

În vigoare de la 01 iulie 2025

Publicat în Monitorul Oficial, Partea V nr. 3 din 01 iulie 2025. Formă aplicabilă la zi, **28 iulie 2025.**

Preambul

În temeiul drepturilor garantate de art. 41 [alin. 5](#) din Constituția României, art. 96 [alin. \(2\)](#) și [art. 105](#) din Legea nr. 367/2022 a Dialogului Social, Legea [nr. 53/2003](#), [Codul muncii](#), cu toate modificările și completările ulterioare, se încheie prezentul Contract Colectiv de Muncă la Nivel de Sector Cultură între:

1. Organizațiile sindicale reprezentative pentru angajații din instituțiile de cultură: Federația Cultură și Mass-Media Fair-MediaSind și Federația Națională a Sindicatelor din Cultură și Presă "CulturMedia";
2. Angajatori, reprezentați de Ministerul Culturii, autoritățile administrației publice locale și instituțiile culturale subordonate acestora, precum și unitățile și persoanele juridice de drept privat din Sectorul Cultură. Părțile contractante recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în negocierea prezentului contract și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia.

Prezentul contract statuează drepturile și obligațiile angajaților și ale angajatorilor din Sectorul Cultură.

În temeiul prezentului contract, prin următorii termeni se înțelege:

1. Sectorul Cultură - totalitatea instituțiilor, companiilor și societăților al căror obiect principal de activitate se regăsește între activitățile reglementate de Ordinul Ministrului Muncii și Solidarității Sociale [nr. 2311/2023](#) privind stabilirea sectoarelor de negociere colectivă și a codurilor CAEN de 4 cifre aferente acestora, precum și aprobarea Procedurii de încadrare în sectoarele de negociere colectivă a unităților definite conform art. 1 [pct. 21](#) din Legea nr. 367/2022 privind dialogul social pentru Sectorul de Negociere Colectivă Cultură și care activează în acest sector identificate cu marcă proprie și/sau licență;
2. informație - știrile, reportajele, comentariile, opiniile, programele culturale sau de divertisment și altele asemenea;
3. unitate - companii, instituții publice, societăți naționale, societăți comerciale sau alte organizații și instituții de cultură aflate sub autoritatea/coordonarea Ministerului Culturii, sub cea a autorităților administrației publice județene sau locale, cât și a Municipiului București, care desfășoară activități în Sectorul Cultură;
4. angajator - persoana fizică sau juridică din sectorul public sau privat autorizată, înmatriculată potrivit legii, care deține, administrează și utilizează capital, indiferent de natura acestuia, și folosește forța de muncă salarizată în Sectorul Cultură;
5. angajat/lucrător - persoana fizică, parte a unui contract individual de muncă ori a unui raport juridic în baza căruia prestează activitate/servicii în Sectorul Cultură;
6. sindicat - organizația constituită conform legii, care are ca scop promovarea și apărarea drepturilor și intereselor economice, socio-profesionale, culturale, patrimoniale sau nepatrimoniale ale membrilor săi;
7. prin instituții de cultură și spectacole se înțeleg, fără a se limita la acestea:
 - a) instituții de spectacole sau concerte: instituții naționale, județene și locale sau de importanță națională, inclusiv filarmonici, opere, teatre, teatre lirice sau muzicale, centre naționale de cultură/artă națională, precum și instituții subordonate Consiliului General al Municipiului București; alte instituții de spectacole sau concerte;
 - b) biblioteci publice: biblioteci naționale, județene și locale sau de importanță națională, stabilite potrivit legii;
 - c) muzee publice: muzee de importanță națională și alte muzee și colecții publice stabilite potrivit legii;
 - d) așezăminte culturale și alte instituții înființate potrivit legii.

CAPITOLUL I Dispoziții generale

Art. 1. -

(1) Părțile contractante recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în negocierea Contractului Colectiv de Muncă la Nivelul Sectorului Cultură.

(2) Prezentul contract se aplică în toate unitățile din Sectorul Cultură, indiferent de forma de organizare, de proveniența capitalului, modul de finanțare sau caracterul activității.

(3) Prevederile prezentului contract se aplică tuturor angajaților/lucrătorilor din unitățile prevăzute la alin. (2), indiferent de data nașterii raportului juridic sau de afilierea la o organizație sindicală.

Art. 2. -

(1) În situația în care numărul de angajați/lucrători din unitățile membre ale organizațiilor patronale semnatare este mai mare decât 35% din numărul total al angajaților/lucrătorilor din sectorul de negociere colectivă, aplicarea contractului colectiv de muncă înregistrat la nivelul unui sector de negociere colectivă poate fi extinsă la nivelul tuturor unităților din sector cu avizul conform al Consiliului Național Tripartit și se aprobă prin hotărâre a Guvernului.

(2) Dacă nu sunt îndeplinite condițiile prevăzute la alin. (1), contractul se va aplica pentru toți angajatorii din sectorul de negociere colectivă, membri ai organizațiilor patronale semnatare, ori pentru angajatorii sau membrii organizațiilor patronale care au aderat ulterior la contract.

(3) În cazul angajatorilor care nu au participat la negocierea colectivă la nivel de sector de negociere, dar angajații/lucrătorii au fost reprezentați la negociere de organizațiile sindicale semnatare, aceștia pot adera la contractul colectiv de muncă sectorial ulterior semnării sale.

(4) Prezentul contract colectiv de muncă asigură garanții minime pentru încheierea contractelor colective de muncă și a contractelor individuale de muncă (CIM), la nivelul unităților din Sectorul Cultură în privința cărora prezentul contract produce efecte.

Art. 3. - Durata contractului

Prezentul contract se încheie pe o durată de 24 de luni de la data înregistrării, cu posibilitatea de prelungire prin acordul părților, o singură dată, cu cel mult 12 luni.

Art. 4. - Obiectul contractului

(1) Prezentul contract stabilește drepturile și obligațiile părților în ceea ce privește:

- a) condițiile generale de muncă;
- b) timpul de muncă și timpul de odihnă;
- c) sănătatea și securitatea în muncă;
- d) formarea profesională;
- e) activitatea sindicală;
- f) alte aspecte legate de raporturile de muncă.

(2) Contractele colective de muncă la nivel de unitate vor putea prevedea drepturi și obligații suplimentare, în funcție de specificul activității.

Art. 5. -

(1) Condițiile specifice de muncă determinate conform legii, drepturile și obligațiile părților se stabilesc prin contractele colective de muncă la nivelul unităților din Sectorul Cultură.

(2) În lipsa unui contract colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate, drepturile și obligațiile minimale ale unităților, precum și ale angajaților/lucrătorilor din Sectorul Cultură sunt cele prevăzute în prezentul contract.

Art. 6. -

(1) Este posibilă o modificare a prezentului contract, în caz de acord al părților.

(2) Partea care dorește această modificare va trebui să avizeze pe ceilalți semnatori ai acordului prin scrisoare recomandată cu confirmare de primire.

(3) Orice cerere de modificare a prezentului contract care nu se realizează prin acordul părților atrage după sine noi negocieri.

(4) Cererea de modificare se aduce la cunoștință, în scris, celeilalte părți cu cel puțin 10 zile înainte de data propusă pentru începerea negocierilor.

(5) Negocierile cu privire la modificare nu vor putea începe mai târziu de 15 zile de la data comunicării.

(6) Cererile de modificare vor fi depuse de către reprezentanții părților semnatare.

(7) 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/lucrătorilor și să nu declanșeze greve.

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

Art. 7. -

Angajatorul, la cererea sindicatelor reprezentative, va pune la dispoziția acestora, cu cel puțin 5 zile înainte de începerea negocierilor, informațiile și documentele necesare, pentru a putea fi folosite la negocierea CCM, CCMI și CIM.

Art. 8. -

Suspendarea și încetarea contractului au loc în condițiile stabilite de părți, potrivit prevederilor legale.

Art. 9. -

(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/lucrătorilor.

Art. 10. -

(1) Pentru soluționarea pe cale amiabilă a litigiilor intervenite cu ocazia executării, a modificării sau încetării contractului colectiv de muncă la nivel de sector (CCM), părțile convin să instituie o comisie paritară de negocieri.

(2) Componenta, organizarea și funcționarea comisiei paritare se vor stabili prin regulament.

Art. 11. -

Angajatorul va asigura afișarea în instituții, în locurile stabilite cu organizațiile sindicale, a textului prezentului contract colectiv de muncă la nivel de sector (CCM), precum și multiplicarea acestuia astfel încât salariații să ia cunoștință de conținutul lui.

Art. 12. -

Sindicatele reprezentative și angajatorul vor verifica modul în care sunt respectate prevederile din prezentul contract și vor asigura coroborarea prevederilor regulamentelor de organizare și funcționare a unităților, precum și a regulamentelor de ordine interioară cu prevederile prezentului contract.

Art. 13. -

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

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

(3) Părțile se obligă ca, în perioada de aplicare a prezentului CCM, 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, oricare ar fi nivelul la care acestea s-au încheiat.

(4) Gradele/treptele profesionale obținute prin concurs reprezintă confirmarea în specialitatea respectivă și nu pot fi anulate decât în urma unei noi evaluări, potrivit legii. Stabilirea salariului de bază pentru fiecare funcție și grad sau treaptă profesională trebuie să prevadă un salariu concret pentru fiecare salariat încadrat pe funcția respectivă, potrivit legii.

(5) Fondul de salarii al unei instituții trebuie să aibă în vedere numărul de salariați necesar bunei funcționări a instituției respective, ținând cont de criteriile de normare a muncii prevăzute de legislația aplicabilă.

(6) Părțile contractante vor purta negocieri pentru îmbunătățirea cadrului legal privind salarizarea personalului din instituțiile de cultură și acordarea pe această bază a resurselor financiare corespunzătoare de la bugetul de stat sau, după caz, de la bugetele locale.

(7) Pe baza fondurilor astfel aprobate, părțile vor negocia utilizarea acestora pentru acordarea drepturilor de personal și, eventual, a altor drepturi pecuniare.

Art. 14. -

În cazul în care, din diferite motive, părțile au încheiat contracte colective 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. 15. -

(1) Părțile contractante convin că se vor exercita liber și nestânjenit toate drepturile legale conform 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.

CAPITOLUL II Încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă și a altor tipuri de contracte

Art. 16. -

(1) În unitățile din Sectorul Cultură, încadrarea în muncă se realizează în conformitate cu dispozițiile legale aplicabile, prin încheierea, anterior începerii activității, a unui contract individual de muncă redactat în limba română, în formă scrisă. Contractul se întocmește în două exemplare originale, câte unul pentru fiecare parte, iar comunicarea exemplarului destinat titularului se face prin grija angajatorului.

(2) Contractul individual de muncă se încheie, de regulă, pe durată nedeterminată.

Prin excepție, contractul poate fi încheiat pe durată determinată, exclusiv în cazurile expres și limitativ prevăzute de lege, cu respectarea condițiilor stabilite de [Codul muncii](#) și de reglementările sectoriale aplicabile.

(3) Contractul individual de muncă se va încheia cu respectarea tuturor clauzelor imperative prevăzute de legislația în vigoare, precum și a dispozițiilor contractului colectiv de muncă aplicabil, în măsura în care acestea stabilesc drepturi sau obligații ce completează sau detaliază reglementările legale, fără a le contraveni.

(4) Salariul de bază al fiecărui angajat/lucrător este determinat în conformitate cu dispozițiile Legii-cadru [nr. 153/2017](#) privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare,

sau, după caz, în conformitate cu actul normativ în vigoare la data stabilirii drepturilor salariale, aplicabil categoriei respective de personal.

(5) Angajatorul are obligația de a nu încadra personal în condiții contractuale mai puțin favorabile decât cele prevăzute prin prezentul contract colectiv de muncă, respectând astfel principiul tratamentului nediscriminatoriu și al echității în relațiile de muncă.

Art. 17. -

(1) Încheierea contractului individual de muncă se realizează în conformitate cu dispozițiile legale incidente, cu respectarea drepturilor fundamentale ale persoanei, în special a principiului libertății muncii și al egalității de tratament, selecția angajaților/lucrătorilor efectuându-se exclusiv pe baza aptitudinilor și competenței profesionale, în condiții de nediscriminare.

(2) Obligațiile contractuale față de angajator sunt stabilite prin fișa postului, document care constituie parte integrantă a contractului individual de muncă. Fișa postului este elaborată de către angajator, cu respectarea cerințelor legale aplicabile și a specificului funcției.

(3) La angajare, se va utiliza modelul contractului individual de muncă în conformitate cu modelul-cadru aprobat prin ordin al ministrului muncii, familiei, tineretului și solidarității sociale, în conformitate cu art. 17 [alin. \(8\)](#) din Codul muncii. Contractul va include toate elementele prevăzute în modelul oficial, adaptate specificului postului și cadrului legal aplicabil.

(4) Contractele individuale de muncă vor fi actualizate, în conformitate cu dispozițiile [art. 11](#), cu aplicarea art. 17 [alin. \(5\)](#) din Codul muncii, prin încheierea unui act adițional ori de câte ori intervin modificări ale elementelor esențiale ale raportului de muncă. Angajaților/lucrătorilor le va fi comunicată, în termen de cel mult 30 de zile calendaristice de la data producerii modificării, decizia privind punerea în aplicare a acestor modificări.

(5) Procedura de recrutare și selecție a personalului se desfășoară prin organizarea unui concurs/examen de angajare, inițiat și coordonat de angajator, cu respectarea prevederilor legislației aplicabile în materie, precum și a dispozițiilor prezentului contract colectiv de muncă.

Art. 18. -

(1) În cazul încheierii unui contract individual de muncă pe durată nedeterminată, angajatorul poate stabili o perioadă de probă în scopul evaluării aptitudinilor profesionale ale angajatului/lucrătorului. Durata acesteia nu poate depăși:

- a) 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție;
- b) 120 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere.

(2) În cazul contractelor individuale de muncă încheiate pe durată determinată, perioada de probă nu va putea depăși:

- a) 5 zile lucrătoare, dacă durata contractului este de cel mult 3 luni;
- b) 15 zile lucrătoare, dacă durata contractului este cuprinsă între 3 și 6 luni;
- c) 30 de zile lucrătoare, dacă durata contractului este mai mare de 6 luni;
- d) 45 de zile lucrătoare, în cazul angajaților/lucrătorilor încadrați în funcții de conducere.

(3) Pe parcursul perioadei de probă, angajatul/lucrătorul beneficiază de toate drepturile prevăzute în contractul individual de muncă și, după caz, în contractul colectiv de muncă aplicabil, în condiții nediscriminatorii față de ceilalți angajați/lucrători.

(4) Pe durata perioadei de probă, angajatorul va adopta măsuri de sprijin și orientare profesională pentru facilitarea adaptării angajatului/lucrătorului la cerințele postului și integrarea acestuia în mediul organizațional, ca parte a politicilor interne de resurse umane și a bunelor practici în materie de relații de muncă.

Art. 19. -

(1) Angajatul/lucrătorul poate fi delegat sau detașat în condițiile prevăzute de dispozițiile legale aplicabile.

(2) Contractul individual de muncă poate fi modificat prin acordul de voință al părților sau, în mod unilateral, din inițiativa uneia dintre părți, exclusiv în cazurile expres și limitativ prevăzute de lege.

(3) Refuzul angajatului/lucrătorului de a consimți la modificarea unilaterală a elementelor esențiale ale contractului individual de muncă, în afara cazurilor expres și limitativ prevăzute de legislația aplicabilă, nu conferă angajatorului prerogativa de a dispune încetarea sau modificarea unilaterală a raportului juridic de muncă din acest motiv. O astfel de conduită a angajatului/lucrătorului nu poate fi calificată drept abatere disciplinară și nu poate justifica aplicarea unor măsuri sancționatorii sau echivalente.

(4) Orice modificare a contractului individual de muncă se realizează în condițiile prevăzute de lege, prin acordul de voință al părților, în urma unui proces de negociere individuală între angajator și angajat/lucrător. La solicitarea expresă a angajatului/lucrătorului, acesta poate fi asistat, pe parcursul negocierii, de un

reprezentant al organizației sindicale din care face parte sau, în lipsa acesteia, de un reprezentant al angajaților/lucrătorilor.

Art. 20. -

Contractul individual de muncă poate fi suspendat în condițiile expres și limitativ prevăzute de [Codul muncii](#), ca urmare a intervenirii unui caz de suspendare de drept, prin acordul de voință al părților ori prin actul unilateral al uneia dintre părți, în funcție de temeiul juridic incident și de natura situației care determină suspendarea.

Art. 21. -

(1) 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.

(2) În situațiile în care încetarea contractului individual de muncă intervine din inițiativa angajatorului, ca urmare a constatării inaptitudinii fizice și/sau psihice a angajatului/lucrătorului de către organul competent de expertiză medicală ori ca urmare a necorespunderii profesionale a angajatului/lucrătorului față de locul de muncă în care este încadrat, precum și în cazul concedierii determinate de desființarea locului de muncă din motive care nu țin de persoana angajatului/lucrătorului, instituția are obligația de a acorda un preaviz care nu poate fi mai mic de 20 de zile lucrătoare. Dacă, pe durata preavizului, contractul individual de muncă este suspendat, termenul de preaviz se suspendă corespunzător, cu excepția situației în care suspendarea intervine ca urmare a absențelor nemotivate ale angajatului/lucrătorului, conform dispozițiilor art. 51 [alin. \(2\)](#) din Codul muncii.

(3) Pe durata termenului de preaviz acordat anterior încetării contractului individual de muncă, angajatul/lucrătorul beneficiază, în condițiile contractului colectiv de muncă aplicabil și ale reglementărilor interne ale instituției, de un număr de patru ore libere pe zi lucrătoare, destinate căutării unui nou loc de muncă, fără afectarea drepturilor salariale sau a altor drepturi de natură bănească. Programarea și utilizarea acestor ore se pot realiza și în regim cumulat, în baza unei solicitări formulate de angajat/lucrător și cu acordul angajatorului, în condițiile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil, cu respectarea principiului echității și al continuității activității instituției.

(4) În situația în care încetarea contractului individual de muncă este dispusă fără respectarea obligației legale de acordare a preavizului, angajatul/lucrătorul are dreptul de a contesta măsura concedierii în fața instanței competente.

(5) Desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă poate fi dispusă numai în condițiile expres prevăzute de [art. 247-252](#) din Codul muncii și cu respectarea procedurii disciplinare stabilite prin contractele colective de muncă și reglementările interne aplicabile. Aplicarea sancțiunii fără respectarea procedurii legale atrage nulitatea absolută a măsurii dispuse.

Art. 22. -

Contractul individual de muncă poate fi desfăcut din inițiativa angajatorului numai în cazurile expres și limitativ prevăzute de lege. Prevederile contractului colectiv de muncă pot detalia procedura aplicabilă concedierii, fără a introduce motive suplimentare de încetare a contractului individual de muncă.

Art. 23. -

(1) Concedierea angajatului/lucrătorului pentru necorespondere profesională poate fi dispusă exclusiv în temeiul art. 61 [lit. d\)](#) din Codul muncii, în urma evaluării obiective a performanțelor profesionale raportate la cerințele postului, obținute la două evaluări anuale consecutive. În aplicarea acestei măsuri, angajatorul are obligația de a respecta procedura de evaluare stabilită prin regulamentul intern sau contractul colectiv de muncă aplicabil, cu respectarea principiului dreptului la apărare. La solicitarea expresă a angajatului/lucrătorului, acesta poate fi asistat de un reprezentant al sindicatului din care face parte sau, în lipsa acestuia, de un reprezentant al salariaților.

(2) În cazul angajaților/lucrătorilor care dețin funcții în comitetul sindical sau în alte organe de conducere ale organizației sindicale, angajatorul va consulta comitetul de conducere al organizației sindicale din care acesta face parte și ulterior organul sindical ierarhic superior în toate situațiile care vizează încetarea contractului individual de muncă.

(3) În situația în care instanța judecătorească competentă constată caracterul nelegal sau netemeinic al măsurii de încetare a contractului individual de muncă și dispune anularea acesteia, instituția are obligația de a pune în aplicare măsurile dispuse prin hotărârea definitivă.

(4) În vederea analizării abaterilor săvârșite de către angajați/lucrători, se va înființa la nivel de instituție de cultură o comisie de disciplină.

Art. 24. -

Contractul individual de muncă al angajatului/lucrătorului poate fi desfăcut disciplinar de către angajator numai după efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile și după audierea acestuia, cu acordarea dreptului la apărare.

Art. 25. -

(1) Prin excepție de la regula generală privind încheierea contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, angajatorii pot încheia contracte individuale de muncă pe durată determinată numai în cazurile expres și limitativ prevăzute de lege, în condițiile stabilite de [Codul muncii](#), precum și cu respectarea dispozițiilor prezentului contract colectiv de muncă în ceea ce privește aplicarea acestora.

(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.

(4) Între aceleași părți se pot încheia pe durată determinată cel mult trei CIM succesive.

(5) Contractele individuale de muncă pe durată determinată încheiate între aceleași părți în termen de 3 luni de la încetarea unui contract anterior de același tip sunt considerate, prin efectul legii, contracte succesive.

(6) Prevederile contractelor individuale de muncă existente la data intrării în vigoare a contractelor colective de muncă vor fi puse de acord cu prevederile acestora din urmă în termen de 60 de zile de la intrarea în vigoare a prezentului contract prin act adițional.

(7) Angajații/lucrătorii din Sectorul Cultură pot încheia contracte individuale de muncă sau alte tipuri de contracte cu persoane juridice de drept public sau privat ori cu persoane fizice, fără afectarea programului de lucru al angajatorului.

CAPITOLUL III Condiții de muncă, securitate și sănătate în muncă și apărare împotriva incendiilor și situații de urgență

Art. 26. -

(1) Părțile se obligă să respecte prevederile legale referitoare la prevenirea riscurilor profesionale, protecția sănătății și securitatea lucrătorilor, eliminarea factorilor de risc și accidentare, informarea, consultarea, participarea echilibrată potrivit legii, instruirea lucrătorilor și a reprezentanților lor, precum și direcțiile generale pentru implementarea acestor principii.

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

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

b) se vor lua mai întâi măsurile preconizate să vizeze ameliorarea reală a condițiilor de muncă și, numai dacă acest lucru nu este posibil, se va proceda la compensări bănești sau de altă natură, în condițiile legii;

c) măsurile preconizate pentru ameliorarea condițiilor de muncă trebuie să fie realizate împreună cu reprezentanții sindicatului reprezentativ astfel încât aceștia să fie consultați și informați cu privire la aceste măsuri, încheindu-se anexe speciale la contractele colective de muncă pe instituție.

(3) Angajatorul se va preocupa de ameliorarea mediului din locurile de muncă cu condiții vătămătoare (depozit de carte, periodice și manuscrise, servicii de prelucrare, servicii de achiziții, laboratoare de restaurare, ateliere de legătorie și tipografie, șantieri arheologice sau de profil, fosă, scenă, ateliere etc.).

(4) Unitățile trebuie să ia măsurile necesare pentru:

a) asigurarea securității și protecția sănătății lucrătorilor;

b) prevenirea riscurilor profesionale;

c) informarea și instruirea lucrătorilor;

d) asigurarea cadrului organizatoric și a mijloacelor necesare securității și sănătății în muncă.

Art. 27. -

Organizarea activității, prin stabilirea unei structuri organizatorice raționale, repartizarea tuturor angajaților/lucrătorilor pe locuri de muncă, cu precizarea sarcinilor, competențelor și responsabilităților ce le revin pentru realizarea obiectivelor individuale, precum și exercitarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligațiilor de serviciu de către angajați/lucrători sunt de competența angajatorului, cu consultarea organizațiilor sindicale sau a reprezentanților salariaților, dacă nu există sindicate.

Art. 28. -

(1) Angajatorul asigură organizarea rațională a muncii pe fiecare loc de muncă, stabilind sarcini, competențe și responsabilități menite să asigure utilizarea integrală și eficientă a timpului de lucru de către fiecare angajat/lucrător în parte.

(2) Sarcinile repartizate fiecărui angajat/lucrător vor fi dimensionate și programate astfel încât să asigure un ritm normal de lucru la o intensitate a efortului fizic sau intelectual și o tensiune nervoasă care să nu conducă la solicitarea fizică și psihică excesivă a angajaților/lucrătorilor.

Art. 29. -

(1) În toate situațiile în care normele de muncă nu asigură un grad complet de ocupare, conduc la o suprasolicitare fizică și psihică excesivă sau, după caz, nu corespund condițiilor pentru care au fost elaborate, se impune reexaminarea și redimensionarea lor. Acestea pot fi cerute atât de angajator, cât și de sindicatele reprezentative. În caz de divergență în ceea ce privește 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 activitate și a prevederilor CCM și CCMI, sindicatul reprezentativ sesizează angajatorul de acest lucru și, dacă nici atunci nu sunt respectate, acesta acționează prin oprirea lucrului pentru depășirea normelor respective.

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

(4) Cheltuielile ocazionate de soluționarea divergențelor cu privire la reexaminarea programului de lucru vor fi suportate de angajator numai pentru prima solicitare a sindicatelor reprezentative.

Art. 30. -

Angajatorul are obligația să asigure permanent condițiile tehnice și de microclimat avute în vedere la stabilirea programului de activitate, iar angajații/lucrătorii, să îndeplinească sarcinile ce decurg din funcția sau din postul deținut conform fișei postului.

Art. 31. -

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

(2) Locurile de muncă cu condiții deosebite sunt locurile de muncă unde gradul de expunere la factorii de risc profesional sau la condițiile specifice unor categorii de servicii publice, pe toată durata timpului normal de muncă, poate conduce în timp la îmbolnăviri profesionale, la comportamente riscante în activitate, cu consecințe asupra securității și sănătății în muncă.

(3) Pentru personalul care efectuează activități de scenă, de spectacole și concerte, activități în șantiere arheologice, în laboratoare de restaurare/conservare/investigații, precum și pentru personalul care efectuează alte activități propuse de medicul de medicină a muncii, angajatorii trebuie să asigure controale medicale specializate pentru angajații care execută mișcări de mare intensitate (dansatori, balerini, cascadori, arheologi, restauratori, conservatori, investigatori, artiști muzicieni, personal tehnic de specialitate și auxiliar etc.).

Art. 32. -

(1) Pentru prestarea activității în locurile de muncă cu condiții grele, periculoase, vătămătoare, penibile sau altele asemenea, angajații/lucrătorii au dreptul, după caz, la sporuri la salariul de bază, durata redusă a timpului de lucru, alimentație de întărire a rezistenței organismului, echipament de protecție gratuit, materiale igienico-sanitare, concedii suplimentare, astfel cum acestea sunt reglementate de dispozițiile legale aplicabile și de contractele colective de muncă la nivel de unitate.

(2) Categoriile de angajați/lucrători prevăzute la art. 31 [alin. \(1\)](#) vor fi supuse unui examen medical efectuat de medicul de specialitate, în condițiile și la termenele ce se vor stabili în mod obligatoriu prin contractele colective de muncă aplicabile, fără a depăși 12 luni de la data examenului medical anterior.

(3) La locurile de muncă cu condiții specifice, unde numai o parte dintre angajați/lucrători lucrează în astfel de condiții, aceștia vor beneficia de sporuri, în limitele și în condițiile prevăzute de lege și contractele de muncă aplicabile.

(4) Angajații/lucrătorii care utilizează la locul de muncă echipamente cu ecrane de vizualizare, precum și cei care utilizează lumină artificială atât pe timp de zi, cât și pe timp de noapte la un nivel de sub 200 de lucși beneficiază de decontarea în limita sumei de 500 de lei la achiziționarea de dispozitive de corecție speciale recomandate de medicul de medicină a muncii conform Ordonanței Guvernului nr. 53/2024 privind măsuri referitoare la salarizarea personalului din unele sectoare de activitate bugetară, precum și reglementarea unor aspecte organizatorice și a normelor de aplicare.

Art. 33. -

(1) În cazul în care condițiile de muncă se normalizează, angajații/lucrătorii pot beneficia, în condițiile legii, pentru refacerea capacității de muncă, încă minimum două luni, de următoarele drepturi:

- a) spor pentru condiții grele, periculoase, vătămătoare, penibile sau altele asemenea;
- b) alimentație pentru protecția organismului.

(2) De drepturile prevăzute la [alin. \(1\)](#) beneficiază și angajații/lucrătorii care au lucrat cel puțin 6 luni în condițiile prevăzute la [alin. \(1\)](#) și își schimbă locul de muncă din motive ce nu le sunt imputabile, dacă drepturile de aceeași natură la noul loc de muncă sunt mai mici.

Art. 34. -

În toate cazurile în care condițiile de muncă s-au înrăutățit, determinând reclasificarea locurilor de muncă, angajatorul și sindicatul reprezentativ au obligația de a solicita de urgență autorităților competente reclasificarea locurilor de muncă. Angajații/lucrătorii vor beneficia de drepturile aferente noii reclasificări din momentul stabilirii acesteia de către autoritățile competente.

Art. 35. -

(1) Programul de activitate al fiecărui angajat/lucrător este întocmit de angajator, conform intereselor instituției și cu respectarea prevederilor legale în vigoare, pentru o perioadă de cel puțin două săptămâni calendaristice, aducându-se la cunoștința angajaților/lucrătorilor cu cel puțin 7 zile înainte de intrarea lui în vigoare, exceptându-se situațiile de forță majoră, când anunțul se face cu 24 de ore înainte. În cazul nerespectării condițiilor prevăzute mai sus, angajatul/lucrătorul este absolvit de orice răspundere.

(2) În situația în care programul de muncă anunțat conform [alin. \(1\)](#) nu se efectuează din culpa sau dispoziția angajatorului, parțial sau integral, timpul de muncă astfel neefectuat se consideră muncă prestată de către angajați/lucrători. Timpul de muncă astfel programat și neefectuat nu pot face obiectul vreunei recuperări sau programări de activități suplimentare.

(3) Orele suplimentare efectuate de angajați/lucrători sunt compensate în condițiile legii prin acordarea de timp liber corespunzător sau pecuniar.

Art. 36. -

(1) Părțile sunt de acord că nicio măsură de securitate și sănătate în muncă nu este eficientă dacă nu este cunoscută, însoțită și aplicată în mod conștient de angajați/lucrători.

(2) Angajatorul va asigura condiții pentru ca fiecare angajat/lucrător să primească o instruire suficientă și adecvată în domeniul securității și sănătății în muncă, în special sub formă de informații și instrucțiuni de lucru, specifice locului de muncă și postului său:

- a) la angajare;
- b) la schimbarea locului de muncă sau la transfer;
- c) la introducerea unui nou echipament de muncă sau a unor modificări ale echipamentului existent;
- d) la introducerea oricărei noi tehnologii sau proceduri de lucru;
- e) la executarea unor lucrări speciale.

(3) La angajarea unui angajat/lucrător sau la schimbarea locului de muncă sau a felului muncii, acesta va fi instruit și testat efectiv cu privire la riscurile pe care le presupune noul său loc de muncă și la normele de protecție a muncii, pe care este obligat, în procesul muncii, să le cunoască și să le respecte.

(4) Instruirea periodică se face suplimentar celei programate în următoarele cazuri:

- a) când un angajat/lucrător a lipsit peste 30 de zile lucrătoare;
- b) când au apărut modificări ale prevederilor de securitate și sănătate în muncă privind activități specifice ale locului de muncă și/sau postului de lucru sau ale instrucțiunilor proprii, inclusiv datorită evoluției riscurilor sau apariției de noi riscuri în unitate;
- c) la reluarea activității după accident de muncă;
- d) la executarea unor lucrări speciale;
- e) la introducerea unui echipament de muncă sau a unor modificări ale echipamentului existent;
- f) la modificarea tehnologiilor existente sau procedurilor de lucru;
- g) la introducerea oricărei noi tehnologii sau a unor proceduri de lucru.

(5) Prin contractele colective de muncă la nivel de instituție se vor stabili parametrii de microclimat care vor fi urmăriți la fiecare loc de muncă, în vederea luării măsurilor de protecție a muncii specifice, precum și programele de control al realizării măsurilor stabilite, în conformitate cu reglementările internaționale aplicabile în domeniu.

Art. 37. -

(1) Măsurile privind securitatea, sănătatea și igiena în muncă nu comportă în nicio situație obligații financiare pentru angajați/lucrători.

(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 acesteia se suportă integral de angajator și va fi prevăzută în CCMI.

(3) Cheltuielile legate de asistența medicală pentru angajații/lucrătorii instituției și de contractele de asigurare a persoanelor, în cazul activităților cu mare risc de accidentare, cad în sarcina angajatorului, detaliile urmând a fi precizate în cadrul CCMI.

Art. 38. -

(1) 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 muncă (iluminat, microclimat, zgomot, vibrații, temperatura între limitele de 20°C-24°C, aerisire, umiditate) și cu asigurarea unui microclimat corespunzător în conformitate cu normele de conservare în spațiile care adăpostesc bunuri culturale;
- b) amenajarea corespunzătoare a anexelor sociale ale locurilor de muncă (vestiare, băi, grupuri sanitare, săli repaus, cantină-restaurant și altele, potrivit legii și prevăzute în CCM la nivel de unitate);
- c) diminuarea, până la eliminarea treptată, a emisiilor poluante;
- d) igienizare periodică și reparații, conform regulilor în vigoare;
- e) punerea la dispoziție a săpunului, hârtiei igienice;
- f) acordarea a 2-4 litri de apă minerală filtrată/gazoasă pentru fiecare angajat/lucrător (în zilele când temperatura depășește 35 de grade C la umbră).

(2) Măsurile concrete în sensul prevederilor alin. 1 se stabilesc prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate.

(3) Angajații/lucrătorii sunt obligați să păstreze în bune condiții amenajările efectuate de angajator, să nu le deterioreze, descompleteze și să nu sustragă componente ale acestora.

Art. 39. -

(1) Angajatorul, cu consultarea sindicatelor reprezentative, va organiza, la angajare, examinarea medicală a candidaților în scopul de a constata dacă sunt apți pentru desfășurarea activității în postul pe care ar urma să-l ocupe și, ulterior, examinarea medicală periodică, pentru prevenirea îmbolnăvirilor profesionale.

(2) Examinarea medicală este gratuită, iar cheltuielile ocazionate de examinare se vor suporta conform legii. Condițiile concrete urmează să fie stabilite la nivel de instituții, conform legii. În niciun caz examenul medical nu va putea fi folosit pentru desfacerea abuzivă a contractului de muncă al unui angajat/lucrător.

(3) Angajații/lucrătorii sunt obligați să se supună examenelor medicale în condițiile organizării acestora, potrivit prevederilor [alin. \(2\)](#).

(4) În cazul în care dispozițiile legale speciale sau ale contractului colectiv de muncă pe unitate prevăd examinări medicale la termene mai scurte, determinate de condițiile deosebite de la locurile de muncă, se vor aplica aceste prevederi.

(5) Examinarea medicală a candidaților la angajare și, ulterior, a angajaților/lucrătorilor, periodic, se face de către unitățile sanitare de specialitate acreditate ca atare de Ministerul Sănătății și agreeate de angajator și de sindicatul reprezentativ și selectate potrivit legii.

Art. 40. -

La cererea uneia dintre părți, medicii de specialitate și inspectorii pentru protecția muncii vor fi consultați cu privire la modificarea duratei timpului de lucru și la acordarea de concedii suplimentare, cu respectarea prevederilor legale în vigoare.

Art. 41. -

Părțile convin să facă demersurile necesare pentru constituirea, preluarea sau sponsorizarea unor unități medicale-spitalicești specifice domeniului de activitate.

Art. 42. -

(1) Părțile vor asigura un regim de protecție specială muncii femeilor și tinerilor în vârstă de până la 18 ani, cel puțin la nivelul drepturilor specifice reglementate de legislația muncii și de prevederile prezentului contract, pe care le socotesc ca fiind minimale.

(2) Angajatorul, cu consultarea sindicatului reprezentativ, va evita implicarea în activitatea profesională cu factor de risc ridicat a femeilor însărcinate și a tinerilor cu vârsta sub 18 ani.

(3) Alte drepturi specifice sau alte cuantumuri ale drepturilor reglementate de legislația muncii pot fi stabilite prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate.

(4) Angajatorul va păstra posturile următoarelor categorii de angajați/lucrători:

- a) angajații/lucrătorii care satisfac serviciul militar voluntar;
- b) angajații/lucrătorii lideri de sindicat, care au contractul individual de muncă suspendat, conform legii, pe perioada desfășurării de activități sindicale, îndeplinind o funcție de conducere în sindicat;
- c) angajații/lucrătorii cu incapacități temporare de lucru;
- d) angajații/lucrătorii/angajatele/lucrătoarele, după caz, aflate/aflați în concediile prenatale, postnatale și de îngrijire a copilului, conform legii;
- e) angajații/lucrătorii aflați în concediu de studii.

(5) Femeile însărcinate, precum și părinții cu copii mici cu vârsta de până la 11 ani inclusiv beneficiază de următoarele drepturi speciale:

- a) interzicerea muncii de noapte pentru femeile însărcinate;
- b) posibilitatea de a avea un program flexibil la locul de muncă pentru părinții cu copii sub 11 ani;

c) dreptul de a solicita mutarea temporară pe un post mai puțin solicitant în cazul existenței unor riscuri profesionale pentru sănătatea gravidei sau a copilului.

(6) Angajații/lucrătorii care sunt părinți singuri sau îngrijesc persoane cu dizabilități pot beneficia de program flexibil de muncă sau telemuncă.

Art. 43. -

(1) În vederea îmbunătățirii condițiilor de muncă, în fiecare instituție cu cel puțin 50 de angajați/lucrători se va constitui un comitet de securitate și sănătate în muncă, având atribuțiile stabilite prin regulamentul său de funcționare întocmit în baza Regulamentului-cadru aprobat prin ordin al ministrului muncii, familiei, tineretului și solidarității sociale.

(2) Comitetul de securitate și sănătate în muncă va fi constituit conform legii. În unitățile în care numărul angajaților este mai mare de 50, iar femeile reprezintă cel puțin 20% din personal, comitetul de sănătate și securitate a muncii va avea în componență cel puțin o femeie.

(3) Timpul de muncă afectat activității în comitetele de securitate și sănătate în muncă se consideră timp de lucru efectiv prestat și va fi prevăzut în contractul colectiv de muncă la nivel de unitate.

(4) Activitatea comitetelor de securitate și sănătate în muncă se va desfășura în baza regulamentelor proprii elaborate de angajator și cu consultarea sindicatului reprezentativ.

CAPITOLUL IV Salarizarea și alte drepturi salariale

Art. 44. -

(1) Pentru munca prestată în baza contractului individual de muncă, fiecare angajat/lucrător are dreptul la un salariu exprimat în bani, stabilit conform prevederilor legale sau convenit la încheierea contractului de muncă, indiferent de tipul instituției/companiei în care acesta își desfășoară activitatea.

(2) Salariul cuprinde salariul de bază, adaosurile și sporurile la acesta, indexările ulterioare și alte drepturi de natură salarială, în limitele și condițiile Legii [nr. 153/2017](#), cu modificările și completările ulterioare, sau ale legilor aplicabile privind salarizarea în sectorul bugetar.

(3) Personalul care deține titlul științific de doctor beneficiază de o indemnizație în cuantum de 50% din nivelul salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată, care se acordă lunar numai dacă își desfășoară activitatea în domeniul pentru care deține titlul și dacă are prevăzute în fișa postului un set de atribuții obiective și cuantificabile care să permită verificarea lunară a modului în care activitatea acestuia este valorificată în mod suplimentar.

(4) În situația în care cuantumul prevăzut la alin. (3) se modifică în defavoarea angajaților/lucrătorilor, se aplică dispozițiile prezentului CCM.

Art. 45. -

(1) Salariile de bază sunt diferențiate pe funcții, grade/trepte și gradații în funcție de specificul activității.

(2) Salariul brut include:

a) salariul de bază;

b) sporurile și indemnizațiile prevăzute de lege.

Art. 46. -

(1) Sporurile ce se acordă în condițiile legislației aplicabile sunt următoarele:

a) pentru condiții deosebite de muncă, grele, periculoase, vătămătoare - de până la 15%;

b) sporul în cuantum de 35% din salariul de bază pentru timpul efectiv lucrat pentru condițiile prevăzute de [Codul muncii](#) la art. 137 [alin. \(2\)](#);

c) munca suplimentară prestată în zilele de repaus săptămânal, conform [Codului muncii](#), și în celelalte zile în care în conformitate cu reglementările legale în vigoare nu se lucrează în cadrul schimbului normal de lucru se compensează cu timp liber în următoarele 90 zile calendaristice, proporțional cu timpul efectiv lucrat. În cazul în care compensarea cu timp liber nu este posibilă, se acordă un spor de 75% la salariul de bază pentru timpii lucrați în astfel de situații, în condițiile legislației aplicabile. Evidența orelor suplimentare desfășurate se va gestiona de către șeful ierarhic, conform condicii de prezență/pontaj;

d) pentru vechime în muncă:

i. gradația 1: între 3 și 5 ani - 7,5% la salariul de bază;

ii. gradația 2: între 5 și 10 ani - 5% la salariul de bază stabilit conform gradației 1;

iii. gradația 3: între 10 și 15 ani - 5% la salariul de bază stabilit conform gradației 2;

iv. gradația 4: între 15 și 20 ani - 2,5% la salariul de bază stabilit conform gradației 3;

v. gradația 5: peste 20 de ani - 2,5% la salariul de bază stabilit conform gradației 4;

e) pentru lucrul în timpul nopții - 25%;

f) indemnizația de hrană;

g) alte sporuri și indemnizații stabilite de lege după intrarea în vigoare a prezentului contract.

(2) În condițiile legii, angajații/lucrătorii pot beneficia de tichete-cadou, tichete de creșă, tichete culturale și alte beneficii care vor fi prevăzute de lege după încheierea prezentului contract colectiv de muncă.

(3) Condițiile de participare la fondul de premiere, precum și perioada în care se acordă cota de venit extrabugetar angajaților/lucrătorilor, care nu poate fi mai mare de un an, se stabilesc prin contractul colectiv de muncă la nivel de instituție.

(4) Angajații/lucrătorii pot beneficia de vouchere de vacanță, în condițiile legii.

Art. 47. -

(1) Sporurile prevăzute în prezentul capitol se aplică la salariul de bază aflat în plată pe parcursul valabilității prezentului Contract Colectiv de Muncă la Nivel de Sector.

(2) Angajatorul este obligat să solicite expertizarea locurilor de muncă pentru încadrarea acestora în condiții de muncă în conformitate cu legea pensiilor publice.

(3) Angajatorul este obligat să solicite efectuarea expertizării privind stabilirea locurilor de muncă și a categoriilor de personal pentru determinarea bolilor profesionale în instituțiile din Sectorul Cultură.

Art. 48. -

(1) Angajatorul va asigura condițiile necesare realizării de către fiecare angajat/lucrător a sarcinilor ce îi revin în cadrul programului zilnic de muncă stabilit.

(2) În situația în care angajatorul nu poate asigura pe durata zilei de lucru, parțial sau total, condițiile necesare realizării sarcinilor de serviciu, acesta este obligat să plătească angajaților/lucrătorilor toate drepturile salariale pentru timpul cât lucrul a fost întrerupt.

(3) În cazurile excepționale, când, din motive tehnice sau din alte motive, activitatea a fost întreruptă, angajații/lucrătorii vor primi 75% din salariul de bază individual avut, cu condiția ca încetarea lucrului să nu se fi produs din vina lor și dacă, în tot acest timp, au rămas la dispoziția unității. Prin negociere la nivelul instituției, se va stabili concret modul de realizare a prevederii de a rămâne la dispoziția instituției, prezenți în incinta instituției, în așteptarea reluării activității sau de a rămâne la domiciliu, de unde să poată fi convocați la unitățile din Sectorul Cultură.

(4) În cazurile prevăzute în [alin. \(3\)](#), angajatul/lucrătorul beneficiază și de celelalte drepturi prevăzute de lege pentru astfel de situații.

(5) Conducerea fiecărei instituții, cu consultarea sindicatului reprezentativ sau a reprezentanților angajaților (dacă nu există sindicat reprezentativ), va elabora criterii concrete de performanțe profesionale individuale pentru fiecare post din instituția respectivă. Aceste criterii de performanță profesională vor fi incluse în contractul individual de muncă.

(6) Angajatorul va lua toate măsurile necesare pentru evitarea subiectivismului și a arbitrarului în aplicarea normelor concrete de evaluare a performanțelor profesionale individuale. Încălcarea sau aplicarea greșită cu rea-credință a normelor procedurale privind evaluarea performanțelor profesionale individuale atrage răspunderea potrivit legii, material și disciplinar.

(7) La contestarea evaluărilor, angajatul/lucrătorul contestatar va putea fi asistat, la cererea sa, de un reprezentant al sindicatului reprezentativ.

Art. 49. -

(1) Angajații/lucrătorii beneficiază de indexare periodică a salariului de bază, în conformitate cu prevederile legale aplicabile.

(2) Indexarea se face pe baza coeficienților de indexare prevăzuți prin acte normative și la termenele stabilite prin acestea.

(3) Ca urmare a indexării, angajatorul va recalcula salariile în mod corespunzător.

Art. 50. -

Salariile și toate celelalte drepturi de natură salarială cuvenite angajaților/lucrătorilor se plătesc înaintea oricăror alte obligații bănești ale instituției.

CAPITOLUL V Timpul de muncă și timpul de odihnă

Art. 51. -

(1) Pentru angajații/lucrătorii angajați cu normă întreagă durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână.

(2) Durata normală a timpului de lucru, prevăzută la alin. (1), se realizează prin săptămâna de lucru de 5 zile.

(3) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare. Prin excepție, durata timpului de muncă, ce include și orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de 4 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână.

(4) Pentru anumite activități sau profesii stabilite prin prezentul contract colectiv de muncă sectorial, se pot negocia perioade de referință mai mari de 4 luni, fără să depășească 6 luni. Negocierea se face la nivelul fiecărei unități angajatoare.

(5) La stabilirea perioadelor de referință prevăzute la [alin. \(3\)](#) și [\(4\)](#) nu se ia în calcul durata concediului de odihnă.

(6) La locurile de muncă unde, datorită specificului activității, nu există posibilitatea încadrării în durata normală a timpului de muncă, conform [alin. \(1\)](#), se vor stabili forme specifice de organizare a timpului de muncă prin CCMI.

(7) Orele de începere și încheiere ale programului de lucru vor fi înscrise corespunzător în contractele individuale de muncă, iar în situația în care se impune modificarea acestora, va fi respectată procedura prevăzută de [Codul muncii](#), conform [art. 11](#), coroborat cu art. 17 [alin \(4\)](#). În cazul instituțiilor de spectacole și concerte și biblioteci, orele de începere și terminare a programului, cât și pauzele necesare vor fi stabilite prin CCM.

(8) Angajații/lucrătorii din cadrul unităților de cultură beneficiază în cursul programului de lucru de o pauză de masă de 30 de minute, care se include în durata timpului de muncă.

(9) În toate cazurile când este posibil, angajatorul și sindicatele reprezentative/reprezentantul salariaților, atunci când nu există sindicat, pot stabili ore flexibile de lucru și modalități de aplicare a acestora, care să nu afecteze drepturile prevăzute de contractul colectiv de muncă și buna funcționare a instituției. Vor fi respectate dispozițiile [art. 118](#) din Codul muncii.

(10) Stabilirea orarelor flexibile de muncă nu poate conduce la sporirea sarcinilor de serviciu sau la deteriorarea condițiilor de muncă ori la diminuarea veniturilor provenite din salarii.

(11) Angajații/lucrătorii care își desfășoară activitatea în condiții deosebite, vătămătoare, grele sau periculoase pot beneficia de reducerea duratei normale a timpului de muncă fără afectarea drepturilor lor salariale ori a vechimii în muncă, conform buletinelor de determinare care confirmă existența factorilor vătămători și numărul acestora, în conformitate cu dispozițiile legale în vigoare, prin negociere în contractele colective la nivel de unitate.

(12) Programul de activitate al unității se va face cunoscut pentru o perioadă de cel puțin două săptămâni calendaristice, aducându-se la cunoștința angajaților/lucrătorilor cu cel puțin 7 zile înainte de intrarea lui în vigoare.

(13) Personalul artistic și tehnic din instituțiile de spectacole și concerte, personalul din muzee, biblioteci, centre culturale poate avea un regim special de program, adaptat stagiunilor, evenimentelor culturale și altor activități specifice, stabilit prin contract colectiv la nivel de instituție/unitate.

(14) Pentru personalul artistic din instituțiile de spectacole și concerte, timpul de muncă este alcătuit din:

- a) repetiții;
- b) repetiții pe partide sau grupe;
- c) repetiții cu conducător;
- d) spectacole;
- e) concerte;
- f) studiu individual.

(15) Pentru personalul tehnic și administrativ din instituțiile de spectacole și concerte, timpul de muncă este alcătuit din:

- a) pregătire repetiții, spectacole, concerte, alte activități specifice la scenă, precum și în alte spații interioare sau exterioare, în funcție de programul instituției;
- b) păsuiri;
- c) curățare și reparații decoruri, costume, încălțăminte, machiaj-perucherie etc.;
- d) pregătire fizică înainte de începerea activității;
- e) pregătire și întreținere echipament de muncă, la începutul și sfârșitul programului de muncă; echipare și dezechipare cu echipamentul individual de protecție.

Art. 52. -

(1) În instituțiile de cultură unde activitatea impune un program special, timpul de muncă poate fi organizat în schimburi, fracționat sau flexibil, cu respectarea legislației muncii.

(2) În situația în care, din cauza specificului activității, programul de muncă nu poate fi organizat potrivit art. 113 [alin. \(1\)](#) și art. 137 [alin. \(1\)](#) din Codul muncii, se poate opta pentru aplicarea art. 113 [alin. \(2\)](#), și/sau art. 137 [alin \(2\)](#) și/sau cu aplicarea art. 137 [alin. \(3\)](#), [\(4\)](#) și [\(5\)](#) din Codul muncii, cu respectarea limitei maxime de 40 de ore de muncă într-o perioadă de referință de 7 zile calendaristice, conform Directivei UE 88/2003.

(3) Sporul prevăzut de art. 137 [alin. \(3\)](#) din Codul muncii nu va putea fi sub nivelul minim stabilit în cadrul acestui contract colectiv.

Art. 53. -

- (1) Femeile sau bărbații care au în îngrijire copii de până la 11 ani inclusiv pot lucra cu jumătate de normă, dacă nu beneficiază de creșe sau cămine; timpul cât au fost încadrați în aceste condiții se consideră, la calculul vechimii în muncă, timp lucrat cu normă întreagă.
- (2) La cerere, angajații/lucrătorii care au solicitat, potrivit legii, program parțial de lucru vor putea reveni la programul normal.
- (3) La cererea întemeiată a angajatelor/lucrătoarelor însărcinate, 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.
- (4) Angajata/lucrătorea în cauză este obligată să prezinte o dovadă medicală privind efectuarea controalelor pentru care s-a învoit.
- (5) Procedura de aplicare a prevederilor alineatelor precedente se stabilește prin contractele colective de muncă la nivel de unitate.

Art. 54. -

- (1) Angajații/lucrătorii care își desfășoară activitatea în locuri de muncă cu condiții deosebite beneficiază de recuperarea timpului suplimentar de muncă prestat, în condițiile prevăzute de lege și de prezentul contract. Modalitățile specifice de recuperare se vor stabili printr-un protocol încheiat între angajator și sindicatul reprezentativ, fără a afecta programul instituției. Acest protocol va constitui anexă la contractul colectiv de muncă al fiecărei unități.
- (2) Orele prestate peste programul normal de lucru, așa cum este el stabilit în CCM al fiecărei instituții, și în zilele nelucrătoare, la solicitarea angajatorului în beneficiul instituției, sunt ore suplimentare și se compensează cu timp liber sau în bani, în condițiile prevăzute la art. 46 [lit. c](#)).
- (3) Angajații/lucrătorii pot fi chemați să presteze ore suplimentare numai cu acordul lor scris, cu excepția cazurilor de forță majoră și a cazului fortuit prevăzute de legislația aplicabilă. Ceea ce depășește 120 ore/an de persoană necesită și acordul sindicatului reprezentativ din unitate.
- (4) Stabilirea programului de lucru, ce implică ore suplimentare, se va face cu acordul sindicatului reprezentativ la nivel de unitate.
- (5) Orele suplimentare se compensează cu timp liber corespunzător sau, dacă nu au putut fi compensate în următoarele 90 zile și cel în cauză este de acord, se plătesc cu un spor stabilit conform prezentului contract și în conformitate cu prevederile legale aplicabile.

Art. 55. -

- (1) Personalul artistic, științific, muzeografic, tehnic, personalul din biblioteci care participă la spectacole, repetiții, șantiere arheologice, expoziții interne și externe și turnee poate avea un regim special al muncii suplimentare, stabilit prin contractele colective de muncă la nivel de unitate.
- (2) În situațiile prevăzute de [alin. \(1\)](#) în care nu există un contract colectiv la nivel de unitate, regimul special se va stabili cu consultarea sindicatului/reprezentatului salariaților, acolo unde nu există sindicat.

Art. 56. -

- (1) Se consideră muncă în timpul nopții munca ce se prestează în intervalul cuprins între orele 22:00 și 06:00.
- (2) Angajații/lucrătorii care efectuează cel puțin 3 ore de muncă de noapte beneficiază fie de program redus cu o oră față de durata normală a zilei de muncă, fără ca aceasta să ducă la scăderea salariului de bază, fie de un spor de 25% din salariul de bază pentru fiecare oră de muncă de noapte prestată.
- (3) Angajatorul care, în mod frecvent, utilizează munca de noapte este obligat să informeze despre aceasta inspectoratul teritorial de muncă.
- (4) Angajații/lucrătorii 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 stabilite în contractul colectiv de muncă la nivel de unitate.
- (6) Angajații/lucrătorii 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 apti.
- (7) Tinerii care nu au împlinit vârsta de 18 ani nu pot presta muncă de noapte.
- (8) Femeile însărcinate, cele care se află în primele 6-8 săptămâni după o naștere și cele care alăptează, precum și angajații/lucrătorii cu restricții medicale nu pot fi obligați să presteze muncă de noapte.
- (9) Personalul de specialitate și tehnic care lucrează frecvent în timpul nopții beneficiază de măsuri compensatorii suplimentare, stabilite la nivel de unitate, prin CCM.

Art. 57. -

- (1) Repausul săptămânal se acordă în două zile consecutive, de regulă sâmbăta și duminica.

(2) În cazul în care activitatea de la locul de muncă nu poate fi întreruptă în zilele de sâmbătă și duminică, prin CCMI se vor stabili condițiile în care zilele de repaus săptămânal să fie acordate și în alte zile ale săptămânii sau cumulativ, pe o perioadă mai mare, în funcție de necesitățile unității și ale angajaților, conform dispozițiilor legale aplicabile.

(3) În situația când angajatorul consideră că este necesară suspendarea repausului săptămânal, de cel puțin două zile consecutive într-o perioadă de referință de 7 zile calendaristice, pe lângă respectarea dispozițiilor art. 137 [alin \(4\)](#) și [\(5\)](#) din Codul muncii, va solicita și acordul fiecărei persoane privind prestarea muncii suplimentare.

(4) Solicitățile repetate adresate angajatului în afara programului de lucru, fără a fi justificate de o situație de forță majoră, constituie o încălcare a dreptului acestuia la odihnă și reprezintă o ingerință nepermisă în viața sa personală și de familie.

(5) Lucrătorii au dreptul, potrivit legislației, la viață privată, iar, în afara programului de lucru stabilit conform Modelului-Cadru CIM și art. 17 [alin \(3\)](#) și [\(4\)](#) din Codul muncii, nu pot primi solicitări din partea angajatorului, cu excepția cazurilor de forță majoră.

(6) Orice solicitare a angajatorului privind executarea unor sarcini și atribuții va fi transmisă în timpul programului de muncă și nu va viza executarea unor sarcini și/sau atribuții care nu intră în sfera celor specifice postului ocupat, conform COR și, după caz, Standardului Ocupațional.

(7) Angajatorul se obligă să respecte dreptul la repaus și să planifice programul de muncă astfel încât să nu conducă la suprasolicitare.

Art. 58. -

(1) Sunt zile nelucrătoare zilele de repaus săptămânal și zilele de sărbători legale și religioase, zile stabilite nelucrătoare potrivit legii. Angajații/lucrătorii care își desfășoară activitatea în aceste zile vor beneficia de compensațiile stabilite conform dispozițiilor legale aplicabile și prezentului contract.

(2) Angajații/lucrătorii care își desfășoară activitatea în zilele libere stabilite prin lege vor beneficia de timp liber corespunzător sau de un spor aplicat la salariul de bază lunar.

Art. 59. -

Angajații/lucrătorii pot solicita, pentru cazuri justificate, decalarea programului de lucru. Angajatorul va analiza cererea și o va aproba, în funcție de posibilități. Modalitățile practice, locale, se stabilesc pe baza prevederilor CCMI și fac obiectul unor înțelegeri individuale, prevăzute, de regulă, în contractul individual de muncă. Angajații/lucrătorii 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. 60. -

Acolo unde natura atribuțiilor permite acest lucru, angajații/lucrătorii pot beneficia de regimul de telemuncă, cu acordul ambelor părți, astfel:

a) părinții sau reprezentanții legali care au în întreținere copii cu vârsta de până la 11 ani inclusiv beneficiază de 10 zile/lună de telemuncă;

b) angajații/lucrătorii din Cultură, ale căror atribuții permit acest lucru, beneficiază de 10 zile/lună de telemuncă. În condiții deosebite, dacă angajatorul este de acord și atribuțiile lucrătorului permit, acesta poate lucra în regim de telemuncă mai mult de 10 zile/lună;

c) contractele individuale de muncă vor fi actualizate corespunzător astfel încât să reflecte aceste situații specifice, cu respectarea actelor normative aplicabile.

Art. 61. -

(1) Efectuarea concediului de odihnă se realizează în baza unei programări colective sau individuale stabilite de angajator până la finalul anului în curs pentru anul următor, cu consultarea sindicatului reprezentativ sau, după caz, a reprezentanților salariaților.

(2) Angajații/lucrătorii au dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu de odihnă plătit de minimum 21 de zile lucrătoare.

(3) Fac excepție de la prevederile [alin. \(2\)](#):

a) angajații/lucrătorii care au vârsta sub 18 ani au dreptul, în fiecare an calendaristic, la un concediu plătit de 24 de zile lucrătoare;

b) angajații/lucrătorii nou-angajați, pentru primul an de activitate înscris în Revisal, au dreptul la un concediu de odihnă plătit cu o durată minimă de 21 de zile lucrătoare.

(4) În afara concediului de odihnă, angajații/lucrătorii care prestează munci grele, periculoase sau vătămătoare ori lucrează în locuri de muncă în care există astfel de condiții au dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu de odihnă suplimentar cu o durată cuprinsă între 3 și 10 zile lucrătoare.

(5) Conform prevederilor legale, prin CCMI se pot stabili criteriile pe baza cărora angajații/lucrătorii pot să beneficieze de concedii de odihnă anuale și de concedii de odihnă suplimentare mai mari.

(6) Angajatul poate solicita reportarea a cel puțin 10 zile de concediu în anul următor.

Art. 62. -

Angajații/lucrătorii din Sectorul Cultură au dreptul, în fiecare an calendaristic, la un concediu de odihnă plătit, cu o durată de 21 sau 25 zile lucrătoare, în raport cu vechimea lor în muncă, după cum urmează:

- a) vechimea în muncă de până la 10 ani - 21 zile lucrătoare;
- b) vechimea în muncă de peste 10 ani - 25 zile lucrătoare.

Art. 63. -

(1) Pentru perioada concediului de odihnă angajatul/lucrătorul beneficiază de o indemnizație de concediu care 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/lucrătorii vor primi o indemnizație ce reprezintă media zilnică a drepturilor salariale din ultimele 3 luni anterioare celei în care este efectuat concediul, multiplicată cu numărul de zile de concediu.

(3) Indemnizația de concediu de odihnă se poate plăti de către angajator cu cel puțin 10 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu, la cerere.

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

Art. 64. -

(1) Concediul anual de odihnă va putea fi fracționat, la solicitarea angajatului/lucrătorului, cu condiția ca una din fracțiuni să fie de cel puțin 10 zile lucrătoare și să nu pericliteze desfășurarea normală a activității.

(2) În situația în care angajatul/lucrătorul, din motive obiective și justificabile, nu poate beneficia, integral sau parțial, de concediul de odihnă anual la care este îndreptățit în anul calendaristic respectiv, angajatorul, cu acordul părții interesate, are obligația de a acorda concediul de odihnă neefectuat într-un interval de 18 luni începând cu anul următor celui în care a apărut dreptul angajatului/lucrătorului de a beneficia de concediul de odihnă anual.

(3) Concediul de odihnă poate fi întrerupt la cererea angajatului/lucrătorului.

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

(5) În situația în care cheltuielile și prejudiciul cauzat depășesc 50% din salariul minim brut pe țară garantat în plată, achitarea acestora se va face în avans, cu cel puțin 3 zile înainte de data la care se solicită prezența angajatului/lucrătorului la serviciu, astfel încât lucrătorul să nu fie prejudiciat și să dispună de resursele necesare revenirii la locul de muncă.

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

Art. 65. - Concedii suplimentare și zile libere

(1) Personalul angajat în instituțiile de cultură care desfășoară activități cu suprasolicitare fizică și psihică, activități în condiții grele, vătămătoare și periculoase de muncă beneficiază de 10 zile de concediu suplimentar de odihnă.

(2) Angajații/lucrători cu handicap, nevăzătorii și tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de un concediu suplimentar de odihnă de 10 zile lucrătoare.

(3) Pentru definitivarea studiilor, angajații/lucrătorii beneficiază de 30 de zile calendaristice pe an plătite de către angajator.

Art. 66. -

(1) Angajatul/lucrătorul care a beneficiat de concediul pentru creșterea copilului, potrivit dispozițiilor legale, până la împlinirea vârstei de 2 ani a copilului, respectiv până la 3 ani în cazul copilului cu handicap are dreptul, la cerere, de a beneficia de un concediu suplimentar fără plată pentru o perioadă de până la un an, în condițiile prevăzute de legislația în vigoare.

(2) Pe întreaga durată a concediului prevăzut la [alin. \(1\)](#), suspendarea contractului individual de muncă al angajatului/lucrătorului operează de drept, iar încetarea acestuia din inițiativa angajatorului este interzisă. Postul aferent funcției deținute anterior de angajat/lucrător nu poate fi ocupat de o altă persoană decât în temeiul unui contract individual de muncă încheiat pe durată determinată.

(3) Angajații/lucrătorii au dreptul, potrivit legii, la zile libere plătite pentru evenimente deosebite în familie sau pentru alte situații după cum urmează:

- a) căsătoria angajatului/lucrătorului - 5 zile lucrătoare;

- b) nașterea unui copil - 10 zile lucrătoare (+ 5 zile suplimentare dacă tatăl a urmat un curs de puericultură);
- c) căsătoria unui copil - 3 zile lucrătoare;
- d) decesul unui membru apropiat al familiei (soț, părinte, copil, frate, soră, socru/soacră, bunici) - 5 zile lucrătoare;
- e) decesul unei rude de gradul II - 3 zile lucrătoare;
- f) la schimbarea locului de muncă, cu mutarea domiciliului în altă localitate - 5 zile;
- g) îngrijirea sănătății copilului - 2 zile lucrătoare/an (conform Legii [nr. 91/2014](#));
- h) asistarea copilului de până la 12 ani în prima zi de școală - 1 zi lucrătoare;
- i) donarea de sânge - 1 zi lucrătoare.

Art. 67. - Concediul pentru îngrijirea unui membru al familiei

- (1) Angajații/lucrătorii au dreptul la un concediu de îngrijitor de 10 zile lucrătoare pe an pentru îngrijirea unei rude (soț/soție, copil, părinte, frate/soră) sau a unei persoane cu care locuiește în aceeași gospodărie, care necesită îngrijire medicală pentru probleme medicale grave, conform [Codului muncii](#) și Ordinului comun al ministrului muncii și solidarității sociale și al ministrului sănătății [nr. 2172/3829/2022](#).
- (2) Prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate acest concediu poate fi extins.
- (3) Zilele de concediu pentru îngrijire sunt plătite integral și nu afectează durata concediului de odihnă anual.

Art. 68. -

- (1) Angajații/lucrătorii 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/lucrătorului pe perioada formării profesionale pe care salariatul o urmează din inițiativa sa.
- (4) Angajatorul poate respinge solicitarea angajatului/lucrătorului numai cu acordul sindicatului reprezentativ sau, după caz, cu acordul reprezentanților salariaților și numai dacă absența angajatului/lucrătorului 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) Angajații/lucrătorii au dreptul la 60 de zile lucrătoare de concediu fără plată acordat o singură dată pe an pentru completarea și finalizarea studiilor astfel:
 - a) pentru pregătirea și susținerea examenului de bacalaureat, examenului de admitere în învățământul superior, a examenelor de an universitar și pentru susținerea examenului de licență, pe perioada desfășurării acestora;
 - b) pentru pregătirea și susținerea examenului de admitere la doctorat, a examenelor din perioada de doctorat sau susținerea tezei de doctorat;
 - c) pentru pregătirea și susținerea lucrărilor specifice studiilor de postdoctorat;
 - d) prezentarea la concurs în vederea ocupării unui post în altă unitate.
- (7) 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. \(5\)](#).
- (8) În cazul în care în cursul unui an calendaristic nu a fost asigurată participarea la o formare profesională pe cheltuiela angajatorului, angajatul/lucrătorul în cauză are dreptul la un concediu pentru formare profesională, plătit de angajator, de până la 10 zile lucrătoare sau până la 80 de ore, cu respectarea [Codului muncii](#).
- (9) În situația prevăzută la [alin. \(8\)](#) indemnizația de concediu va fi stabilită conform [art. 150](#) din Codul muncii.
- (10) Perioada în care angajatul/lucrătorul beneficiază de concediul plătit prevăzut la [alin. \(8\)](#) se stabilește de comun acord cu angajatorul. Cererea de concediu plătit pentru formare profesională va fi înaintată angajatorului în condițiile prevăzute la [alin. \(5\)](#).
- (11) 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/lucrătorului, altele decât salariul.
- (12) Angajații/lucrătorii vor beneficia de un concediu de acomodare pentru situațiile care presupun adopția unui copil.
- (13) Pentru rezolvarea unor situații personale, altele decât cele prevăzute la [alin. \(1\) - \(10\)](#), angajații/lucrătorii au dreptul la cel puțin 90 de zile lucrătoare de concediu fără plată pentru interese personale.

CAPITOLUL VI Alte măsuri de protecție și facilități acordate angajaților/lucrătorilor

Art. 69. -

Angajatorul va face toate demersurile necesare pentru obținerea vizelor necesare și plata asigurărilor de sănătate și a asigurărilor pentru baza materială necesară deplasării angajaților/lucrătorilor, în interesul serviciului, în străinătate.

Art. 70. -

(1) Concedierea reprezintă încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului. Concedierea poate fi dispusă pentru motive care țin de persoana angajatului/lucrătorului sau pentru motive care nu țin de persoana angajatului/lucrătorului:

a) desființarea locului de muncă trebuie să fie efectivă și să aibă o cauză reală și serioasă, dintre cele prevăzute la [alin. \(1\)](#);

b) concedierea pentru motive care nu țin de persoana angajatului/lucrătorului poate fi individuală sau colectivă;

c) angajații/lucrătorii concediați pentru motive care nu țin de persoana lor beneficiază de măsuri active de combatere a șomajului în condițiile prevăzute de lege și de contractul colectiv de muncă aplicabil.

(2) Prin concediere colectivă se înțelege concedierea, într-o perioadă de 30 de zile calendaristice, dispusă din unul sau mai multe motive dintre cele prevăzute la [alin. \(1\)](#), a unui număr de:

a) cel puțin 5 angajați/lucrători, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați mai mult de 20 de angajați/lucrători și mai puțin de 100 de angajați/lucrători;

b) cel puțin 10% din angajați/lucrători dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați cel puțin 100 de angajați/lucrători, dar mai puțin de 300 de angajați/lucrători;

c) cel puțin 30 de angajați/lucrători dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați cel puțin 300 de angajați/lucrători.

(3) În cazul concedierilor colective, angajatorului îi revin următoarele obligații:

a) să întocmească un plan de măsuri sociale sau de alt tip prevăzut de lege ori de contractele colective de muncă aplicabile, cu consultarea sindicatului sau a reprezentanților salariaților;

b) să propună angajaților/lucrătorilor programe de formare profesională;

c) să pună la dispoziție sindicatului care are membri în unitate sau, după caz, reprezentanților salariaților toate informațiile relevante în legătură cu concedierea colectivă în vederea formulării propunerilor din partea acestora;

d) să inițieze în timp util, în scopul punerii de acord, consultări cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților referitoare la metodele și mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numărului de angajați/lucrători afectați și de atenuare a consecințelor.

(4) Angajatorul are obligația să notifice în scris sindicatului sau, după caz, reprezentanților salariaților intenția de concediere colectivă cu cel puțin 45 de zile calendaristice anterioare emiterii deciziilor de concediere.

(5) Notificarea intenției de concediere colectivă se face sub forma unui proiect de concediere colectivă, care trebuie să cuprindă:

a) numărul total și categoriile de angajați/lucrători;

b) motivele care determină concedierea;

c) numărul și categoriile de angajați/lucrători care vor fi afectați de concediere;

d) criteriile avute în vedere, potrivit legii și/sau contractelor colective de muncă, pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere;

e) măsurile avute în vedere pentru limitarea numărului concedierilor;

f) măsurile pentru atenuarea consecințelor concedierii și compensațiile ce urmează să fie acordate angajaților/lucrătorilor supuși concedierii, conform dispozițiilor legale și contractului colectiv de muncă aplicabil;

g) data de la care sau perioada în care vor avea loc concedierile;

h) termenul înăuntrul căruia sindicatul sau, după caz, reprezentanții salariaților pot face propuneri pentru evitarea ori diminuarea numărului angajaților/lucrătorilor concediați.

(6) Angajatorul are obligația să notifice proiectul de concediere inspectoratului teritorial de muncă și agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă la aceeași dată la care l-a notificat sindicatul sau, după caz, reprezentanții salariaților.

Art. 71. -

(1) În situația în care concedierile de personal nu pot fi evitate, conducerea instituției va comunica în scris fiecărui angajat/lucrător al cărui post urmează a fi desființat dacă i se oferă sau nu un alt loc de muncă ori cuprinderea într-o formă de recalificare profesională în vederea ocupării unui post în aceeași instituție.

(2) În cazurile în care angajaților/lucrătorilor nu li se pot oferi alte locuri de muncă ori aceștia refuză locul de muncă oferit sau cuprinderea într-o formă de recalificare, conducerea instituției le va comunica în scris termenul de preaviz, în condițiile prevăzute de lege.

(3) În cazul reorganizării activității ca urmare a preluării patrimoniului de alte entități juridice sau persoane fizice, acestea au obligația de a nu efectua disponibilizări în rândul angajaților aflați în activitate la data preluării, până la expirarea contractului colectiv de muncă aplicabil.

(4) Angajații/lucrătorii concediați pentru motive care nu țin de persoana lor beneficiază de măsuri active de combatere a șomajului și pot beneficia de compensații în condițiile prevăzute de lege și de contractul colectiv de muncă aplicabil.

(5) În situația în care disponibilizările sunt inevitabile, persoanele disponibilizate vor beneficia de salarii compensatorii după grila propusă mai jos, cu excepția personalului salarizat potrivit Legii [nr. 153/2017](#):

- a) până la 3 ani - un număr de 3 salarii brute;
- b) 10 salarii pentru persoanele cu o vechime în unitate între 3 și 10 ani;
- c) 15 salarii pentru persoanele cu o vechime în unitate între 10 și 20 de ani;
- d) 20 salarii pentru persoanele cu o vechime în unitate de peste 20 de ani.

(6) De aceleași drepturi poate beneficia și personalul salarizat potrivit Legii [nr. 153/2017](#) în condițiile în care intervin dispoziții legale aplicabile acestuia.

(7) De asemenea aceste disponibilizări vor fi făcute cu respectarea legislației aplicabile la momentul în care a survenit situația.

(8) Se va interzice recurgerea la concedieri succesive care pot masca o eventuală concediere colectivă, pe o perioadă de cel puțin 6 luni.

(9) Calculul salariilor compensatorii se va face cu respectarea legislației aplicabile.

Art. 72. -

(1) În cazul în care la nivelul instituției apare necesitatea unor acțiuni de concediere colectivă, la aplicarea efectivă a reducerii de personal din motivele prevăzute de lege, după reducerea posturilor vacante de natura celor desființate, ordinea criteriilor de selecție a angajaților/lucrătorilor cărora urmează să le înceteze contractul de muncă este următoarea:

- a) contractele de muncă ale angajaților/lucrătorilor care cumulează două sau mai multe funcții, precum și ale celor care cumulează pensia cu salariul;
- b) contractele de muncă ale persoanelor care îndeplinesc condițiile de pensionare pentru limită de vârstă;
- c) contractele de muncă ale persoanelor care îndeplinesc condițiile de pensionare, la cererea lor;
- d) angajații/lucrătorii care nu au funcția de bază în instituție;
- e) angajații/lucrătorii aflați în perioada de probă;
- f) angajații/lucrătorii care au avut în ultimii 5 ani cel puțin două calificative de satisfăcător.

(2) La luarea măsurii de desfacere a contractului de muncă pentru reducere de posturi vor fi avute în vedere următoarele criterii minime:

- a) dacă măsura ar putea afecta doi soți care lucrează în aceeași unitate, se desface contractul de muncă al soțului care are venitul cel mai mic, fără ca prin aceasta să se poată desface contractul de muncă al unei persoane care ocupă un post nevizat de concediere;
- b) măsura poate să afecteze, numai în ultimul rând, angajații/lucrătorii din familii monoparentale, precum și angajații/lucrătorii care mai au cel mult doi ani până la pensionarea lor, la cerere.

(3) În cazul în care măsura desfacerii contractului de muncă ar afecta un salariat care a urmat o formă de calificare sau de perfecționare a pregătirii profesionale și a încheiat cu instituția publică un act adițional la contractul de muncă, prin care s-a obligat să presteze o activitate într-o anumită perioadă de timp, instituția nu-i va putea pretinde acestuia despăgubiri pentru perioada rămasă nelucrată până la împlinirea termenului, nici contravaloarea cursurilor sau a specializărilor suportate financiar de către instituție, dacă măsura desfacerii contractului de muncă nu-i este imputabilă.

(4) Disponibilizarea se va efectua cu acordul sindicatului reprezentativ.

Art. 73. -

(1) Instituția care, pentru motivele prevăzute la [art. 70](#), își reduce activitatea și numărul de angajați/lucrători, dar revine la activitatea și la numărul de angajați/lucrători inițial într-o perioadă de 12 luni de la luarea măsurilor de desfacere a contractelor individuale de muncă are obligația să facă publică aceasta și să anunțe în scris sindicatul reprezentativ sau federația la care este afiliat acesta.

(2) Instituția care, pentru motivele prevăzute la [art. 70](#), își încetează activitatea, dar își reia activitatea într-o perioadă de 12 luni de la luarea măsurilor de desfacere a contractelor individuale de muncă are obligația să facă publică aceasta și să anunțe în scris sindicatul reprezentativ sau federația la care este afiliat acesta.

(3) În termen de 45 de zile calendaristice de la data concedierii, angajatul/lucrătorul concediat prin concediere colectivă are dreptul de a fi reangajat cu prioritate pe postul reînființat în aceeași activitate, fără examen, concurs sau perioadă de probă.

(4) În situația în care în perioada prevăzută la [alin. \(3\)](#) se reiau aceleași activități, angajatorul va transmite angajaților/lucrătorilor care au fost concediați de pe posturile a căror activitate este reluată în aceleași condiții de competență profesională o comunicare scrisă prin care sunt informați asupra reluării activității.

(5) Angajații/lucrătorii au la dispoziție un termen de maximum 5 zile calendaristice de la data comunicării angajatorului prevăzute la [alin. \(4\)](#) pentru a-și manifesta în scris consimțământul cu privire la locul de muncă oferit.

(6) În situația în care angajații/lucrătorii care au dreptul de a fi reangajați potrivit [alin. \(4\)](#) nu își manifestă în scris consimțământul în termenul prevăzut la [alin. \(5\)](#) sau refuză locul de muncă oferit, angajatorul poate face noi încadrări pe locurile de muncă rămase vacante.

(7) Prevederile [art. 70-73](#) nu se aplică angajaților/lucrătorilor din instituțiile publice și autoritățile publice.

(8) Prevederile [art. 70-73](#) nu se aplică în cazul contractelor individuale de muncă încheiate pe durată determinată, cu excepția cazurilor în care aceste concedieri au loc înainte de data expirării acestor contracte.

(9) Excepție fac angajații/lucrătorii încadrați cu cumul de funcții sau care cumulează salariul cu pensia.

Art. 74. -

În cazul decesului angajatului/lucrătorului, familia/reprezentantul legal al acestuia poate beneficia de un ajutor, în limitele și în condițiile legii.

Art. 75. -

Angajații/lucrătorii instituțiilor 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. 76. -

Conform [art. 1](#) din anexa la Hotărârea Guvernului nr. 714/2018 privind drepturile și obligațiile personalului autorităților și instituțiilor publice pe perioada delegării și detașării în altă localitate, precum și în cazul deplasării în interesul serviciului, cu modificările și completările ulterioare, angajații/lucrătorii instituțiilor beneficiază de drepturile de delegare astfel:

a) Persoana delegată într-o localitate situată la o distanță cuprinsă între 5 și 50 km de localitatea în care își are locul permanent de muncă beneficiază de o indemnizație de delegare în cuantum de 23 lei/zi, indiferent de funcția pe care o îndeplinește și de autoritatea sau instituția publică în care își desfășoară activitatea;

b) Persoana delegată într-o localitate situată la o distanță mai mare de 50 km de localitatea în care își are locul permanent de muncă și care nu se poate înapoia la sfârșitul zilei de lucru beneficiază de o alocație zilnică de delegare compusă din:

i) o indemnizație de delegare, în cuantum de 23 lei/zi, indiferent de funcția pe care o îndeplinește și de autoritatea sau instituția publică în care își desfășoară activitatea;

ii) o alocație de cazare, în cuantum 265 lei/zi, în limita căreia trebuie să își acopere cheltuielile de cazare.

Art. 77. -

(1) Pe durata delegării, respectiv a detașării, angajatul/lucrătorul își păstrează funcția și toate celelalte drepturi prevăzute în contractul individual de muncă.

(2) Pe durata detașării angajatul/lucrătorul beneficiază de drepturile care îi sunt mai favorabile, fie de drepturile de la angajatorul care a dispus detașarea, fie de drepturile de la angajatorul la care este detașat.

Art. 78. -

(1) Femeile au dreptul la concediu de maternitate plătit care se compune dintr-un concediu prenatal și un concediu postnatal, în conformitate cu prevederile legale.

(2) Dacă nașterea se produce înainte de expirarea concediului prenatal, concediul postnatal se prelungește cu numărul zilelor concediului prenatal neefectuat.

(3) Mama sau, după caz, tatăl beneficiază de un concediu cu plată destinat pentru creșterea copiilor în vârstă de până la 2 ani, respectiv a copilului cu handicap de până la 3 ani, conform legislației în vigoare.

(4) În perioada concediilor medicale, a concediilor de maternitate și a celor pentru creșterea și îngrijirea copiilor, raporturile de serviciu nu pot înceta și nu pot fi modificate decât din inițiativa funcționarului public în cauză, cu excepția situațiilor prevăzute la art. 512 [alin. \(4\)](#) și [\(5\)](#) din Codul administrativ.

(5) Femeile însărcinate, cele care se află în primele 6-8 săptămâni după o naștere și cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte, nu vor fi chemate la ore suplimentare, nu vor fi trimise în deplasare și nu vor putea fi detașate decât cu acordul lor.

(6) La solicitarea Comitetului de sănătate și securitate a muncii, angajatorul are obligația să evalueze riscurile pe care le presupune locul de muncă al angajatei/lucrătoarei care anunță că este însărcinată, precum și al salarietei care alăptează și să le informeze cu privire la acestea.

Art. 79. -

În caz de deces al mamei, drepturile ce s-ar fi cuvenit acesteia pentru creșterea copilului în vârstă de până la doi ani sau, în cazul copilului cu handicap, de până la 3 ani se vor acorda tatălui, dacă are copilul în îngrijire.

Art. 80. -

(1) Părțile înțeleg:

a) prin termenul de formare profesională - orice procedură prin care un angajat/lucrător dobândește o calificare atestată printr-un certificat sau o diplomă eliberată în condițiile prevăzute de Legea învățământului;

b) prin termenul de formare profesională continuă - orice procedură prin care angajatul/lucrătorul, având deja o calificare ori o profesie, își completează cunoștințele profesionale fie prin aprofundarea studiilor într-un anumit domeniu al specialității de bază, fie prin deprinderea unor metode sau procedee noi adoptate în domeniul specialităților sale.

(2) Formarea profesională și formarea profesională continuă cuprind și teme din domeniul relațiilor de muncă, convenite între sindicate și angajator.

(3) Părțile convin asupra necesității și obligativității perfecționării profesionale a tuturor categoriilor de angajați/lucrători.

(4) Părțile semnate convin să acorde întregul sprijin solicitat de Consiliul Național al Calificărilor și al Formării Profesionale a Adulților pentru elaborarea sistemului de standarde ocupaționale bazate pe competență. Sistemul va fi utilizat pentru evaluarea și certificarea calificării angajaților/lucrătorilor.

(5) Formarea profesională a angajaților/lucrătorilor se poate realiza prin următoarele forme:

a) participarea la cursuri organizate de Ministerul Culturii, Ministerul Educației și Cercetării, Institutul Național pentru Cercetare și Formare Culturală, universități de stat sau de furnizori de servicii de formare profesională din țară și din străinătate;

b) stagii de adaptare profesională la cerințele postului și ale locului de muncă;

c) stagii de practică și de specializare în țară și străinătate;

d) formare individualizată;

e) stagii de perfecționare organizate de organizațiile sindicale reprezentative;

f) alte forme de pregătire prevăzute de lege sau convenite între angajator și salariat.

(6) Angajatorul va suporta toate cheltuielile ocazionate de participarea angajaților/lucrătorilor la cursurile și stagiile de formare profesională inițiate de către acesta, în condițiile legii.

Art. 81. -

(1) La încheierea contractelor colective de muncă la nivel de unități, pentru partea privind formarea profesională se va ține seama cel puțin 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 sindicat și angajator; cheltuielile pentru activitatea de formare profesională a angajaților/lucrătorilor se suportă de către unități;

b) sindicatul reprezentativ va participa, prin împuternicirii săi, la orice formă de examinare organizată în vederea absolvirii unui curs de formare profesională în cadrul unității;

c) în cazul în care unitatea urmează să-și schimbe parțial sau total profilul de activitate, aceasta va informa și consulta sindicatul cu cel puțin 2 luni înainte de aplicarea măsurii și va oferi propriilor salariați posibilitatea de a se califica sau recalifica înainte de a apela la angajări de forță de muncă din afară;

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

e) angajații/lucrătorii 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 unitatea din motive imputabile lor înainte de împlinirea unui termen de 3 ani de la data absolvirii cursurilor;

f) excepții la litera e) sunt situațiile în care CIM încetează din motive neimputabile salariatului.

(2) Programele adoptate conform [alin. \(1\)](#) vor fi aduse la cunoștință tuturor angajaților/lucrătorilor în termen de 3 zile de la adoptare prin afișare în interiorul unității, în locuri adecvate și ușor accesibile pentru angajați.

(3) La stabilirea programelor de formare profesională, angajatorii și sindicatele reprezentative vor adopta măsurile necesare pentru încurajarea și înlesnirea participării femeilor la acestea.

(4) Angajatorul, cu consultarea sindicatului, se obligă să elaboreze planuri de formare profesională pentru toate categoriile de angajați/lucrători astfel încât să asigure participarea la programe de formare profesională pentru toți angajații/lucrătorii cel puțin o dată la 2 ani dacă are cel puțin 21 de angajați/lucrători sau cel puțin o dată la 3 ani dacă are sub 21 de angajați/lucrători.

(5) Planurile de formare profesională fac parte integrantă din contractele colective de muncă încheiate la nivelul instituției.

(6) Planurile de formare profesională vor fi aduse la cunoștință angajaților/lucrătorilor în termen de 3 zile de la adoptarea lor, prin afișarea la sediul instituției, în locuri adecvate, ușor accesibile.

Art. 82. -

Sindicatelor reprezentative vor putea constitui fonduri de pensii ocupaționale în conformitate cu prevederile legale în domeniu și cu respectarea [art. 30](#) din Legea nr. 411/2004 privind fondurile de pensii administrate privat, rep., cu modificările ulterioare.

CAPITOLUL VII Alte prevederi în legătură cu drepturile și obligațiile părților - sindicat-angajator

Art. 83. -

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

(2) Angajatorul va adopta o poziție neutră și imparțială și va colabora cu sindicatele reprezentative.

Art. 84. -

(1) Consiliul de administrație este obligat să invite reprezentanții sindicatului reprezentativ din instituție să participe la ședințele sale, în condițiile prevăzute de lege. Participarea se face cu statut de membru cu drept de vot.

(2) Îștiințarea reprezentanților sindicatelor reprezentative din instituții se face cu cel puțin 72 de ore înainte de ședință, exceptând situațiile de forță majoră justificate. Reprezentanților sindicali li se va comunica ordinea de zi și aceștia vor avea acces la documentele privind problemele profesionale, economice, sociale sau culturale puse în discuție.

(3) Angajatorul și sindicatele reprezentative își vor comunica reciproc și în timp util hotărârile lor privind toate problemele din domeniul relațiilor de muncă.

Art. 85. -

Angajatorul va asigura sindicatelor reprezentative din instituții accesul la documentele necesare fundamentării și finalizării acțiunilor prevăzute de legislația în vigoare cu privire la negocierea colectivă, reprezentanții sindicali având obligația de a păstra confidențialitatea datelor cu acest caracter ce le-au fost transmise.

Art. 86. -

(1) Membrii aleși în organele de conducere și funcțiile de casier ale organizațiilor sindicale, care lucrează în instituție în calitate de angajați//lucrători, au dreptul la o reducere a programului lunar de lucru de cel puțin 40 ore pentru susținerea activității sindicale, conform legislației în vigoare, cu posibilitatea reportării orelor neefectuate pe o perioadă de 3 luni.

(2) Prevederile [alin. \(1\)](#) vor figura și în contractul individual de muncă al persoanelor implicate în activitatea sindicală.

(3) Modalitatea în care sunt utilizate zilele/orele libere destinate activităților sindicale într-o lună, precum și modalitatea în care pot avea loc adunări generale ale membrilor de sindicat în incinta unității, dacă acestea presupun întreruperea programului de lucru, se stabilesc de către părți prin contractul/acordul colectiv de muncă la nivel de unitate sau, în lipsa acestuia, prin negociere directă cu conducerea unității.

(4) Alte detalii cu privire la numărul celor care pot beneficia de prevederile [alin. \(1\)](#), precum și durata de reducere a timpului de lucru se stabilesc prin CCM.

(5) La solicitarea sindicatelor reprezentative angajatorul va aproba cumularea zilelor libere conform legislației aplicabile acordate membrilor aleși în organele de conducere ale organizațiilor sindicale reprezentative cu personalitate juridică atestată, conform legii, și va acorda zilele astfel cumulate persoanei desemnate de sindicatul reprezentativ.

(6) În situația prevăzută la [alin. \(5\)](#), persoana desemnată de sindicatul reprezentativ va desfășura în exclusivitate activități sindicale fără afectarea drepturilor salariale.

(7) Revenirea la locul de muncă a persoanei desemnate de sindicatul reprezentativ se va face la încheierea mandatului sau la revocarea sa de către comitetul de conducere al sindicatului reprezentativ, fără afectarea drepturilor salariale.

(8) Pentru ceilalți membri aleși în organele de conducere ale organizațiilor sindicale reprezentative cu personalitate juridică atestată, conform legii, care lucrează în instituție în calitate de angajați//lucrători, timpul afectat activității sindicale, conform legii, se va stabili prin CCM.

(9) La cererea sindicatelor, angajatorii pot acorda concediu fără plată maxim 60 zile pentru desfășurarea unor activități sindicale de lungă durată.

Art. 87. -

(1) Instituțiile vor asigura în incinta lor, gratuit, sediul social, spațiul și mobilierul necesare pentru activitatea sindicală, acces la echipamentul de birotică al instituției (telefon, fax, copiator, Internet și altele cu caracter administrativ), loc vizibil pentru afișaj (avizier), necesare activităților sau acțiunilor sindicale.

(2) Baza materială cu destinație cultural-sportivă aflată, după caz, în administrarea instituțiilor publice ori în proprietatea sindicatelor din instituțiile respective va putea fi folosită de către angajați//lucrători fără plată pentru acțiuni organizate de sindicate sau de angajator. Condițiile de folosire se vor stabili printr-un protocol elaborat și semnat de angajator și de sindicatul reprezentativ.

Art. 88. -

Angajatorul va permite și facilita în condițiile legii atât liderilor sindicali, cât și celorlalți membri de sindicat participarea la acțiunile organizate de confederații, federații și sindicatele reprezentative, care au loc în incinta instituțiilor respective, cu condiția ca acestea să fie anunțate anterior datei desfășurării lor.

Art. 89. -

(1) În contractele colective de muncă încheiate la nivel de instituție, bazate pe negocieri colective de către sindicatele reprezentative în numele angajaților/lucrătorilor, părțile contractante pot conveni, printr-o clauză expresă, plata unei contribuții lunare de către angajați/lucrători, alții decât membrii de sindicat, pentru desfășurarea negocierilor colective, dar care să nu fie mai mică de 0,3% din salariu și care să nu depășească valoarea contribuției sindicale.

(2) La cererea organizațiilor sindicale, angajatorii vor reține și vor vira sindicatului reprezentativ cotizația de sindicat pe statele lunare de plată, precum și contribuția stabilită conform [alin. \(1\)](#). Concomitent se va efectua și deducerea fiscală a cotizației din venitul lunar al membrului de sindicat, conform prevederilor legale.

(3) Reținerea și deducerea fiscală a cotizației se fac pe baza cererii organizației sindicale 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. 90. -

Este interzis angajatorului să concedieze din inițiativa lui angajații/lucrătorii care desfășoară activitate sindicală, din motive neimputabile acestora, fără acordul organului de conducere ales al sindicatului reprezentativ și al federației sindicale.

Art. 91. -

Angajatorul și consiliul de administrație nu vor angaja alți angajați/lucrători (permanenți, temporari sau cu program redus) în perioada declanșării sau a desfășurării conflictelor colective de muncă pe locurile de muncă ale angajaților/lucrătorilor aflați în conflict cu angajatorul.

Art. 92. -

(1) Angajatorul recunoaște dreptul reprezentanților sindicatelor reprezentative de a verifica la locul de muncă modul în care sunt respectate drepturile angajaților/lucrătorilor și răspunde în condițiile legii, ale celor prevăzute în contractul colectiv de muncă pe sector și în contractul colectiv de muncă pe instituție. Angajatorul răspunde în condițiile legii și ale prezentului contract de încălcarea drepturilor angajaților/lucrătorilor.

(2) Angajatorul este obligat să consulte sindicatele în timp util și să furnizeze informațiile necesare cu privire la:

- a) modificarea regulamentelor interne și a contractului colectiv de muncă;
- b) planurile de restructurare sau reorganizare a instituției;
- c) orice măsură care poate afecta drepturile angajaților/lucrătorilor.

(3) Sindicatele au dreptul să participe la negocierile privind politicile salariale, condițiile de muncă și normele de securitate.

(4) Angajatorii trebuie să pună la dispoziția sindicatelor date privind condițiile de muncă, salarizarea și structura personalului, în conformitate cu prevederile legale.

Art. 93. -

(1) Sindicatele reprezentative recunosc dreptul angajatorului de a stabili, în condițiile legii și ale prezentului contract, răspunderea disciplinară sau patrimonială a angajaților/lucrătorilor care se fac vinovați de încălcarea normelor de disciplină a muncii sau aduc prejudicii instituției, numai după consultarea Comisiei de disciplină.

(2) Sindicatele reprezentative recunosc dreptul angajatorului de a stabili norme de disciplină a muncii, cu consultarea sindicatelor reprezentative din fiecare instituție.

(3) Angajatorul și sindicatele reprezentative se recunosc ca parteneri sociali permanenți.

Art. 94. -

Părțile contractante convin să facă eforturi în vederea promovării unui climat normal de lucru în instituții, cu respectarea prevederilor legii, a contractelor colective de muncă la toate nivelurile, a regulamentelor de organizare și funcționare, a regulamentelor de ordine interioară, precum și a drepturilor și intereselor salariaților și ale membrilor de sindicat.

Art. 95. - Dreptul la asociere și reprezentare sindicală

(1) Angajații/lucrătorii din Sectorul Cultură au dreptul de a constitui organizații sindicale sau de a adera la sindicatele existente, fără nicio restricție sau ingerință din partea angajatorului.

(2) Angajatorul recunoaște reprezentanții sindicali desemnați prin alegeri și se obligă să colaboreze cu aceștia pentru asigurarea respectării drepturilor salariaților.

(3) Reprezentanții sindicali beneficiază de protecție împotriva oricăror măsuri discriminatorii sau represive din partea angajatorului, conform legislației muncii.

(4) Angajații/lucrătorii aleși în funcții de conducere sindicală la nivel național sau sectorial pot beneficia de suspendarea contractului individual de muncă pe perioada mandatului, cu menținerea drepturilor la vechime în muncă și recalcularea pensiei.

(5) O dată pe lună, membrii de sindicat, în totalitate sau în parte, pot participa la ședințe de sindicat, în timpul programului, cu o durată de maximum 3 ore. Conducerea instituției este înștiințată prin email sau adresă scrisă cu cel puțin 2 zile lucrătoare înainte.

Art. 96. - Egalitatea de tratament

Ministerul Culturii se obligă să ia toate măsurile, inclusiv prin promovarea unor acte normative la nevoie, pentru a pune în aplicare dispozițiile privind egalitatea de tratament între lucrătorii care desfășoară aceleași activități potrivit COR și/sau standardelor ocupaționale.

CAPITOLUL VIII Abateri și sancțiuni ale angajaților/lucrătorilor în cadrul unităților de cultură

Art. 97. -

Aplicarea sancțiunilor disciplinare este de competența angajatorului și se face cu respectarea dispozițiilor legale și ale prevederilor prezentului contract, cu consultarea sindicatelor reprezentative.

Art. 98. -

Angajatorul nu poate aplica mai multe sancțiuni angajatului/lucrătorului pentru aceeași abatere, iar aplicarea sancțiunii nu poate interveni într-un termen ce depășește 6 luni de la luarea la cunoștință asupra abaterii.

Art. 99. -

Este interzisă orice formă de favorizare sau de tratament discriminatoriu aplicată angajaților/lucrătorilor ca urmare a:

- a) apartenenței sau neapartenenței lor sindicale;
- b) apartenenței la un anumit sindicat.

Art. 100. - Protecția liderilor sindicali

(1) Este interzisă sancționarea sau concedierea liderilor sindicali pentru activitățile desfășurate în exercitarea mandatului sindical.

(2) În cazul unui conflict de muncă, angajatorul nu poate lua măsuri împotriva liderilor sindicali fără consultarea comisiei paritare.

(3) Orice încercare de intimidare, hărțuire a reprezentanților sindicali sau ingerință în activitatea sindicală este sancționată conform legislației aplicabile.

Art. 101. - Comisiile paritare

(1) În termen de 30 de zile de la intrarea în vigoare a prezentului contract colectiv de muncă, părțile convin asupra constituirii comisiei paritare la nivelul Ministerului Culturii.

(2) Comisia paritară are rolul de a:

- a) interpreta prevederile contractului colectiv de muncă și de a rezolva eventualele probleme apărute în aplicarea acestuia;
- b) media conflictele colective de muncă;
- c) monitoriza respectarea drepturilor salariale și a normelor de securitate în muncă.

(3) Deciziile comisiei paritare sunt obligatorii pentru părți.

CAPITOLUL IX Dispoziții finale

Art. 102. -

(1) Clauzele prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă pe sector sunt considerate minime pentru drepturile și obligațiile ce decurg din raporturile de muncă, altele decât cele stabilite prin actele normative în vigoare.

(2) În situațiile în care nu se încheie contracte colective de muncă în instituții, prevederile prezentului contract colectiv de muncă la nivel de sector trebuie considerate niveluri minime de la care începe negocierea contractelor individuale, în condițiile [alin. \(1\)](#).

(3) După încheierea contractului colectiv de muncă la nivel de sector, contractele individuale sau cele colective de muncă încheiate anterior se vor pune de acord cu acesta în termen de 60 de zile.

(4) Prezentul contract se aplică tuturor angajaților/lucrătorilor și angajatorilor din Sectorul Cultură, fără excepție.

Art. 103. -

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

Art. 104. - Aplicabilitatea contractului

(1) În cazul în care legislația muncii sau salarizării este modificată în sens favorabil angajaților/lucrătorilor, prevederile mai avantajoase se aplică automat, urmând a face obiectul unui act adițional încheiat în cel mult 30 de zile de la data modificărilor.

(2) Eventualele dispute privind aplicarea contractului vor fi soluționate prin comisia paritară, iar, în caz de neînțelegere, părțile pot apela la instanțele de judecată competente.

Art. 105. - Clauze speciale

În cazul în care un angajat suferă prejudicii materiale sau morale ca urmare a unei încălcări a prevederilor acestui contract, angajatorul este obligat să despăgubească persoana respectivă conform legislației muncii.

Art. 106. -

(1) Angajatul/lucrătorul are dreptul de a accesa și de a obține, la cerere scrisă, copii certificate conforme cu originalul ale documentelor existente în dosarul său personal, gestionat de compartimentul de resurse umane.

(2) Documentele care reflectă în mod direct relațiile de muncă și activitatea profesională a salariatului, inclusiv declarațiile, notele explicative formulate de acesta, referatele care îl privesc, procesele-verbale și deciziile emise de angajator în legătură cu statutul său profesional se arhivează în dosarul personal, în măsura în care sunt relevante din punct de vedere juridic și administrativ. Includerea acestor documente se realizează cu respectarea principiului proporționalității, al legalității prelucrării datelor cu caracter personal, precum și al dreptului la informare, în conformitate cu legislația muncii și cu Regulamentul (UE) [2016/679](#) privind protecția datelor (GDPR).

Art. 107. -

Prezentul contract colectiv de muncă pe sector angajează răspunderea consiliilor județene și a consiliilor locale numai pentru instituțiile de cultură de subordonare județeană sau locală și intră în vigoare după înregistrarea lui de către una dintre părțile semnatare.

Art. 108. -

Consiliile județene și locale reglementează raporturile cu instituțiile de cultură de interes județean și local din subordinea lor.

Art. 109. -

În toate situațiile de reorganizare, restructurare sau preluare prin fuziune a instituțiilor, drepturile și obligațiile prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă se transmit noilor subiecte de drept rezultate din aceste operații juridice.

Art. 110. -

(1) Executarea contractului colectiv de muncă este obligatorie pentru părți.

(2) Neaplicarea prevederilor contractului colectiv de muncă de către angajator va fi sancționată conform legislației și reglementărilor în vigoare.

Art. 111. -

(1) Ministerul și federațiile sindicale reprezentative se vor informa reciproc, în situația în care dețin informații, în legătură cu modificările ce urmează să se producă în forma de proprietate sau de reorganizare a unității, cu consecințele previzibile asupra salariaților și cu măsurile ce se au în vedere pentru limitarea efectelor disponibilizărilor de personal determinate de aceste modificări.

(2) În toate situațiile de reorganizare sau, după caz, de privatizare a unităților, drepturile și obligațiile prevăzute de prezentul contract colectiv de muncă se transmit noilor subiecte de drept rezultate din aceste operațiuni juridice.

Art. 112. -

Împuterniciții Ministerului Culturii și ai federațiilor sindicale reprezentative semnatare vor verifica, la sesizarea uneia dintre părți, modul în care sunt respectate drepturile angajaților//lucrătorilor prevăzute în contractul colectiv de muncă; angajatorul va asigura intrarea acestora în instituție, în conformitate cu regulamentul intern, și protecția în instituție, pe durata verificării, cu respectarea normativelor în vigoare.

Art. 113. -

Regulamentul intern se elaborează de angajator cu consultarea organizației sindicale reprezentative la nivel de unitate sau, după caz, a reprezentanților salariaților, în condițiile prevăzute de [art. 241](#) din Codul muncii.

Art. 114. -

Prezentul Contract Colectiv de Muncă la Nivel de Sector Cultură va fi adus la cunoștința angajaților prin afișare în unitățile și instituțiile din Sectorul Cultură.

Art. 115. -

Prezentul contract colectiv de muncă a fost semnat astăzi, 12 mai 2025, la București, în cinci exemplare originale și produce efecte începând cu data înregistrării la ministerul responsabil cu dialogul social, conform legislației în vigoare, de către una dintre părți.

Art. 116. -

În termen de 90 de zile de la publicarea în Monitorul Oficial al României, Partea a V-a a prezentului contract, părțile demarează negocieri în vederea semnării prin act adițional a anexelor cuprinzând clauze specifice pentru fiecare domeniu din Sectorul Cultură.

Părțile:

Ministerul	culturii: Federația	Cultură	și	Mass-Media	Fair-MediaSind:
Natalia-Elena Intotero - ministrul interimar al culturii	1. Leonard-Octavian	Pădureț	-	președinte	
	2. Cristinel Godinac - președinte executiv				

Federația Națională a Sindicatelor din Cultură și Presă "CulturMedia":

1. Georgel Balaci - președinte FNSCP "CulturMedia"
2. Mihai Bărbulescu - secretar general CNS "Cartel Alfa"
3. Crenguța Elena Turturică - membru FNSCP "CulturMedia"
4. Cristina Moisescu - membru FNSCP "CulturMedia"
5. Daniel Năstase - expert legislația muncii, consilier juridic FNSCP "CulturMedia"

ANEXĂ

Lista unităților din sectorul de activitate 36 - Cultură cărora li se aplică contractul colectiv de muncă la nivel de sector

I. Unitățile aflate în subordinea/coordonarea Ministerului Culturii:

1. Teatrul Național "I.L. Caragiale" din București;
2. Teatrul Național "Lucian Blaga" din Cluj-Napoca;
3. Teatrul Național "Vasile Alecsandri" din Iași;
4. Teatrul Național "Mihai Eminescu" din Timișoara;
5. Teatrul Maghiar de Stat din Cluj-Napoca;
6. Teatrul Național "Marin Sorescu" din Craiova;
7. Teatrul Național din Târgu Mureș;
8. Filarmonica "George Enescu";
9. Opera Națională București;
10. Teatrul Național de Operetă și Musical "Ion Dacian";
11. Opera Națională Română din Cluj-Napoca;
12. Opera Maghiară din Cluj-Napoca;
13. Opera Națională Română din Iași;
14. Opera Națională Română din Timișoara;
15. Teatrul Național de Operă și Balet "Oleg Danovski" din Constanța;
16. Centrul Național de Artă "Tinerimea Română";
17. Muzeul Național de Artă al României din București;
18. Muzeul Național de Artă Contemporană al României;
19. Muzeul Național al Hărților și Cărții Vechi;
20. Muzeul Național de Istorie a României din București;
21. Muzeul Național "Brukenthal";
22. Muzeul Național "Peleş";
23. Muzeul Național al Satului "Dimitrie Gusti";
24. Muzeul Național al Țăranului Român din București;
25. Muzeul Național Bran;
26. Muzeul Național de Istorie a Transilvaniei din Cluj-Napoca;
27. Complexul Muzeal Național "Moldova";
28. Muzeul Național al Carpaților Răsăriteni;
29. Muzeul Național de Istorie Naturală "Grigore Antipa";
30. Muzeul de Artă "Vasile Grigore - pictor și colecționar";
31. Muzeul Național "George Enescu" din București;
32. Centrul Național al Dansului București;
33. Centrul de Cultură "George Apostu" din Bacău;
34. Centrul de Cultură "Arcuș" din Covasna;

35. Centrul Cultural Toplița;
36. Corul Național de Cameră "Madrigal - Marin Constantin";
37. Institutul Național al Patrimoniului;
38. Institutul Național pentru Cercetare și Formare Culturală;
39. Biblioteca Națională a României;
40. Teatrul Muzical "Ambasadorii";
41. Muzeul Național "Constantin Brâncuși";
42. Muzeul Național "Brătianu";
43. Muzeul Ororilor Comunismului în România;
44. Oficiul de Film și Investiții în Cultură;
45. ARTEXIM.

II. Alte unități:

46. Muzeul Național al Literaturii Române - Iași;
47. Teatrul "Luceafărul" - Iași;
48. Muzeul de Istorie Națională și Arheologie Constanța;
49. Muzeul de Artă Constanța;
50. Muzeul de Artă Populară Constanța;
51. Biblioteca Județeană "Ioan M. Roman" - Constanța;
52. Complexul Muzeal "Astra" - Sibiu;
53. Biblioteca Județeană "V. Voiculescu" Buzău;
54. Muzeul Județean de Istorie și Arheologie Maramureș - Baia Mare;
55. Muzeul Județean de Etnografie și Artă Populară - Baia Mare;
56. Biblioteca Județeană Mureș;
57. Biblioteca Municipală Târnăveni;
58. Teatrul pentru copii și tineret "Ariel";
59. Muzeul "Casa Mureșenilor" - Brașov;
60. Muzeul Județean Argeș - Pitești;
61. Muzeul Național al Viticulturii și Pomiculturii "Golești";
62. Biblioteca Județeană "Dinicu Golescu" Argeș - Pitești;
63. Muzeul Județean "Aurelian Sacerdoțeanu" - Vâlcea;
64. Biblioteca Județeană "Octavian Goga" - Cluj;
65. Muzeul Național al Agriculturii - Slobozia;
66. Muzeul Național de Artă - Timișoara;
67. Muzeul Vrancei - Focșani;
68. Muzeul Județean de Istorie și Arheologie - Prahova;
69. Complexul Muzeal Bistrița-Năsăud;
70. Muzeul Național al Banatului - Timișoara;
71. Muzeul Național de Artă al Banatului - Timișoara;
72. Muzeul Satului Bănățean - Timișoara;
73. Teatrul de Vest - Reșița;
74. Biblioteca Județeană "Paul Iorgovici" - Reșița;
75. Muzeul Banatului Montan - Reșița;
76. Muzeul de Artă Vizuală - Galați;
77. Complexul Muzeal de Științele Naturii "Ion Borcea" - Bacău;
78. Complexul Muzeal de Istorie "Iulian Antonescu" - Bacău;
79. Muzeul Județean - Olt;
80. Muzeul Romanașilor - Caracal;
81. Muzeul Civilizației Dacice și Romane - Deva;
82. Muzeul Județean - Botoșani;
83. Memorialul Ipotești - Centrul Național de Studii Mihai Eminescu - Botoșani;
84. Biblioteca Județeană "Mihai Eminescu" - Botoșani;
85. Muzeul Județean de Științele Naturii - Prahova;
86. Biblioteca Județeană "Nicolae Iorga" - Ploiești;
87. Muzeul Județean de Artă "Ion Ionescu Quintus" - Ploiești;
88. Centrul Județean de Cultură Prahova "Acad. Eugen Simion" - Ploiești;
89. Biblioteca Județeană "Ioniță Scipione Bădescu" - Sălaj;
90. Muzeul Regiunii Porților de Fier;

91. Muzeul de Artă Cluj-Napoca;
92. Muzeul Județean de Istorie Brașov;
93. Muzeul de Artă Brașov;
94. Muzeul Județean Ialomița;
95. Școala Populară de Arte și Meserii "Cornetti" - Craiova;
96. Centrul Județean pentru Artă și Cultură Dolj - Craiova;
97. Muzeul Județean de Istorie și Artă - Zalău;
98. Muzeul Național al Unirii Alba Iulia;
99. Muzeul Brăilei "Carol I";
100. Muzeul Municipal Câmpulung;
101. Complexul Național Muzeal Curtea Domnească - Târgoviște;
102. Muzeul Municipiului București;
103. Biblioteca Academiei Române;
104. Opera Brașov;
105. Biblioteca Metropolitană București;
106. Teatrul "Sică Alexandrescu" - Brașov;
107. Teatrul "Toma Caragiu" - Ploiești;
108. Teatrul "Victor Ion Popa" - Bârlad;
109. Teatrul Dramatic "Ion D. Sârbu" - Petroșani;
110. Filarmonica de Stat Oltenia - Craiova;
111. Biblioteca Județeană "Panait Cerna" - Tulcea;
112. Muzeul Național al Bucovinei - Suceava;
113. Muzeul Brukenthal - Brașov;
114. Muzeul Județean de Istorie și Artă - Zalău;
115. Ansamblul Artistic Profesionist "Constantin Arvinte" al Consiliului Județean Iași;
116. Ansamblul Artistic Profesionist Baladele Deltei - Tulcea;
117. Biblioteca Bălcești;
118. Biblioteca Județeană "Gh. Șincai" - Bihor;
119. Biblioteca Pietrari;
120. Casa de Cultură a Municipiului Tecuci;
121. Centrul Cultural "Bucovina" - Suceava;
122. Centrul Cultural Dunărea de Jos - Galați;
123. Centrul de Cultură al Județului Bihor;
124. Centrul Județean pentru Cultură Bistrița-Năsăud;
125. Filarmonica Banatul - Timișoara;
126. Filarmonica Brașov;
127. Filarmonica de Stat Arad;
128. Filarmonica de Stat Botoșani;
129. Filarmonica de Stat "Dinu Lipatti" - Satu Mare;
130. Filarmonica de Stat Oradea;
131. Filarmonica de Stat Târgu Mureș;
132. Filarmonica de Stat Transilvania - Cluj-Napoca;
133. Filarmonica "Ion Dumitrescu" - Râmnicu Vâlcea;
134. Filarmonica Moldova - Iași;
135. Filarmonica "Paul Constantinescu" - Ploiești;
136. Muzeul Țării Crișurilor - Oradea;
137. Opera Română - Craiova;
138. Teatrul "Alexandru Davila" - Pitești;
139. Teatrul de Păpuși Gulliver - Galați;
140. Teatrul de Păpuși Puck - Cluj-Napoca;
141. Teatrul Dramatic "Elvira Godeanu" - Târgu Jiu;
142. Teatrul Metropolis;
143. Teatrul Municipal Ariel - Râmnicu Vâlcea;
144. Teatrul Național de Operă și Operetă "Nae Leonard" - Galați;
145. Teatrul "Regina Maria" - Oradea;
146. Teatrul "Szigligeti Szinhaz" - Oradea.