lui, angajații care desfășoară activitate sindicală, din motive neimputabile acestora.

Art. 78.

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. 79.

(1) Angajatorul recunoaște dreptul reprezentanților SBNR 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.

(2) Angajatorul răspunde în condițiile legii și ale prezentului Contract de încălcarea drepturilor angajaților.

Art. 80.

(1) Părțile contractante vor face eforturi în vederea promovării unui climat normal de lucru în BNaR cu respectarea prevederilor legii, a contractelor colective de muncă aplicabile, a Regulamentului de organizare și funcționare, precum și a drepturilor și intereselor angajaților.

(2) Angajatorul și SBNR se recunosc ca parteneri sociali permanenți.

C A P I T O L U L VIII. ABATERI ȘI SANCTIUNI ALE ANGAJAȚILOR ÎN CADRUL BIBLIOTECII NAȚIONALE A ROMÂNIEI

Art. 81.

(1) SBNR recunoaște dreptul angajatorului de a stabili, în condițiile legii și ale prezentului contract, 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 a BNaR.

(2) SBNR recunoaște dreptul angajatorului de a stabili norme de disciplină a muncii, cu consultarea acestuia.

Art. 82.

(1) Aplicarea sancțiunilor disciplinare este de competența angajatorului și se face cu respectarea dispozițiilor legale și ale prevederilor prezentului Contract, cu consultarea SBNR.

(2) Sancțiunea avertismentului scris se poate aplica numai după efectuarea cercetării disciplinare.

Art. 83.

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.

C A P I T O L U L IX. DISPOZIȚII FINALE

Art. 84.

(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 legislația normativă în vigoare și de la aceste clauze începe negocierea contractelor individuale de muncă.



(2) Contractele individuale de muncă se vor pune de acord cu prezentul Contract colectiv de muncă la nivel de instituție.

Art. 85.

În contractele individuale de muncă nu se pot prevedea clauze contrare prezentului Contract colectiv de muncă la nivel de instituție sau care să stabilească drepturi sub limita considerată minimă, în condițiile prevăzute de prezentul contract.

Art. 86.

Angajatul are dreptul să cunoască toate actele din dosarul său, aflat la Biroul Resurse umane și Salarizare. El poate exercita acest drept și prin intermediul unui împuternicit al său. Procura de împuternicire se atașează la dosarul personal. Declarațiile, notele explicative ale angajatului, referatele, procesele-verbale și deciziile conducerii vor apărea în mod obligatoriu în dosarul său. Angajatul are dreptul, la cerere, de a face copii după orice act care îl privește din propriul dosar de personal.

Art. 87.

Regulamentul intern se întocmește de către angajator împreună cu SBNR, conform legislației în vigoare.

Art. 88.

Executarea Contractului colectiv de muncă la nivel de instituție este obligatorie pentru părți.

Art. 89.

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

Art. 90.

- (1) Prezentul contract colectiv de muncă la nivelul instituției intră în vigoare odată cu înregistrarea lui la Inspectoratul Teritorial de Muncă, de către una dintre părțile semnatare, angajatorul sau SBNR.
- (2) Odată cu intrarea în vigoare al prezentului CCMI, Contractul Colectiv de Muncă cu nr. 144/09.07.2021 își încetează aplicabilitatea/valabilitatea.

Art. 91.

(1) Anexele Contractului colectiv de muncă vor fi prezentate de către manager în cadrul Consiliului de Administrație și Consiliului Științific, după caz.

(2) Anexele prezentului Contract colectiv de muncă vor fi supuse revizuirii ulterioare, ca urmare a modificării cadrului legislativ, propunerile de modificare făcând obiectul negocierilor în Comisia Paritară.

Art. 92.

Prezentul contract colectiv de muncă cuprinde un număr de 2 (două) anexe, respectiv:

- (1) ANEXA 1: Regulamentul de organizare și funcționare a Comisiei paritare din Biblioteca Națională a României;
- (2) ANEXA 2: Regulamentul de organizare și funcționare a Comitetului de securitate și sănătate în muncă (CSSM) din cadrul Bibliotecii Naționale a României.

Biblioteca Națională a României,

Manager (Director general),

Prof. univ. dr. Adrian Mihai CIOROIANU



19

Sindicatul Bibliotecii Naționale a României,

Președinte,

Elena BUCUR



ANEXA 1

REGULAMENTUL DE ORGANIZARE ȘI FUNCȚIONARE A COMISIEI PARITARE DIN BIBLIOTECA NAȚIONALĂ A ROMÂNIEI

Art. 1.

Comisia paritară va fi compusă din reprezentanți ai Sindicatului Bibliotecii Naționale a României și un număr egal de reprezentanți ai angajatorului, desemnați prin decizie managerială. Membrii comisiei paritare sunt desemnați de părțile semnatare, în termen de 14 zile după înregistrarea prezentului contract la Inspectoratul Teritorial de Muncă București – ITM.

Art. 2.

Mandatul membrilor comisiei paritare este fie pe toată durata valabilității contractului colectiv de muncă, fie până la retragerea mandatului membrilor de către partea care i-a desemnat. Partea care retrage mandatul are dreptul să desemneze un alt membru sau alți membri în perioada rămasă din mandat.

Art. 3.

Comisia paritară se întrunește la solicitarea uneia dintre părți.

Art. 4.

Comisia paritară va fi prezidată, prin rotație, de către un reprezentant al fiecărei părți, ales în ședința respectivă, iar secretariatul comisiei va fi asigurat prin rotație de către angajator și de către Sindicatul Bibliotecii Naționale a României.

Art. 5.

Comisia paritară are următoarele atribuții principale:

- a) comisia paritară este împuternicită să interpreteze prevederile contractului colectiv de muncă, în aplicare, în funcție de condițiile concrete și de posibilitățile instituției, la solicitarea uneia dintre părți;
- b) la cererea angajatorului sau a Sindicatului Bibliotecii Naționale a României, comisia paritară poate verifica măsura în care clauzele contractului colectiv de muncă la nivel de instituție sunt în concordanță cu contractele colective de muncă aplicabile;
- c) propune periodic măsuri de îmbunătățire a activității instituției;
- d) analizează și avizează planul anual de perfecționare profesională, precum și orice măsură privind pregătirea profesională a angajaților, în condițiile în care aceasta implică utilizarea fondurilor bugetare ale instituției;
- e) analizează și, dacă este cazul, formulează propuneri privind flexibilizarea programului de lucru al angajaților, pe care le supune spre aprobare conducerii instituției;
- f) urmărește permanent realizarea Contractului colectiv de muncă încheiat la nivelul Bibliotecii Naționale a României;
- g) întocmește rapoarte trimestriale cu privire la respectarea contractului colectiv încheiat la nivelul Bibliotecii Naționale a României pe care le comunică conducerii instituției, precum și biroului executiv al Sindicatului Bibliotecii Naționale a României;
- h) îndeplinește și alte atribuții prevăzute de lege;
- i) în exercitarea atribuțiilor sale, comisia paritară emite avize consultative. Avizul se adoptă cu votul a jumătate plus unu din numărul membrilor comisiei paritare;
- j) Comisia paritară constituită potrivit Art. 1 adoptă avize cu unanimitate de voturi;
- k) avizul comisiei paritare este întotdeauna scris și motivat. Avizul poate fi favorabil, nefavorabil sau obiectiv.



Art. 6.

Prezența membrilor la întrunirea comisiei este obligatorie. Comisia paritară este valabil întrunită în prezența tuturor membrilor titulari/desemnați.

Art. 7.

În cazul în care, în urma convocării, din motive obiective, unul dintre membrii desemnați nu poate participa la sesiunea comisiei paritare, va comunica în scris motivul neparticipării, iar partea contractantă va desemna un membru supleant.

Art. 8.

Părțile, în funcție de specificul problemelor aflate în divergență, pot apela la specialiști pentru consultare, aceștia neavând drept de vot la adoptarea hotărârilor.

Biblioteca Națională a României,

Manager (Director general),

Prof. univ. dr. Adrian Mihai CIOROIANU



Sindicatul Bibliotecii Naționale a României,

Președinte,

Elena BUCUR

A blue ink signature, likely belonging to Elena BUCUR.



ANEXA 2

REGULAMENTUL DE ORGANIZARE ȘI FUNCȚIONARE A COMITETULUI DE SECURITATE ȘI SĂNĂTATE ÎN MUNCĂ (CSSM) DIN CADRUL BIBLIOTECII NAȚIONALE A ROMÂNIEI

Capitolul I. DISPOZIȚII GENERALE

Art. 1

În cadrul Bibliotecii Naționale a României se constituie prin act administrativ al managerului, Comitetul de Securitate și Sănătate în Muncă, numit în continuare CSSM, în conformitate cu art. 183-185 din Codul Muncii, Art. 19 din Legea securității și sănătății în muncă nr. 319/2006 și cu cap. IV din HG 1425/2006, pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, (modificată și completată de HG 955/2010, HG 1242/2011);

Art. 2

CSSM este un organ paritar constituit la nivelul Bibliotecii Naționale a României, în vederea participării și consultării periodice în domeniul securității și sănătății în muncă, în conformitate cu art. 18 alin. (1)-(3) din Legea securității și sănătății în muncă nr. 319/2006.

Art. 3

Componența CSSM va fi adusă la cunoștința tuturor lucrătorilor (avizierul instituției, email de serviciu).

Capitolul II. CONSTITUIREA CSSM

Art. 3

(1) CSSM este constituit din minim 9 membri, astfel încât numărul reprezentanților lucrătorilor să fie egal cu numărul format din angajator sau reprezentantul său legal și reprezentanții angajatorului și anume:

- angajator sau reprezentantul sau legal;
- reprezentanți ai angajatorului cu atribuții de securitate și sănătate în muncă – 3 membri;
- reprezentanți ai lucrătorilor, cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății lucrătorilor – 4 membrii (pentru lucrătorii sindicaliști, 3 membrii desemnați de organizația sindicală reprezentativă și pentru lucrătorii nesindicaliști, 1 membru);
- medicul de medicina muncii;

(2) Angajatorul sau reprezentantul său legal este președintele CSSM.

(3) Secretarul CSSM este reprezentantul compartimentului de sănătate și securitate în muncă. În situația în care postul reprezentantului compartimentului de sănătate și securitate în muncă este vacant sau blocat, Managerul BaNR numește prin Decizia de constituire a CSSM un secretar al CSSM.

Art. 4

(1) Membrii CSSM vor fi desemnați pe o perioadă de 2 ani.

(2) În cazul în care unul sau mai mulți membri se retrag din CSSM, aceștia vor fi înlocuiți cu alți reprezentanți desemnați prin decizie managerială.

(3) Cu 30 de zile înainte de data expirării mandatului membrilor CSSM, angajatorul are obligația inițierii procedurilor de constituire a CSSM al cărui mandat urmează a intra în vigoare, în condițiile prezentului regulament.

Capitolul III. ORGANIZAREA ȘI FUNCȚIONAREA CSSM

Art. 5

CSSM funcționează în baza regulamentului de organizare și funcționare propriu.



Art. 6

Angajatorul are obligația să asigure întrunirea CSSM de cel puțin o dată pe trimestru și ori de câte ori este necesar.

Art. 7

Ordinea de zi a fiecărei întruniri este stabilită de către președinte și secretar, cu consultarea reprezentanților, și este transmisă membrilor CSSM și Inspectoratului teritorial de muncă, cu cel puțin 5 zile înaintea datei stabilite pentru întrunirea comitetului.

Art. 8

Secretarul convoacă în scris membrii CSSM cu cel puțin 5 zile înainte de data întrunirii, indicând locul, data și ora stabilite.

Art. 9

Întrunirile CSSM vor fi aduse la cunoștința tuturor lucrătorilor (avizierul instituției, email de serviciu).

Art. 10

(1) La întrunirile CSSM pot participa lucrători din cadrul instituției, pentru probleme specifice de securitate și sănătate în muncă.

(2) La întrunirile CSSM pot participa inspectorii de muncă.

(3) La întrunirile CSSM pot participa, în cazul în care angajatorul a contractat unul sau mai multe servicii externe de prevenire și protecție, reprezentanții acestora.

Art. 11

La fiecare întrunire secretarul CSSM încheie un proces-verbal care va fi semnat de către membrii comitetului prezenți la întrunirea respectivă.

Art. 12

(1) CSSM este legal întrunit dacă sunt prezenți cel puțin jumătate plus unu din numărul membrilor săi.

(2) CSSM convine cu votul a cel puțin două treimi din numărul membrilor prezenți.

Art. 13

Secretarul CSSM va aduce la cunoștința lucrătorilor procesul-verbal încheiat. Lucrătorilor (avizierul instituției, email de serviciu).

Art. 14

Secretarul CSSM transmite Inspectoratului teritorial de muncă în termen de 10 zile de la data întrunirii o copie a procesului-verbal încheiat.

Capitolul IV. ATRIBUȚIILE CSSM

Art. 15

Pentru realizarea informării, consultării și participării lucrătorilor, CSSM are cel puțin următoarele atribuții:

- a) analizează și face propuneri privind politica de securitate și sănătate în muncă și participă la elaborează, monitorizează și actualizează planul de prevenire și protecție, Conform prevederilor art. 13 lit. b) din lege și Art. 46 din Norme. Acesta va fi revizuit ori de câte ori intervin modificări ale condițiilor de muncă, la apariția unor riscuri noi și în urma producerii unui eveniment.
- b) urmărește realizarea planului de prevenire și protecție, inclusiv alocarea mijloacelor necesare realizării prevederilor lui și eficiența acestora din punct de vedere al îmbunătățirii condițiilor de muncă.



- c) Organizează activitățile de prevenire și protecție, conform Art. 14 din Norma metodologică de aplicare a prevederilor Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006 din 11.10.2006 (modificată și completată de HG 955/2010, HG 1242/2011). În condițiile în care, lucrătorii desemnați, serviciile interne de prevenire și protecție nu au capacitățile și aptitudinile necesare pentru efectuarea tuturor activităților de prevenire și protecție prevăzute la art. 15 din lege, angajatorul trebuie să apeleze la servicii externe pentru acele activități de prevenire și protecție pe care nu le poate desfășura cu personalul propriu, conform art. 17 din Norme
- d) analizează introducerea de noi tehnologii, alegerea echipamentelor, luând în considerare consecințele asupra securității și sănătății lucrătorilor, și face propuneri în situația constatării anumitor deficiențe,
- e) analizează alegerea, cumpărarea, întreținerea și utilizarea echipamentelor de muncă a echipamentelor de protecție colectivă și individuală,
- f) propune măsuri de amenajare a locurilor de muncă, ținând seama de prezența grupurilor sensibile la riscuri specifice,
- g) analizează cererile formulate de lucrători privind condițiile de muncă și modul în care își îndeplinesc atribuțiile persoanele desemnate,
- h) urmărește modul în care se aplică și se respectă reglementările legale privind securitatea și sănătatea în muncă, măsurile dispuse de inspectoratul de muncă și inspectorii sanitari,
- i) analizează propunerile lucrătorilor privind prevenirea accidentelor de muncă și a îmbolnăvirilor profesionale, precum și pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă și propune introducerea acestora în planul de prevenire și protecție,
- j) analizează cauzele producerii accidentelor de muncă, îmbolnăvirilor profesionale și evenimentelor produse și poate propune măsuri tehnice în completarea măsurilor dispuse în urma cercetării,
- k) efectuează verificări proprii privind aplicarea instrucțiunilor proprii și a celor de lucru și face un raport scris privind constatările făcute,
- l) dezbate raportul scris, prezentat comitetului de securitate și sănătate în muncă de către conducătorul unității cel puțin o dată pe an, cu privire la situația securității și sănătății în muncă, la acțiunile care au fost întreprinse și la eficiența acestora în anul încheiat, precum și propunerile pentru planul de prevenire și protecție ce se va realiza în anul următor.
- m) analizează factorii de risc la locul de muncă, aduși la cunoștință de angajator, lucrătorii desemnați.

Capitolul V. OBLIGAȚIILE ANGAJATORULUI

Art. 16

Angajatorul trebuie să furnizeze CSSM toate informațiile necesare privind securitatea și sănătatea în muncă pentru ca membrii acestuia să-și își poată da avizul în cunoștință de cauză.

Art. 17

(1) Angajatorul trebuie să prezinte, cel puțin o dată pe an, CSSM-ului un raport scris care va cuprinde situația securității și sănătății în muncă, acțiunile care au fost întreprinse și eficiența acestora în anul încheiat, precum și propunerile pentru planul de prevenire și protecție ce se vor realiza în anul următor.

(2) Angajatorul trebuie să transmită raportul prevăzut la alin (1), avizat de membrii CSSM, în termen de 10 zile, Inspectoratului teritorial de muncă.

Art. 18

Angajatorul trebuie să supună analizei CSSM documentația referitoare la caracteristicile echipamentelor de muncă, ale echipamentelor de protecție colectivă și individuală, în vederea selecționării echipamentelor optime.

Art. 19

Angajatorul trebuie să informeze CSSM cu privire la evaluarea riscurilor pentru securitate și sănătate, măsurile de prevenire și protecție atât la nivel de instituție cât și la nivel de loc de muncă și



(3) Cursul trebuie să fie atestat printr-un document de absolvire a programului de pregătire.

Art. 27

Reprezentanții lucrătorilor, membrii CSSM sunt consultați și participă la următoarele activități:

- a) îmbunătățirea condițiilor de securitate și sănătate în muncă;
- b) însoțirea echipei/persoanei care efectuează evaluarea riscurilor;
- c) ajutarea lucrătorii să conștientizeze necesitatea aplicării măsurilor de securitate și sănătate în muncă;
- d) aducerea la cunoștință angajatorului sau comitetului de securitate și sănătate în muncă propunerile lucrătorilor referitoare la îmbunătățirea condițiilor de muncă;
- e) urmărirea realizării măsurilor din planul de prevenire și protecție;
- f) informarea autorităților competente asupra nerespectării prevederilor legale în domeniul securității și sănătății în muncă.

Art. 28

Prezentul Regulament de organizare și funcționare a CSSM, va fi actualizat în cazul modificărilor legislative incidente, prin negociere în cadrul comisiei paritare de negociere a Contractului colectiv de muncă la nivel de instituție.

Biblioteca Națională a României,

Manager (Director general),

Prof. univ. dr. Adrian Mihai CIOROIANU



Sindicatul Bibliotecii Naționale a României,

Președinte,

Elena BUCUR

