BIBLIOTECA NAȚIONALĂ
REGISTRATURA
IN 1045
2016 02 15

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE INSTITUȚIE

SBNR
REGISTRATURĂ
NR 32
ZIUA 16 LUNA 02 ANUL 2016

PĂRȚILE CONTRACTANTE

În temeiul art. 128, din Legea nr. 62/2011 – 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,**

Și

2. **Angajați**, reprezentați în conformitate cu art. 137 din Legea nr. 62/2011 prin **SINDICATUL BIBLIOTECII NAȚIONALE A ROMÂNIEI (SBNR),** sindicat legal constituit și reprezentativ, potrivit legii,

Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice
Inspecția Muncii
Inspectoratul Teritorial de Muncă București
C.C.M/ACT ADIȚIONAL
Nr. 56 / 16.02.2016

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 Bibliotecii Naționale a României.
(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 minime pentru încheierea Contractelor Individuale de Muncă.

Art. 3. (1) Prezentul contract se încheie pe o perioadă de 1 an.
(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 prelungeste printr-un act aditional, dar nu mai mult de 12 luni .

Art. 4. Prezentul Contract colectiv de muncă cuprinde drepturile și obligațiile Conducerii executive a Bibliotecii Naționale a României și ale angajaților, cu privire la relațiile și condițiile de muncă.

Art. 5. (1) Este posibilă o modificare a prezentului contract, în caz de acord al părților.
(2) Partea care dorește această modificare va trebui să avizeze prin cerere scrisă, înregistrată, pe ceilalți semnatari ai acordului.
(3) Orice cerere de modificare a prezentului contract care nu se realizează prin acordul părților atrage după sine noi negocieri.
(4) Cererile de modificare vor fi depuse de către reprezentanții Conducerii executive a Bibliotecii Naționale a României la SBNR, iar cele ale SBNR la reprezentanții conducerii executive ai Bibliotecii Naționale a României.
(5) Negocierile cu privire la modificare nu vor putea începe mai târziu de 35 zile de la data comunicării.
(6) În intervalul de la depunerea cererii de modificare 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.

ROMÂNIA B.N.R. BIBLIOTECA NAȚIONALĂ
SINDICATUL BIBLIOTECII NAȚIONALE A ROMÂNIEI SBNR

(7) Modificările aduse contractului şi semnate de reprezentanţii legali ai ambelor părţi produc aceleaşi efecte ca şi contractul, de la data înregistrării lor.

Art. 6. Angajatorul, la cererea reprezentanţilor SBNR, va pune cu cel puţin 5 zile înainte, la dispoziţia acestuia, informaţiile şi documentele necesare pentru a putea fi folosite la negocierea Contractului colectiv de muncă la nivel de instituţie.

Art. 7. Suspendarea şi încetarea contractului are loc în condiţiile stabilite de părţile contractante şi 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 şi după aceasta există îndoială, se interpretează în interesul cel mai favorabil angajaţilor.

Art. 9. Pentru soluţionarea, pe cale amiabilă, a litigiilor intervenite cu ocazia executării, modificării sau încetării Contractului colectiv de muncă la nivel de instituţie, părţile convin să instituie o Comisie Paritară de negocieri. (Anexa 1 la prezentul contract).

Art. 10. (1) Angajatorul va asigura afişarea pe site-ul Bibliotecii Naţionale a României a textului prezentului contract colectiv de muncă la nivel de instituţie, astfel încât angajaţii să ia cunoştinţă de conţinutul acestuia.
(2) Angajatorul se obligă, potrivit legii, să comunice public, prin anunţuri în presă sau prin afişare la sediul instituţiei, în locuri special amenajate, posturile disponibile şi condiţiile de ocupare a lor, cu cel puţin 15 zile lucrătoare înainte de data stabilită pentru prima probă a concursului pentru ocuparea unui post vacant, respectiv cu cel puţin 10 zile lucrătoare înainte de data stabilită pentru prima probă a concursului pentru ocuparea unui post temporar vacant;

Art. 11. Reprezentanţii SBNR şi angajatorul vor verifica modul în care sunt respectate prevederile din prezentul contract şi vor asigura coroborarea prevederilor regulamentului de organizare şi funcţionare al instituţiei, precum şi ale regulamentului intern cu prevederile prezentului contract.

Art. 12.(1) Drepturile angajaţilor, prevăzute în prezentul contract, nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi colective sau individuale care au fost recunoscute anterior, stabilite la nivel de instituţie.
(2) În situaţiile în care, în privinţa drepturilor ce decurg din prezentul contract, intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor face parte, de drept, din contract.
(3) Părţile se obligă ca, în perioada de aplicare a prezentului contract, să nu promoveze şi să nu susţină 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) a) Gradele profesionale obţinute prin concurs reprezintă confirmarea în specialitatea respectivă şi nu pot fi anulate decât în urma unei noi evaluări, potrivit legii.
b) Stabilirea salariului de bază pentru fiecare funcţie şi pentru fiecare grad sau treaptă profesională trebuie să prevadă un salariu concret pentru fiecare angajat încadrat pe funcţia respectivă, potrivit legii.
(5) Solicitarea fondului de salarii al instituţiei trebuie să aibă în vedere numărul de salariaţi necesar bunei funcţionări a Bibliotecii Naţionale a României, ţinând cont de criteriile de normare a muncii, prevăzute de legile în vigoare.

(6) Părţile contractante vor purta negocieri cu ordonatorul principal de credite pentru îmbunătăţirea cadrului legal privind salarizarea personalului din Biblioteca Naţională a României şi, acordarea, pe această bază, a resurselor financiare corespunzătoare de la bugetul de stat.

Art. 13. În cazul în care, din diferite motive, părţile 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) Părţile contractante convin că se vor exercita liber şi nestânjenit toate drepturile legale, conform reglementărilor în vigoare cu privire la drepturile sindicale.
(2) Angajatorul se obligă să nu condiţioneze şi să nu constrângă sau să limiteze exercitarea activităţilor liderilor de sindicat, decât în limitele prevăzute de lege, fiind exclusă, în acest sens, orice cenzură sau restricţionare.

CAPITOLUL II

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

Art. 15. (1) În vederea stabilirii concrete a drepturilor şi obligaţiilor angajaţilor, se încheie, în scris, contractul individual de muncă, câte un exemplar pentru fiecare parte, comunicat prin grija celui care angajează.
(2) Contractul individual de muncă se încheie pe durată nedeterminată. Prin excepţie, contractul individual de muncă se poate încheia şi pe durată determinată, în condiţiile expres prevăzute de lege.
(3) Contractul individual de muncă va respecta clauzele prevăzute de lege, precum şi cele din contractul colectiv de muncă la nivel de instituţie.

Art. 16. (1) Contractul individual de muncă se încheie în baza consimţământului părţilor, în formă scrisă, în limba română. Obligaţia de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului. Forma scrisă este obligatorie pentru încheierea valabilă a contractului.
(2) Anterior începerii activităţii, contractul individual de muncă se înregistrează în registrul general de evidenţă a angajaţilor, care se transmite inspectoratului teritorial de muncă.
(3) Angajatorul este obligat ca, anterior începerii activităţii, să înmâneze angajatului un exemplar din contractul individual de muncă.
(4) Munca prestată în temeiul unui contract individual de muncă constituie vechime în muncă.
(5) Obligaţiile contractuale ale angajaţilor faţă de instituţie sunt precizate în fişa postului, parte integrantă a contractului individual de muncă. Fişa postului este elaborată de către angajator potrivit legii.
(6) Pentru verificarea aptitudinilor angajatului, la încheierea contractului individual de muncă se poate stabili o perioadă de probă de 90 de zile calendaristice pentru funcţiile de execuţie şi de 120 de zile calendaristice pentru funcţiile de conducere.
(7) Verificarea aptitudinilor profesionale la încadrarea persoanelor cu handicap se realizează exclusiv prin modalitatea perioadei de probă de 30 de zile calendaristice.
(8) Pe durata sau la sfârşitul perioadei de probă, contractul individual de muncă poate înceta exclusiv printr-o notificare scrisă, fără preaviz, la iniţiativa oricăreia dintre părţi, fără a fi necesară motivarea acesteia.
(9) Pe durata perioadei de probă angajatul beneficiază de toate drepturile şi are toate obligaţiile prevăzute în legislaţia muncii, în contractul colectiv de muncă aplicabil, în regulamentul intern, precum şi în contractul individual de muncă.
(10) Pentru absolvenţii instituţiilor de învăţământ superior, primele 6 luni după debutul în profesie se consideră perioadă de stagiu. Fac excepţie acele profesii în care stagiatura este reglementată prin legi speciale. La sfârşitul perioadei de stagiu, angajatorul eliberează obligatoriu o adeverinţă, care este vizată de inspectoratul teritorial de muncă în a cărui rază teritorială de competenţă acesta îşi are sediul.
(11) Modalitatea de efectuare a stagiului prevăzut la alin. (11) se reglementează prin lege specială.

ROMÂNIA B.N.R. BIBLIOTECA NAȚIONALĂ
SINDICATUL BIBLIOTECII NAȚIONALE A ROMÂNIEI SBNR

Art. 17. (1) Angajatul poate fi delegat sau detaşat în condiţiile prevăzute de dispoziţiile legale în vigoare.
(2) Contractul individual de muncă se poate modifica prin acordul părţilor sau din iniţiativa uneia dintre părţi, în cazurile prevăzute de lege.
(3) Refuzul angajatului de a accepta o modificare a clauzelor referitoare la felul muncii, la locul muncii sau la drepturile salariale (în afara situaţiilor prevăzute de dispoziţiile legale în vigoare: delegarea şi detaşarea), nu dă dreptul celui care angajează de a proceda la desfacerea sau modificarea unilaterală a contractului individual de muncă, pentru acest motiv.
(4) Orice modificare a CIM este rezultatul negocierilor, potrivit legii, între angajator şi angajat, asistat, la cererea sa, de reprezentantul SBNR.

Art. 18. Contractul individual de muncă se poate suspenda, în ceea ce priveşte efectele sale, de drept, prin acordul părţilor, conform dispoziţiilor din regulamentul intern sau în cazurile prevăzute de lege în mod expres.

Art. 19. Încetarea CIM poate avea loc în condiţiile prevăzute de lege, printr-unul din următoarele moduri:
a) de drept;
b) ca urmare a acordului părţilor, la data convenită de acestea;
c) ca urmare a voinţei unilaterale a uneia dintre părţi, în cazurile şi condiţiile limitative prevăzute de lege.

Art. 20. (1) Prin demisie se înţelege actul unilateral de voinţă 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 părţi în contractul individual de muncă sau, după caz, cel prevăzut în contractele colective de muncă aplicabile , respectiv de 15 zile calendaristice la angajaţii care ocupă funcţii de execuţie şi de 30 de zile calendaristice la angajaţii care ocupă funcţii de conducere.
(5) Pe durata preavizului contractul individual de muncă continuă să îşi producă toate efectele.
(6) În situaţia 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 renunţării totale ori parţiale de către angajator la termenul respectiv.
(8) Angajatul poate demisiona fără preaviz dacă angajatorul nu îşi îndeplineşte obligaţiile asumate prin contractul individual de muncă.

Art. 21. Contractul individual de muncă nu poate fi desfăcut din iniţiativa celui care angajează, decât în cazurile expres şi limitativ prevăzute prin lege.

Art. 22. (1) Contractul individual de muncă al angajatului poate fi desfăcut pe motiv de necorespundere profesională numai în urma evaluării performanţelor profesionale sau după o cercetare administrativă prealabilă temeinică, efectuată potrivit legii, cu ascultarea celui învinuit, asigurându-i-se pe deplin dreptul la apărare, conform Anexei nr. 2 din prezentul contract.
(2) În cazul angajaţilor care sunt membrii ai Biroului executiv al SBNR, va fi consultat şi organul sindical superior .
(3) În caz de anulare a desfacerii contractului individual de muncă, instituţia este obligată să reîncadreze în funcţia avută pe cel căruia i s-a desfăcut contractul individual de muncă în mod nejustificat şi se obligă să-i plătească o despăgubire egală cu salariile indexate, majorate şi reactualizate şi cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat angajatul.

ROMÂNIA B.N.R. BIBLIOTECA NAȚIONALĂ

SINDICATUL BIBLIOTECII NAȚIONALE A ROMÂNIEI SBNR

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 şi în condiţiile legii şi 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 şi după expirarea termenului iniţial, cu acordul scris al părţilor, pentru perioada realizării unui proiect, program sau unei lucrări.

(4) Între aceleaşi părţi 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 şi 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 depăşi:

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 şi 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 salariaţilor încadraţi în funcţii de conducere, pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni.

CAPITOLUL III

CONDIŢII DE MUNCĂ, SĂNĂTATEA ŞI SECURITATEA ÎN MUNCĂ

Art. 24. (1) Părţile se obligă să depună toate eforturile pentru aplicarea riguroasă a sistemului instituţionalizat prin legislaţia în vigoare, în vederea ameliorării permanente a condiţiilor de muncă.

(2) La stabilirea măsurilor vizând condiţiile de muncă, părţile vor ţine seama de următoarele:

a) condiţiile de muncă din cadrul instituţiei trebuie să asigure integritatea fizică şi psihică a angajatului;

b) se vor lua mai întâi măsurile preconizate să vizeze ameliorarea reală a condiţiilor de muncă şi numai dacă acest lucru nu este posibil, în condiţiile legii;

c) măsurile preconizate pentru ameliorarea condiţiilor de muncă trebuie sa fie realizate împreună cu reprezentanţii SBNR, astfel încât aceştia să fie consultaţi şi informaţi cu privire la aceste măsuri.

(3) Angajatorul se va preocupa de ameliorarea mediului din locurile de muncă cu condiţii vătămătoare (depozite, servicii de prelucrare, servicii de achiziţii, laboratoare de restaurare, ateliere de legătorie şi tipografie etc.).

Art. 25. Organizarea activităţii, prin stabilirea unei structuri organizatorice raţionale, repartizarea tuturor angajaţilor pe locuri de muncă, cu precizarea atribuţiilor şi răspunderilor ce le revin pentru realizarea obiectivelor individuale, precum şi exercitarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligaţiilor de serviciu de către angajaţi, sunt de competenţa angajatorului.

Art. 26. Angajatorul va asigura organizarea raţională a muncii pe fiecare loc de muncă, stabilind sarcini, competenţe şi responsabilităţi menite să asigure utilizarea integrală şi eficientă a timpului de lucru, de către fiecare angajat în parte.

Art. 27. (1) În toate situaţiile în care normele de muncă nu asigură un grad complet de ocupare, conduc la o solicitare fizică şi psihică excesivă sau, după caz, nu corespund condiţiilor pentru care au fost elaborate, se impune reexaminarea şi redimensionarea lor. Aceasta poate fi cerută atât de angajator cât şi de SBNR. În caz de divergenţă în ceea ce priveşte 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 părţi.

ROMÂNIA B.N.R. BIBLIOTECA NAŢIONALĂ

SINDICATUL BIBLIOTECILOR NAŢIONALE ROMÂNE SBNR

(2) În cazul nerespectării programului de activitate, SBNR sesizează angajatorul de acest lucru şi dacă nici atunci nu sunt respectate acestea acţionează prin oprirea lucrului pentru depăşirea normelor respective.
(3) Reexaminarea normelor de lucru nu va putea conduce la diminuarea salariului de bază stabilit conform legii.
(4) Cheltuielile ocazionate de soluţionarea divergenţelor, cu privire la reexaminarea normelor de lucru, vor fi suportate de angajator numai pentru prima solicitare a SBNR.

Art. 28. (1) Angajatorul are obligaţia să asigure permanent condiţiile tehnice şi de microclimat avute în vedere la elaborarea normelor de muncă, iar angajaţii să îndeplinească sarcinile ce decurg din funcţia sau din postul deţinut conform fişei postului.
(2) Locurile de muncă se clasifică în locuri de muncă normale, locuri de muncă cu condiţii deosebite şi locuri de muncă cu condiţii speciale, stabilite potrivit reglementărilor legale.

Art. 29. (1) Pentru prestarea activităţii în locurile de muncă cu condiţii vătămătoare, angajaţii au dreptul, după caz, la durata redusă a timpului de lucru, echipament de protecţie gratuit, materiale igienico-sanitare acordate gratuit.
(2) Angajaţii Bibliotecii Naţionale a României vor fi supuşi anual unui examen medical efectuat de medicul de medicina muncii precum şi unui examen pshihologic, în limita alocaţiei bugetare destinată pentru această cheltuială.
(3) Comitetul de securitate şi sănătate în muncă va stabili şi propune acordarea drepturilor prevăzute la alin.(1), după caz.

Art. 30. În toate cazurile în care condiţiile de muncă s-au înrăutăţit, determinând reclasificarea locurilor de muncă, angajatorul şi SBNR au obligaţia de a solicita de urgenţă organelor competente reclasificarea locurilor de muncă. Angajaţii vor beneficia de drepturile aferente noii reclasificări din momentul stabilirii acesteia de către autorităţile competente.

Art. 31. (1) Modificarea programului de activitate al fiecărui angajat este întocmit de angajator, conform intereselor instituţiei şi cu respectarea prevederilor legale în vigoare, pentru o perioadă de cel puţin două săptămâni calendaristice, aducându-se la cunoştinţa angajaţilor cu cel puţin 5 zile înainte de intrarea lui în vigoare, exceptându-se situaţiile neprevăzute, când anunţul se face cu 24 de ore înainte. În cazul nerespectării condiţiilor prevăzute mai sus, angajatul este absolvit de orice răspundere.
(2) Orele suplimentare efectuate de salariaţi sunt compensate în condiţiile legii prin acordarea de timp liber corespunzător.

Art. 32. (1) Părţile sunt de acord că nicio măsură privind sănătatea şi securitatea în muncă nu este eficientă dacă nu este cunoscută, însuşită şi aplicată în mod conştient de salariaţi.
(2) În Regulamentul intern al Bibliotecii Naţionale a României se vor stabili obligaţii şi răspunderi în domeniul protecţiei muncii, în conformitate cu prevederile legale.
(3) Angajatorul va asigura, pe cheltuiala sa, cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea şi perfecţionarea profesională a angajaţilor, cu privire la normele de sănătate şi securitate în muncă. Timpul afectat acestor activităţi, inclusiv orele de instructaj, se includ în timpul de muncă şi este salarizat.
(4) La angajarea unui angajat sau la schimbarea locului de muncă sau a felului muncii, acesta va fi instruit şi testat efectiv cu privire la riscurile ce le presupune noul său loc de muncă şi normele privind sănătatea şi securitatea în muncă pe care este obligat în procesul muncii să le cunoască şi să le respecte.

Art. 33. (1) Contravaloarea echipamentului de protecţie se suportă integral de angajator.
(2) În toate cazurile în care, în afara echipamentului de lucru prevăzut de lege, angajatorul cere o anumită ţinută vestimentară specială ca echipament de lucru, contravaloarea acestuia se suportă integral de angajator.

Art. 34. În vederea menţinerii şi îmbunătăţirii condiţiilor de desfăşurare a activităţii, angajatorul va lua următoarele măsuri de amenajare ergonomică a locului de muncă:

ROMÂNIA B.N.R. BIBLIOTECA NAŢIONALĂ

SINDICATUL BIBLIOTECII NAŢIONALE A ROMÂNIEI SBNR

a) asigurarea condiţiilor de mediu (iluminat, microclimat, zgomot, vibraţii, temperatura - minimum 18°C – aerisire, umiditate);
b) asigurarea unui mobilier corespunzător, precum şi 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. 35. (1) Angajatorul asigură, la angajare şi, ulterior, o dată pe an, examinarea medicală a angajaţilor, în scopul de a constata dacă sunt apţi pentru desfăşurarea activităţii în posturile pe care ar urma să le ocupe sau pe care le ocupă, precum şi 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) Angajaţii sunt obligaţi să se supună examenelor medicale şi psihologice în condiţiile organizării acestora, potrivit prevederilor alin. 1.
(4) Refuzul angajatului de a se supune examinărilor medicale constituie abatere disciplinară.
(5) Examinarea medicală a angajaţilor se face o dată pe an de către unităţile sanitare de specialitate acreditate ca atare de Ministerul Sănătăţii şi agreate de angajator şi SBNR şi selectate potrivit legii.
(6) În cazul în care dispoziţii legale speciale prevăd examinări medicale la termene mai scurte, determinate de condiţiile deosebite de la locurile de muncă, se vor aplica aceste prevederi.

Art. 36. Angajatorul cu consultarea reprezentanţilor SBNR, va evita folosirea femeilor gravide sau a tinerilor sub 18 ani condiţii de muncă care pot dăuna sănătăţii acestora.

Art. 37. Angajatorul nu va refuza angajarea sau, după caz, menţinerea în muncă a persoanelor cu handicap, în cazurile în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligaţiilor de serviciu aferente posturilor existente.

Art. 38. În cazul recomandărilor medicale, vizate de medicul de medicina muncii, angajatorul împreună cu SBNR vor asigura trecerea salariaţilor în alte locuri de muncă vacante în unitate, compatibile cu pregătirea profesională sau, după caz, cu capacitatea de muncă stabilită de medicul de medicină a muncii.

Art. 39. (1) În vederea îmbunătăţirii condiţiilor de muncă în Biblioteca Naţională a României este constituit un comitet de securitate şi sănătate în muncă, având atribuţiile stabilite prin Regulamentul său de funcţionare întocmit în baza Regulamentului-cadru aprobat prin Ordin al ministrului muncii, solidarităţii sociale şi familiei.
(2) Timpul de muncă afectat activităţii în Comitetul de securitate şi sănătate în muncă se consideră timp de lucru efectiv prestat.
(3) Activitatea Comitetului de securitate şi sănătate în muncă se va desfăşura în baza regulamentului propriu aprobat de angajator şi de SBNR.

CAPITOLUL IV

SALARIZARE ŞI ALTE DREPTURI SALARIALE

Art. 40. (1) Salariul reprezintă contraprestaţia 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 şi la acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenenţă naţională, rasă, culoare, etnie, religie, opţiune politică, origine socială, handicap, situaţie sau responsabilitate familială, apartenenţă ori activitate sindicală.

SINDICATUL BIBLIOTECII NAŢIONALE A ROMÂNIEI SBNR
ROMÂNIA B.N.R.

(4) Salariul cuprinde salariul de bază, indemnizaţiile, sporurile, precum şi alte adaosuri, conform prevederilor privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice.
(5) Salariile se plătesc înaintea oricăror alte obligaţii băneşti ale angajatorului.
(6) Sistemul de salarizare a personalului din Biblioteca Naţională a României se stabileşte prin lege, cu consultarea organizaţiilor sindicale reprezentative.
(7) Salariul se plăteşte în bani, o dată pe lună, la data de 15 ale lunii.
(8) Plata salariului se poate efectua prin virament într-un cont bancar.
(9) Salariul se plăteşte direct titularului sau persoanei împuternicite de acesta
(10) Angajaţii Bibliotecii Naţionale a Romaniei pot beneficia de salariu de merit, plata orelor suplimentare, tichete de masă, vouchere de vacanţă, tichete de creşă, tichete cadou, acordate in condiţiile legii.
(11) Angajatorului îi revine obligaţia de a solicita ordonatorului principal de credite alocarea bugetului necesar promovării salariaţilor în grade sau trepte profesionale conform prevederilor legale.

CAPITOLUL V

TIMPUL DE MUNCĂ ŞI TIMPUL DE ODIHNĂ

Art. 41. (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 depăşi 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, angajaţii au dreptul la pauză de masă şi la alte pauze, în condiţiile stabilite prin contractul colectiv de muncă şi prin regulamentul intern aplicabile.
(4) Pauza de masă este de 15 minute şi este inclusă în durata zilnică normală a timpului de muncă.
(5) Angajaţii au dreptul între două zile de muncă la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive.
(6) Prin excepţie, în cazul muncii în schimburi, acest repaus nu poate fi mai mic de 8 ore între schimburi.
(7) Stabilirea programului de lucru, ce implică ore suplimentare, se va face cu acordul SBNR.
(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 şi cel în cauză este de acord, se plătesc cu un spor după cum urmează:
- 75% din salariul de bază, pentru primele 2 ore de depăşire a duratei normale a zilei de lucru;
- 100% din salariul de bază, pentru orele ce depăşesc primele 2 ore şi pentru munca prestată în zilele de repaus săptămânal, în zilele de sărbătoare legală şi în celelalte zile în care, potrivit dispoziţiilor legale, nu se lucrează.
(9) Prin acordul comun al partilor , in cazuri justificate, se poate stabili ca orele suplimentare efectuate să se acorde şi după termenul de 60 de zile.
(10) Orele de începere şi terminare a programului vor fi stabilite prin Regulamentul intern cu consultarea reprezentanţilor SBNR.
(11) În cazurile în care este posibil, la iniţiativa angajatului, angajatorul şi SBNR vor stabili orare flexibile de lucru si modalităţi de aplicare a acestora, care se aprobă potrivit legii.

Art 42. La cererea întemeiată a angajatelor gravide, angajatorul va permite efectuarea de controale medicale în timpul programului de lucru, conform recomandărilor medicului care urmăreşte evoluţia sarcinii, fără a le fi afectate drepturile salariale.

Art. 43. (1) Pentru persoanele al căror program de lucru se desfăşoară pe timpul nopţii, durata timpului de muncă este mai mică cu o oră decât durata muncii prestate în timpul zilei, fără ca aceasta să ducă la o scădere a salariului de bază şi a vechimii în muncă.

ROMÂNIA B.N.R. BIBLIOTECA NAŢIONALĂ
SINDICATUL BIBLIOTECII NAŢIONALE A ROMÂNIEI SBNR

(2) Programul de lucru din timpul nopţii poate fi egal cu cel din timpul zilei. Munca prestata în timpul nopţii, în cadrul unui asemenea program, se plăteşte cu un spor de 25% din salariu pentru orele lucrate în timpul nopţii, dacă aceste ore reprezintă cel puţin jumătate din timpul normal de lucru. Se consideră muncă în timpul nopţii, munca ce se prestează în intervalul cuprins între orele 22 si 06, cu posibilitatea abaterii, în cazuri justificate, cu o oră în plus sau în minus faţă de aceste limite.
(3) Angajatorul care, în mod frecvent, utilizează munca de noapte este obligat să informeze despre aceasta inspectoratul teritorial de muncă.
(4) Angajaţii care urmează să desfăşoare cel puţin 3 ore de muncă de noapte, sunt supuşi unui examen medical gratuit înainte de începerea activităţii şi după aceea, periodic.
(5) Condiţiile de efectuare a examenului medical şi periodicitatea acestuia vor fi în conformitate cu regulamentul aprobat prin ordin comun al Ministrului Muncii, Solidarităţii Sociale şi Familiei şi al Ministrului Sănătăţii.
(6) Angajaţii care desfăşoară muncă de noapte şi au probleme de sănătate recunoscute ca având legătură cu aceasta, vor fi trecuţi la o muncă de zi pentru care sunt apţi.
(7) Tinerii care nu au împlinit vârsta de 18 ani nu pot presta muncă de noapte.
(8) Femeile gravide, lăuzele şi cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte.

Art. 44. (1) Repausul săptămânal se acordă în două zile consecutive, de regulă sâmbăta şi duminica.
(2) În cazul în care activitatea de la locul de muncă nu poate fi întreruptă în zilele de sâmbătă şi duminică, zilele de repaus săptămânal vor fi acordate în alte zile ale săptămânii sau cumulat, pe o perioada mai mare, conform dispoziţiilor legale în vigoare.

Art. 45. Sunt zile nelucrătoare zilele de repaus săptămânal şi zilele de sărbători legale şi religioase, zile stabilite nelucrătoare potrivit legii. Angajaţii care îşi desfăşoară activitatea în aceste zile vor beneficia de compensaţiile stabilite, conform dispoziţiilor legale în vigoare şi prezentului contract.

Art. 46. Angajaţii pot solicita, pentru cazuri justificate, decalarea programului de lucru. Angajatorul va analiza cererea şi o va aproba, în funcţie de posibilităţi. Angajaţii au obligaţia de a anunţa în scris aceste situaţii, în timp util (cu cel puţin o săptămână înainte, dar nu mai mult de o lună înaintea apariţiei acestor situaţii) pentru a nu dezorganiza activitatea instituţiei.

Art. 47. (1) Efectuarea concediului de odihnă se realizează în baza unei programări colective sau individuale stabilite de angajator cu consultarea reprezentanţilor SBNR.
(2) Angajaţii 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) Angajaţii care îşi desfăşoară activitatea în condiţii vătămătoare, nevăzătorii, alte persoane cu handicap şi tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de concedii de odihnă suplimentare de minimum trei zile lucrătoare pe an, conform dispoziţiilor legale.
(4) Angajaţii Bibliotecii Naţionale a României care lucrează cu videoterminale, echipamente informatice, activităţi ce implică solicitarea neuropsihica şi solicitarea analizatorului vizual datorită baleajului privirii pe suprafeţe orizontale şi verticale fiind solicitate în special funcţiile de acomodaţie şi convergenţă, conform determinărilor, beneficiază de concediu de odihnă suplimentar respectiv:
- peste 90% din timpul de lucru beneficiază de 5 zile de concediu de odihnă suplimentar;
- peste 80% din timpul de lucru beneficiază de 4 zile de concediu de odihnă suplimentar;
- peste 70% din timpul de lucru beneficiază de 3 zile de concediu de odihnă suplimentar.
(5) Prevederile alin. 4 vor fi aplicate în funcţie de aprobările Direcţiei de Sănătate Publică a Municipiului Bucureşti (determinări).

ROMÂNIA B.N.R. BIBLIOTECA NAŢIONALĂ
SINDICATUL BIBLIOTECII NAŢIONALE A ROMÂNIEI SBNR

Art. 48. (1) Pentru perioada concediului de odihnă indemnizaţia de concediu nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizaţiile şi sporurile cu caracter permanent cuvenite pentru perioada respectivă, prevăzute în contractul individual de muncă.
(2) Pe durata concediului de odihnă, angajaţii vor primi o indemnizaţie 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.
(3) Orice convenţie prin care se renunţă, total sau parţial, la dreptul la concediul de odihnă este interzisă.

Art. 49. (1) Concediul anual de odihnă va putea fi fracţionat, la solicitarea angajatului, cu condiţia ca una din fracţiuni să fie de cel puţin 10 zile lucrătoare şi să nu pericliteze desfăşurarea normală a activităţii.
(2) Când din motive neimputabile angajatului acesta nu şi-a efectuat integral concediul de odihnă pe anul în curs, concediul neefectuat se va acorda de catre 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 forţă majoră sau pentru interese urgente care impun prezenţa angajatului la locul de muncă. În acest caz angajatorul are obligaţia de a suporta toate cheltuielile necesare angajatului şi a familiei sale, în vederea revenirii la locul de muncă, precum şi 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 şi numai pe baza unei note scrise, întocmită de către angajator. Dacă această chemare se face în timpul orelor de noapte, instituţia va asigura transportul angajatului de la şi spre domiciliu.

Art. 50. (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 angajata 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 salariaţi, conform prevederilor legale.
(4) Angajaţii au dreptul, potrivit legii, la zile libere plătite pentru evenimente deosebite în familie, sau pentru alte situaţii, după cum urmează:

a) căsătoria angajatului – 5 zile;
b) căsătoria unui copil – 5 zile;
c) naşterea unui copil – 5 zile + 10 zile acordate soţului dacă a urmat un curs de puericultură;
d) decesul soţului (soţiei), al unei rude de până la gradul II inclusiv, al angajatului sau al socrilor – 3 zile;
e) donatorii de sânge – conform legii.

Art. 51. (1) Angajaţii 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 angajatului, pe perioada formării profesionale pe care angajatul o urmează din iniţiativa sa.
(4) Angajatorul poate respinge solicitarea angajatului numai dacă absenţa angajatului ar prejudicia grav desfăşurarea activităţii.
(5) Cererea de concediu fără plată pentru formare profesională trebuie să fie înaintată angajatorului cu cel puţin o lună înainte de efectuarea acestuia şi trebuie să precizeze data de începere a stagiului de formare profesională, domeniul şi durata acestuia, precum şi denumirea instituţiei de formare profesională.

ROMÂNIA B.N.R. BIBLIOTECA NAȚIONALĂ
SINDICATUL BIBLIOTECILOR NAȚIONALE ROMÂNIEI SBNR

(6) Efectuarea concediului fără plată pentru formare profesională se poate realiza şi fracţionat în cursul unui an calendaristic, pentru susţinerea examenelor de absolvire a unor forme de învăţământ sau pentru susţinerea examenelor de promovare în anul următor în cadrul instituţiilor de învăţământ superior, cu respectarea condiţiilor stabilite la alin. (5).

(7) În cazul în care angajatorul nu şi-a respectat obligaţia de a asigura pe cheltuiala sa participarea unui angajat la formare profesională în condiţiile 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 situaţia prevăzută la alin. (7) indemnizaţia de concediu va fi stabilită conform prevederilor legale.

(9) Perioada în care angajatul beneficiază de concediul plătit prevăzut la alin. (8) se stabileşte de comun acord cu angajatorul. Cererea de concediu plătit pentru formare profesională va fi înaintată angajatorului în condiţiile prevăzute la alin. (5).

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

(11) Pentru rezolvarea unor situaţii personale, altele decât cele prevăzute la alin 1-10, angajaţii au dreptul la concedii fără plată.

CAPITOLUL VI

ALTE MĂSURI DE PROTECŢIE ŞI FACILITĂŢI ACORDATE ANGAJAŢILOR

Art. 52. Angajatorul va face toate demersurile pentru obţinerea vizelor necesare, plata asigurărilor de sănătate precum şi oricăror altor cheltuieli necesare deplasării angajaţilor, în interesul serviciului, în străinătate.

Art. 53. (1) Concedierea reprezintă încetarea contractului individual de muncă din iniţiativa angajatorului.

(2) Concedierea poate fi dispusă pentru motive care ţin de persoana angajatului sau pentru motive care nu ţin de persoana angajatului. Este interzisă concedierea angajaţilor: pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenenţă naţională, rasă, culoare, etnie, religie, opţiune politică, origine socială, handicap, situaţie sau responsabilitate familială, apartenenţă ori activitate sindicală; pentru exercitarea, în condiţiile legii, a dreptului la grevă şi a drepturilor sindicale.

Art. 54. (1) Concedierea angajaţilor nu poate fi dispusă:

a) pe durata incapacităţii temporare de muncă, stabilită prin certificat medical conform legii;
b) pe durata suspendării activităţii ca urmare a instituirii carantinei;
c) pe durata în care femeia angajată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunoştinţă de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;
d) pe durata concediului de maternitate;
e) pe durata concediului pentru creşterea 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 afecţiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
g) pe durata exercitării unei funcţii eligibile într-un organism sindical, cu excepţia situaţiei în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate, săvârşite 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 condiţiile legii.

Art. 55. Angajaţii Bibliotecii Naţionale a României, trimişi în delegaţie în ţară, vor beneficia de decontarea cheltuielilor de transport şi a costului cazării, precum şi de plata diurnei, în conformitate cu dispoziţiile legale în vigoare.

ROMÂNIA B.N.R. BIBLIOTECA NAŢIONALĂ
SINDICATUL BIBLIOTECII NAŢIONALE A ROMÂNIEI SBNR

Art. 56. (1) Biblioteca Naţională a României elaborează anual şi aplică planul de formare profesională, cu consultarea sindicatului sau, după caz, a reprezentanţilor salariaţilor.

(2) Planul de formare profesională elaborat conform prevederilor alin. (1) devine anexă la contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate.

(3) Salariaţii au dreptul să fie informaţi cu privire la conţinutul planului de formare profesională.

Părţile înţeleg prin termenul de formare profesională :

(a) Formarea profesională a adulţilor cuprinde formarea profesională iniţială şi formarea profesională continuă organizate prin alte forme decât cele specifice sistemului naţional de învăţământ.

(b) Formarea profesională iniţială a adulţilor asigură pregătirea necesară pentru dobândirea competenţelor profesionale minime necesare pentru obţinerea unui loc de muncă.

(c) Formarea profesională continuă este ulterioară formării iniţiale şi asigură adulţilor fie dezvoltarea competenţelor profesionale deja dobândite, fie dobândirea de noi competenţe.

(d) Formarea profesională a adulţilor se organizează prin programe de iniţiere, calificare, recalificare, perfecţionare, specializare, definite astfel:

- iniţierea reprezintă dobândirea uneia sau mai multor competenţe specifice unei calificări conform standardului ocupaţional sau de pregătire profesională;

- calificarea, respectiv recalificarea, reprezintă pregătirea profesională care conduce la dobândirea unui ansamblu de competenţe profesionale care permit unei persoane să desfăşoare activităţi specifice uneia sau mai multor ocupaţii;

- perfecţionarea, respectiv specializarea, reprezintă pregătirea profesională care conduce la dezvoltarea sau completarea cunoştinţelor, deprinderilor sau competenţelor profesionale ale unei persoane care deţine deja o calificare, respectiv dezvoltarea competenţelor în cadrul aceleiaşi calificări, dobândirea de competenţe noi în aceeaşi arie ocupaţională sau într-o arie ocupaţională nouă, dobândirea de competenţe fundamentale/cheie sau competenţe tehnice noi, specifice mai multor ocupaţii.

(4) Părţile convin asupra necesităţii şi obligativităţii perfecţionării profesionale a tuturor categoriilor de salariaţi.

(5) Părţile semnatare convin să acorde întregul sprijin solicitat de Autoritatea Naţionala pentru Calificări pentru elaborarea sistemului de standarde ocupaţionale bazate pe competenţă. Sistemul va fi utilizat pentru evaluarea şi certificarea calificării angajaţilor.

Art. 57. (1) Pentru partea privind formarea profesională se va ţine seama de următoarele:

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

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 terţ, angajatorul va analiza cererea împreună cu SBNR, rămânând la aprecierea angajatorului dacă, şi în ce condiţii va suporta contravaloarea cursului;

c) angajaţii care au încheiat acte adiţionale la contractul individual de muncă, în vederea formării profesionale, vor putea fi obligaţi să suporte cheltuielile ocazionate de aceasta, dacă părăsesc intituţia din motive imputabile lor înainte de împlinirea unui termen maxim de 3 ani de la data absolvirii cursurilor, conform actlului adiţional la contractul individual de muncă.

(2) Cursurile de formare aprobate conform alin. (1) vor fi aduse la cunoştinţă tuturor angajaţilor în termen de 3 zile de la aprobare, fie în format electronic , fie în locuri adecvate şi uşor accesibile pentru angajaţi.

ROMÂNIA B.N.R. BIBLIOTECA NAȚIONALĂ

SINDICATUL BIBLIOTECII NAȚIONALE A ROMÂNIEI SBNR

CAPITOLUL VII

ALTE PREVEDERI ÎN LEGĂTURĂ CU DREPTURILE ŞI OBLIGAŢIILE PĂRŢILOR SINDICAT – ANGAJATOR

Art. 58. (1) Părţile contractante recunosc, pentru fiecare dintre ele şi pentru angajaţi în general, libertatea de opinie.
(2) Angajatorul va adopta o poziţie neutră şi imparţială şi va colabora cu SBNR.

Art. 59. (1) Consiliul de Administraţie al Bibliotecii Naţionale a României este obligat să invite reprezentantul SBNR la şedinţele sale, în condiţiile prevăzute de lege.
(2) SBNR participă de drept în comisiile, comitetele, consiliile şi alte forme de organizare specifice la nivel de instituţie care au ca obiect relaţiile de muncă, inclusiv cele care ţin de încheierea, modificarea şi 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 şi promovare.
(3) Înştiinţarea reprezentanţilor sindicatului se face cu cel puţin 24 ore înainte de şedinţă, exceptând situaţiile de forţă majoră justificate. Reprezentanţilor sindicali li se va comunica ordinea de zi şi vor avea acces la documentele privind problemele profesionale, economice, sociale sau culturale, puse în discuţie.
(4) Conducerea executivă a Bibliotecii Naţionale a României şi SBNR îşi vor comunica reciproc şi în timp util hotărârile lor privind toate problemele importante din domeniul relaţiilor de muncă. SBNR va convoca trimestrial sau ori de câte ori este nevoie o întâlnire cu conducerea executivă a Bibliotecii Naţionale a României privind aplicarea CCMI, relaţiile de muncă şi orice alte aspecte ce ţin de interesul comun al părţilor.

Art. 60. Angajatorul va asigura SBNR accesul la informaţiile necesare negocierii contractului colectiv de muncă la nivel de instituţie, reprezentanţii sindicali având obligaţia de a păstra confidenţialitatea datelor cu acest caracter ce le-au fost transmise.

Art. 61. (1) Membrii Biroului executiv al SBNR au dreptul la o reducere a programului lunar de lucru de 3 - 5 zile lucrătoare, pentru susţinerea activităţii sindicale, fără afectarea drepturilor salariale.
(2) Durata de reducere a timpului de lucru a membrilor conducerii executive a SBNR este:

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

(3) Contractul individual de muncă se suspendă de drept la îndeplinirea unei funcţii de conducere salarizate în sindicat. Revenirea la locul de muncă a persoanei desemnate şi salarizată de SBNR să desfăşoare exclusiv activităţi sindicale, se va face la încheierea mandatului sau la revocarea sa de către comitetul de conducere al SBNR.

Art. 62. Instituţia va asigura în incinta ei, gratuit, spaţiul şi mobilierul necesare pentru activitatea sindicală, acces la echipamentul de birotică al instituţiei (Internet şi altele cu caracter administrativ), necesare activităţilor sau acţiunilor sindicale.

Art. 63. Angajatorul va permite şi facilita în condiţiile legii, atât liderilor sindicali cât şi celorlalţi membri de sindicat, participarea la acţiunile organizate de Confederaţia, Federaţia la care SBNR este afiliat şi la cele organizate de SBNR, cu condiţia ca acestea să fie anunţate şi aprobate anterior datei desfăşurării lor.

ROMÂNIA B.N.R. BIBLIOTECA NAŢIONALĂ

SINDICATUL BIBLIOTECII NAŢIONALE A ROMÂNIEI SBNR

Art. 64. (1) La cererea SBNR, angajatorul va reţine şi va vira sindicatului cotizaţia de sindicat pe statele lunare de plată. Concomitent se va efectua şi deducerea fiscală a cotizaţiei din venitul lunar al membrului de sindicat, conform prevederilor legale.
(2) Reţinerea şi deducerea fiscală a cotizaţiei se fac pe baza cererii SBNR la care se ataşează lista membrilor de sindicat şi semnătura acestora de acceptare a reţinerii. Lista se înaintează angajatorului şi va fi actualizată ori de câte ori este nevoie.

Art. 65. Este interzis angajatorului să concedieze, din iniţiativa lui, angajaţii care desfăşoară activitate sindicală, din motive neimputabile acestora.

Art. 66. Angajatorul nu va angaja alţi salariaţi în perioada declanşării sau a desfăşurării conflictelor colective de muncă, pe locurile de muncă ale angajaţilor aflaţi în conflict cu angajatorul.

Art. 67. (1) Angajatorul recunoaşte dreptul reprezentanţilor SBNR de a verifica la locul de muncă modul în care sunt respectate drepturile angajaţilor, prevăzute în legislaţia în vigoare precum şi în contractele colective de muncă aplicabile.
(2) Angajatorul răspunde în condiţiile legii şi ale prezentului contract de încălcarea drepturilor angajaţilor.

Art. 68. (1) SBNR recunoaşte dreptul angajatorului de a stabili, în condiţiile legii şi ale prezentului contract, răspunderea disciplinară sau patrimonială a angajaţilor care se fac vinovaţi de încălcarea normelor de disciplină a muncii sau aduc prejudicii instituţiei, numai după consultarea Comisiei de Disciplină a Bibliotecii Naţionale a României constituită conform prevederilor Anexei 4 din prezentul contract.
(2) SBNR recunoaşte dreptul angajatorului de a stabili norme de disciplină a muncii, cu consultarea SBNR.
(3) Angajatorul şi SBNR se recunosc ca parteneri sociali permanenţi.

Art. 69. Părţile contractante vor face eforturi în vederea promovării unui climat normal de lucru în Biblioteca Naţională a României cu respectarea prevederilor legii, a contractelor colective de muncă aplicabile, a Regulamentului de organizare şi funcţionare, precum şi a drepturilor şi intereselor angajaţilor.

CAPITOLUL VIII

ABATERI ŞI SANCŢIUNI ALE ANGAJAŢILOR ÎN CADRUL BIBLIOTECII NAŢIONALE A ROMÂNIEI

Art. 70. Aplicarea sancţiunilor disciplinare este de competenţa angajatorului şi se face cu respectarea dispoziţiilor legale şi ale prevederilor prezentului contract, cu consultarea SBNR.

Art. 71. Angajatorul nu poate aplica mai multe sancţiuni angajatului pentru aceeaşi abatere, iar aplicarea sancţiunii nu poate interveni într-un termen ce depăşeşte 30 de zile de la luarea la cunoştinţă asupra abaterii.

CAPITOLUL IX

DISPOZIŢII FINALE

ROMÂNIA B.N.R. BIBLIOTECA NAŢIONALĂ
SINDICATUL BIBLIOTECII NAŢIONALE A ROMÂNIEI SBNR

Art. 72. (1) Clauzele prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă sunt considerate minime, pentru drepturile şi obligaţiile ce decurg din raporturile de muncă, altele decât cele stabilite prin actele normative în vigoare şi de la aceste clauze începe negociere contractelor individuale de muncă.
(2) Contractele individuale de muncă se vor pune de acord cu prezentul contact colectiv de muncă .

Art. 73. În contractele individuale de muncă nu se pot prevedea clauze contrare prezentului contract colectiv de muncă la nivel de institutie sau care să stabilească drepturi sub limita considerată minimă, în condiţiile prevăzute de prezentul contract.

Art. 74. Angajatul are dreptul să cunoască toate actele din dosarul său, aflat la serviciul Resurse Umane. El poate exercita acest drept şi prin intermediul unui împuternicit al său. Procura de împuternicire se ataşează la dosarul personal. Declaraţiile, notele explicative ale angajatului, referatele, procesele-verbale şi deciziile conducerii vor apărea în mod obligatoriu în dosarul său. Angajatul are dreptul de a face copii după orice act care îl priveşte.

Art. 75. Regulamentul intern se întocmeşte de către angajator împreună cu SBNR, conform legii.

Art. 76. Executarea contractului colectiv de muncă este obligatorie pentru părţi.

Art. 77. Angajatorul şi SBNR se vor informa reciproc, în situaţia în care deţin informaţii, în legătură cu modificările ce urmează să se producă prin reorganizarea instituţiei, cu consecinţele previzibile asupra angajaţilor şi cu măsurile ce se au în vedere pentru limitarea efectelor disponibilizărilor de personal determinate de aceste modificări.

Art. 78. Prezentul contract colectiv de muncă la nivelul instituţiei intră în vigoare după înregistrarea lui de către una dintre părţile semnatare, angajatorul sau SBNR.

Art. 79. (1) Anexele contractului colectiv de muncă vor fi prezentate de către manager în cadrul Consiliului de Administraţie şi Consiliului Ştiinţific, după caz.
(2) Eventualele propuneri de modificare ale anexelor cu nr. 2 - 4 (Regulament-cadru privind stabilirea principiilor generale de ocupare a unui post vacant sau temporar vacant în Biblioteca Naţională a României, conform HG nr. 286/2011, cu modificările şi completările ulterioare, Regulament de organizare şi desfăşurare a examenului de promovare în grade sau trepte profesionale imediat superioare a personalului contractual din cadrul Bibliotecii Naţionale a României şi Regulament de organizare şi funcţionare al Comisiei de disciplină din Biblioteca Naţională a României) asumate de către managerul instituţiei vor face obiectul unei noi negocieri între părţi în cadrul comisiei paritare. Forma finală agreată de părţi a acestor propuneri va fi asumată prin act adiţional la CCMI.

Art. 80. Prezentul contract colectiv de muncă cuprinde un număr de 4 (patru) anexe, respectiv: Anexa 1 Regulamentul de organizare şi funcţionare a comisiei paritare din Biblioteca Naţională a României, Anexa 2 Regulament-cadru privind stabilirea principiilor generale de ocupare a unui post vacant sau temporar vacant în Biblioteca Naţională a României, conform HG nr. 286/2011, cu modificarile şi completările ulterioare; Anexa 3 Regulament de organizare şi desfăşurare a examenului de promovare în grade sau trepte profesionale imediat superioare a personalului contractual din cadrul Bibliotecii Naţionale a României, şi Anexa 4 Regulament de organizare şi funcţionare al Comisiei de disciplină din Biblioteca Naţională a României.

Biblioteca Naţională a României,
Manager

CLAUDIA ŞERBĂNUŢĂ

Sindicatul Bibliotecii Naţionale a României,
Preşedinte SBNR

ELENA BUCUR