

Inspecția Muncii  
Inspectoratul Teritorial de Muncă București  
C.C.M./ACT ADIȚIONAL  
Nr. .... 164 / 02.06.2022  
cu 07.06.2022



**SOCIETATEA ROMÂNĂ DE RADIODIFUZIUNE**

# **CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ**

## ÎNCHEIAT LA DATA DE ..... 2022

În conformitate cu prevederile Legii nr. 62/2011

### **PĂRȚI CONTRACTANTE**

În temeiul articolului 134 din Legea nr. 62/2011 privind Contractul Colectiv de Muncă, al art.36 alin.(1) din Legea nr. 41/1994, republicată, cu modificările și completările ulterioare și al art. 41 alin.(5) din Constituția României, **părțile**

**1. SOCIETATEA ROMÂNĂ DE RADIODIFUZIUNE**, reprezentată legal prin:  
**Președinte Director General – Răzvan Ioan DINCĂ**

Și

**2. Federația Cultură și Mass-Media FAIR – MediaSind, reprezentată prin:**

Leonard- Octavian PĂDUREȚ -Președinte

Cristinel GODINAC- Președinte executiv

Janina TUDOR

Dumitru POPESCU

Mirela GRECU

Cristi Valeriu NEȚOIU

Alin POP

Liviu OFIȚERU

Mihai MAIORESCU

Daniel- Constantin MANASI

Marius –Laurențiu OLTEANU

Împreună cu

**3.Reprezentanții aleși ai salariaților prin:**

Corina NEGREA

Ana- Rucsandra ILIESCU

Ștefan Attila FERENCZY

Cristian ȘERBU

Maria JOGHIU

Lucian HARALAMBIE

Iulia Lev Nicolae

Irina BORCOȘ

Alexandru MIHĂILESCU

Doru PÎRCĂLABU

a intervenit următorul **Contract Colectiv de Muncă pentru anii 2022-2024**, care intră în vigoare începând cu data 07.06.2022 și are o durată de valabilitate de până la data de 06.06.2024.

## CUPRINS

<b>CAPITOLUL I - DISPOZIȚII GENERALE .....</b>	<b>6</b>
<b>CAPITOLUL II - DIALOGUL PĂRȚILOR.....</b>	<b>9</b>
<b>CAPITOLUL III-DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE PĂRȚILOR CONTRACTANTE ȘI ALE SALARIAȚILOR SOCIETĂȚII ROMÂNE DE RADIODIFUZIUNE.....</b>	<b>11</b>
A. Părțile contractante recunosc și reglementează prin prevederile prezentului C.C.M. următoarele drepturi principale și obligații ale Angajatorului: .....	11
B. Părțile contractante recunosc și reglementează prin prevederile prezentului C.C.M. următoarele drepturi principale și obligații ale salariaților Societății Române de Radiodifuziune:.....	13
a. Drepturile salariaților:.....	13
b. Obligațiile salariaților :.....	14
C. Părțile contractante recunosc și reglementează prin prevederile prezentului C.C.M. următoarele drepturi principale și obligații ale "Federației" și ale "Reprezentanților Salariaților". .....	15
a. "Reprezentanții Salariaților" și "Federația" - Drepturi.....	15
b. "Reprezentanții Salariaților" și "Federația" - Obligații.....	19
<b>CAPITOLUL IV - ANGAJAREA PERSONALULUI, ÎNCHEIEREA, EXECUTAREA, MODIFICAREA, SUSPENDAREA, ÎNCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ .....</b>	<b>19</b>
A. Angajarea Personalului .....	19
B. Încheierea Contractului Individual de Muncă .....	22
C. Executarea Contractului Individual de Muncă .....	24
D. Modificarea Contractului Individual de Muncă .....	24
E. Suspendarea Contractului Individual de Muncă .....	25
F. Încetarea Contractului Individual de Muncă .....	27
G. Contractul Individual de Muncă pe durată determinată .....	35
H. Contractul Individual de Muncă cu timp parțial de lucru .....	36

I. Alte contracte individuale de muncă.....	37
<b>CAPITOLUL V - DELEGAREA, DETAȘAREA.....</b>	<b>37</b>
A. Delegarea .....	37
B. Detașarea .....	38
C. Modificarea temporară a locului de muncă.....	39
<b>CAPITOLUL VI - TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ.....</b>	<b>39</b>
A. Timpul de muncă .....	39
B. Timpul de odihnă .....	44
<b>CAPITOLUL VII - SĂNĂTATE ȘI SECURITATE ÎN MUNCĂ.....</b>	<b>50</b>
A. Securitate și sănătate în muncă.....	50
B. Prevenire situații de urgență.....	54.
<b>CAPITOLUL VIII - FORMAREA PROFESIONALĂ.....</b>	<b>55</b>
<b>CAPITOLUL IX - AVANTAJE, ALTE ADAOSURI ȘI DREPTURI ACORDATE SALARIAȚILOR SRR.....</b>	<b>57</b>
A. Avantaje.....	59
B. Alte adaosuri.....	63
C. Alte drepturi .....	60
<b>CAPITOLUL X - SALARIZAREA.....</b>	<b>60</b>
<b>CAPITOLUL XI - RĂSPUNDEREA DISCIPLINARĂ ȘI PATRIMONIALĂ .....</b>	<b>65</b>
A. Răspunderea Disciplinară .....	65
B. Răspundera patrimonială .....	69
<b>CAPITOLUL XII - DISPOZIȚII FINALE.....</b>	<b>70</b>

## **CAPITOLUL I - DISPOZIȚII GENERALE**

**Art.1. (1)** Părțile contractante, pe deplin egale și libere în negocierea Contractului Colectiv de Muncă, a căror relații se întemeiază pe conceptele de parteneriat, respect reciproc având la bază principiile libertății, consensualității, egalității, nediscriminării și a bunei credințe, se obligă să respecte prevederile lui.

**(2)** Părțile semnatare ale prezentului Contract Colectiv de Muncă recunosc și respectă dreptul fiecărui salariat la libertatea de opinie și exprimare precum și libera exercitare a dreptului sindical.

**Art.2. (1)** Dispozițiile prezentului Contract Colectiv de Muncă constituie legea partilor sub condiția respectării prevederilor legale în vigoare, se aplică și produce efecte pentru toți salariații Societății Române de Radiodifuziune indiferent de data angajării acestora, de tipul de contract și de funcțiile pe care le dețin.

**(2)** Părțile semnatare recunosc și se obligă să respecte caracterul de serviciu public de interes național al Societății Române de Radiodifuziune, Constituția României și legile în vigoare.

**(3)** Părțile semnatare recunosc, se obligă să respecte și să apere prin toate mijloacele legale autonomia SRR, recunosc independența editorială a serviciului public de radiodifuziune și a personalului de specialitate, așa cum este el definit în Legea nr. 41/1994, cu modificările și completările ulterioare, față de presiunile și influențele oricărui segment al autorității publice, partide politice, organizații, asociații, instituții, persoane fizice - din țară și străinătate.

**(4)** Părțile se obligă să se detașeze complet de orice simpatii și opțiuni politice partizane în exercitarea actului profesional (conducerea, realizarea, programarea și difuzarea emisiunilor proprii) și să respingă orice formă de manifestare politică organizată în Societatea Română de Radiodifuziune, în caz contrar se vor aplica prevederile legale incidente împotriva celor care încalca aceste principii.

**(5)** Părțile contractante recunosc, respectă și garantează salariaților Societății Române de Radiodifuziune, drepturile și libertățile fundamentale ale omului.

**(6)** Părțile contractante recunosc și garantează reciproc, în cadrul relațiilor de muncă, libertatea de opinie și exprimare pentru toți salariații Societății Române de Radiodifuziune. Exercitarea acestui drept nu trebuie, în nici un caz, să aducă atingere interesului legal al serviciului public de radio precum și onoarei și demnității oricărui salariat al SRR.

**(7)** Salariații Societății Române de Radiodifuziune răspund pentru calitatea profesională a activității depuse în S.R.R. Litigiile în legătură cu aceste răspunderi se soluționează în cadrul stabilit de lege.

**(8)** În declararea oricărui litigiu care decurge din aplicarea acestui articol, PĂRȚILE convin că invocarea intereselor S.R.R. nu poate aduce atingere dreptului constituțional al cetățeanului la informare corectă.

**(9)** În cadrul Societății Române de Radiodifuziune cenzura de orice fel este interzisă.

**Art.3.** În cuprinsul prezentului Contract Colectiv de Muncă următorii termeni pot fi înlocuiți astfel: Societatea Română de Radiodifuziune cu „S.R.R.” sau “Angajator” , reprezentanții legali aleși ai salariaților cu “Reprezentanții Salariaților” , ”Federația Cultură și Mass-Media FAIR-MediaSind, cu ”Federația” sau ”Federația FAIR MediaSind,Contract Colectiv de Muncă” cu „C.C.M”, „Contract Individul de Muncă” cu „C.I.M.”

**Art.4. (1)** Încetarea prezentului Contract Colectiv de Muncă poate avea loc:

- a) la împlinirea termenului pentru care a fost încheiat, dacă părțile nu convin prelungirea aplicării acestuia;
- b) prin acordul părților.

**(2)** Cu cel mult 60 de zile, dar nu mai puțin de 45 de zile, înainte de expirarea termenului de aplicabilitate, părțile convin asupra :

- a) prelungirii duratei contractului, dar nu mai mult de 12 luni;
- b) încetarea aplicabilității lui la termen și negocierea unui nou contract colectiv de muncă.

**Art.5. (1).** Pe parcursul executării sale, prevederile prezentului Contract Colectiv de Muncă pot fi modificate prin negociere, în cadrul comisiei paritare, ori de câte ori părțile convin în acest sens.

**(2)** Solicitățile și propunerile pentru modificarea clauzelor se fac în scris părților, după cum urmează :

- pentru Angajator la sediul Societății Române de Radiodifuziune din București, Strada General Berthelot nr.60-64

- pentru “Reprezentanții Salariaților” la sediul Societății Române de Radiodifuziune din București, Strada General Berthelot nr.60-64 și prin poșta electronică la adresa [propunericcm@srr.ro](mailto:propunericcm@srr.ro)

- pentru „Federația” la sediul Federației Cultură și Mass-Media FAIR MediaSind din București, B-dul Mihail Kogălniceanu, nr.70-72, sector.5 și prin poștă electronică la adresele : [fair@faircultura.ro](mailto:fair@faircultura.ro), [ccm@mediasind.ro](mailto:ccm@mediasind.ro) .

**(3)** Negocierile privind propunerile de modificare vor începe într-un termen de maxim 5 zile de la data comunicării, dar nu mai devreme de 48 ore de la data comunicării.

**(4)** Modificările aduse Contractului Colectiv de Muncă se comunică, în scris, organelor specializate din cadrul Ministerului Muncii și Protecției Sociale și produc efecte de la data înregistrării sau de la o dată ulterioară acestei înregistrări la Inspectoratul Teritorial de Muncă al Municipiului București, convenită de părți în cadrul negocierilor.

**(5)** Pentru rezolvarea problemelor ce apar în aplicarea prevederilor prezentului CCM, părțile vor urmări și constata aplicarea și executarea acestuia și la locurile de muncă.

**Art.6.** Interpretarea clauzelor prezentului Contract Colectiv de Muncă se face prin consens. Dacă nu se realizează consensul, clauza se interpretează conform regulilor de drept comun, iar dacă și după aceasta există îndoială, se interpretează în favoarea salariaților.

**Art.7. (1)** Drepturile salariaților nu pot face obiectul vreunei tranzacții, prin care se urmărește renunțarea la acestea sau limitarea acestora, ele fiind apărute împotriva încălcărilor, abuzurilor sau arbitrariului, potrivit reglementărilor legii și prezentului C.C.M.

**(2)** Reglementările legale, ulterioare negocierii prezentului Contract Colectiv de Muncă, vor fi analizate și negociate în cadrul Comisiei Paritare și vor fi introduse în CCM prin Act Adițional.

**(3)** Părțile contractante convin ca, ori de câte ori în privința drepturilor și avantajelor salariaților ce decurg din prezentul CCM intervin reglementări legale mai avantajoase salariaților, ele să facă parte de drept din CCM, nefiind necesară nicio altă formalitate în acest scop, cu excepția informării reciproce în formă scrisă.

**Art.8. (1)** Executarea Contractului Colectiv de Muncă este obligatorie pentru părți, încălcarea prevederilor sale putând atrage răspunderea materială, disciplinară, civilă sau penală a celor vinovați, după caz.

**(2)** Societatea Română de Radiodifuziune va asigura după semnarea și înregistrarea la Inspectoratul Teritorial de Muncă al Municipiului București, difuzarea, în scris și în format electronic a prezentului Contract Colectiv de Muncă, la sediul central și în spațiile



Studiourilor Teritoriale, în toate compartimentele SRR, astfel încât toți salariații SRR să poată lua la cunoștință de conținutul lui în cel mai scurt timp.

**(3)** În cazul în care Societatea Română de Radiodifuziune, prin efectul legii își pierde actualul statut juridic sau acest statut îi este modificat, prevederile prezentului CCM devin prevederi cadru ale CCM din noua unitate, dacă prin efectul legii nu rezultă altfel.

**Art.9. (1)** Prevederile prezentului Contract Colectiv de Muncă reglementează la nivelul Societății Române de Radiodifuziune următoarele:

- a) Drepturile și Obligațiile Societății Române de Radiodifuziune, ale salariaților, ale „Reprezentanții Salariaților” și ale „Federației” și sindicatelor afiliate acesteia din SRR ;
- b) Angajarea salariaților, încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea Contractului Individual de Muncă;
- c) Timpul de muncă și timpul de odihnă;
- d) Condițiile de muncă, sănătatea și securitatea muncii;
- e) Protecția socială și alte drepturi ale salariaților;
- f) Formarea profesională a salariaților;
- g) Salarizarea și alte drepturi ale salariaților;

**(2)** Niciun fel de norme, hotărâri sau reglementari interne nu pot conține prevederi care să contravină prevederilor din prezentul CCM.

**(3)** Părțile semnatare nu pot crea alte instrumente de lucru în afara comisiei paritare care ar putea funcționa în paralel cu aceasta sau s-ar putea substitui instrumentelor de lucru și negocierii între părți, derivate din prezentul CCM și a prevederilor legale în vigoare, cu excepția celor care, potrivit legii, intră în atribuțiile părților.

**(4)** Părțile semnatare, pe deplin egale și libere în negocierea clauzelor CCM, se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia răspunzând fiecare pentru culpa proprie privind încălcarea acestor clauze, conform legii și înțelegerilor convenite prin prezentul CCM.

## **CAPITOLUL II - DIALOGUL PĂRȚILOR**

**Art.10.** Părțile semnatare ale prezentului Contract Colectiv de Muncă vor derula Dialogul Social pe tot parcursul valabilității lui, în cadrul Comisiei Paritare, prin consultare directă

și/sau negociere în vederea soluționării pe cale amiabilă, prin consens, a tuturor aspectelor legate de aplicarea Contractului Colectiv de Muncă.

**Art.11.** Părțile semnatare își comunică corespondența, prin fax, e-mail și/sau poștă, privind aplicarea Contractului Colectiv de Muncă (scrisori, informări, notificări, propuneri de modificare etc) conform datelor stipulate la art.5 alin.(2) din prezentul CCM.

**Art.12.** Fiecare dintre părțile contractante poate solicita celeilalte părți întrunirea lor pentru rezolvarea unor probleme de interes imediat. Întâlnirea poate avea loc în maxim 5 zile lucrătoare de la primirea cererii, dar nu mai devreme de 48 de ore, la sediul Societății Române de Radiodifuziune sau în altă locație convenită de părți.

**Art.13. (1)** Pentru soluționarea pe cale amiabilă a divergențelor intervenite cu ocazia executării, modificării, suspendării și/sau încetării Contractului Colectiv de Muncă, părțile semnatare convin să se întrunească în Comisie Paritară.

**(2)** Declanșarea procedurii prevăzută la alin.(1) și adoptarea unei hotărâri nu constituie impediment pentru sesizarea instanței de judecată competentă potrivit prevederilor legale.

**(3)** Activitatea desfășurată în cadrul Comisiei paritare sau a celorlalte forme de Dialog Social se consideră timp efectiv lucrat pentru toți participanții, reprezentanți ai angajatorului, Reprezentații Salariaților și Federația care au calitatea de salariați ai SRR.

**Art.14.** Componența, organizarea, funcționarea și atribuțiile Comisiei Paritare se stabilesc prin regulament conform Anexei nr.1 la prezentul CCM.

**Art.15. (1)** În sensul prevederilor prezentului Contract Colectiv de Muncă, termenii de mai jos au următoarele semnificații :

a) Informare – transmiterea de date între părți pentru a le permite să se familiarizeze cu problematica dezbaterii și să o examineze în cunoștință de cauză;

b) Consultare – Schimbul de păreri și stabilirea unui dialog între părți.

**(2)** Societatea Română de Radiodifuziune are obligația să informeze și să consulte „Reprezentanții Salariaților” și „Federația”, potrivit legislației în vigoare, cu privire la:

(a) evoluția activităților și a situației economice a SRR,

(b) situația, structura și evoluția probabilă a ocupării forței de muncă în cadrul Societății Române de Radiodifuziune.

(3) Informarea se face într-un timp util și cu un conținut corespunzător care să nu afecteze drepturile părților, pentru a permite „Reprezentanții Salariaților” și „Federației” să examineze problemele în mod adecvat și să pregătească, dacă va fi cazul, consultarea.

## **CAPITOLUL III - DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE PĂRȚILOR CONTRACTANTE ȘI ALE SALARIAȚILOR SOCIETĂȚII ROMÂNE DE RADIODIFUZIUNE**

**A. Părțile contractante recunosc și reglementează prin prevederile prezentului C.C.M. următoarele drepturi principale și obligații ale Angajatorului:**

**Art.16.** Societatea Română de Radiodifuziune are următoarele drepturi principale:

- a) Stabilește structura, organizarea și funcționarea serviciului public,
- b) Stabilește atribuțiile corespunzătoare pentru fiecare salariat în parte,
- c) Emite hotărâri, decizii, dispoziții și ordine cu caracter obligatoriu pentru salariați, conform prevederilor regulamentelor interne, cu respectarea legalității acestora,
- d) Controlează modul de îndeplinire de către salariații SRR a sarcinilor de serviciu,
- e) Constată săvârșirea abaterilor disciplinare și aplică sancțiunile corespunzătoare potrivit legii, Regulamentului Intern și prezentului Contract Colectiv de Muncă,
- f) Organizează timpul de lucru din cadrul SRR urmărind totodată ca gradul de ocupare a activităților prevăzute în fișa postului, pentru fiecare salariat, să fie echilibrat împărțit, pentru a nu se genera situații de inechitate între volumele de muncă efectuate în cadrul SRR de către salariați,
- g) Evaluează stadiul de implementare a activităților prevăzute în strategia Societății Române de Radiodifuziune,
- h) Concepe, programează, organizează și finalizează toate activitățile de producție și difuzare a programelor din S.R.R.,
- i) Elaborează și aprobă Structura Organizatorică și Regulamentul de Organizare și Funcționare al SRR,

**j)** Elaborează, modifică și aprobă Regulamentul Intern al SRR cu consultarea "Reprezentanții Salariaților" și "Federației".

**k)** Seleționează, angajează, evaluează și coordonează personalul în S.R.R., în funcție de necesitățile și scopurile propuse, conform prevederilor de drept ale Legii 41/1994, cu modificările și completările ulterioare,

**l)** Asigură organizarea muncii pentru fiecare loc de muncă prin stabilirea de sarcini și răspunderi potrivit fișei de post pentru utilizarea integrală și eficientă a timpului de lucru, conform prevederilor legale în vigoare;

**Art.17.** Obligațiile Societății Române de Radiodifuziune:

a) Să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă,

b) Să se consulte cu "Reprezentanții Salariaților" și "Federația" în privința deciziilor susceptibile să afecteze drepturile și interesele angajaților Societății Române de Radiodifuziune,

c) Să comunice semestrial salariaților, prin publicare pe site-ul SRR, situația economică și financiară a SRR, cu excepția informațiilor confidențiale care, prin divulgare, sunt de natură să prejudicieze activitatea unității,

d) Să organizeze activitatea în condiții de eficiență economică și rentabilitate, aplicarea unei strategii adecvate de dezvoltare, stabilirea unei structuri organizatorice conform obiectului de activitate, în condițiile Legii nr.41/1994, cu completările și modificările ulterioare,

e) Să urmărească prin politicile de resurse umane armonizarea eficientă și unitară a activităților structurilor organizatorice din cadrul SRR,

f) Să asigure condiții de securitate și sănătate în muncă, măsuri care se impun în situații de urgență, avizele cerute de lege pentru funcționarea sediilor și punctelor de lucru ale Societății Române de Radiodifuziune,

g) Să elaboreze și să comunice atribuțiile de serviciu, pe compartimente și salariați, conform Regulamentului de Organizare și Funcționare al Societății Române de Radiodifuziune și a Normelor interne de întreținere a echipamentelor specifice locului de muncă,

**h)** Să procure tehnologii avansate pentru reducerea efortului fizic și pentru menținerea competitivității societății, diminuarea factorilor nocivi și periculoși, creșterea fiabilității echipamentelor, creșterea calității serviciilor prestate; documentația aferentă echipamentelor, materialelor și tehnologiei utilizate trebuie să fie în limba română,

**i)** Să suporte toate cheltuielile necesare menținerii în stare de funcționare a autovehiculelor, echipamentelor și instalațiilor Societății Române de Radiodifuziune,

**j)** Să asigure la timp plata drepturilor salariale și acordarea către salariați a tuturor drepturilor ce decurg din lege, din prezentul CCM și din CIM,

**k)** Să asigure formarea profesională a salariaților,

**l)** Să asigure plata tuturor contribuțiilor și impozitelor aflate în sarcina sa, precum și reținerea și virarea contribuțiilor și impozitelor datorate de salariați, în condițiile legii,

**m)** Să asigure gestionarea registrului general de evidență a salariaților și operarea înregistrărilor prevăzute de lege,

**n)** Să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului,

**o)** Să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariaților,

**p)** Să asigure transportul, în condițiile legale și cu mijloace suficiente de transport, astfel ca durata acestuia să nu depășească timpul mediu de transport cu mijloacele publice pentru următoarele categorii de SALARIAȚI, la solicitarea acestora:

i) de la și la domiciliu, în situații de urgență, persoanele chemate la serviciu;

ii) de la și la domiciliu personalul S.R.R. din București care își începe și încheie programul de lucru între orele 23:00 - 05:00;

iii) de la și la domiciliu, personalul S.R.R. din subunitățile teritoriale care își începe sau încheie programul de lucru între orele 22:00 - 06:00.

**(2)** Transportul, în condițiile lit. p) al acestui articol, se asigură exclusiv pe raza localității în care își are sediul unitatea sau subunitatea SRR.

**(3)** Prin excepție de la prevederile alin. 2, în cazuri bine justificate transportul poate fi asigurat și în afara localității, în localitățile limitrofe, la propunerea șefului ierarhic superior

al salariatului, cu aprobarea directorului/ managerului din a cărei structură face parte acesta, cu viza Serviciului Transporturi doar pentru salariații de la sediul central.

**B. Părțile contractante recunosc și reglementează prin prevederile prezentului C.C.M. următoarele drepturi principale și obligații ale salariaților Societății Române de Radiodifuziune:**

**Art.18.Drepturile salariaților sunt următoarele:**

- a) Dreptul la salarizare pentru munca depusă;
- b) Dreptul la repaus zilnic și săptămânal;
- c) Dreptul la concediul de odihnă anual;
- d) Dreptul la egalitate de șanse și de tratament;
- e) Dreptul la demnitate în muncă;
- f) Dreptul la securitate și sănătate în muncă;
- g) Dreptul la acces la formarea profesională;
- h) Dreptul la informare și consultare în condițiile legii;
- i) Dreptul la protecție în caz de concediere;
- j) Dreptul la negociere individuală și colectivă;
- k) Dreptul de a participa la acțiuni colective;
- l) Dreptul de a adera la sindicat;
- m) Dreptul de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă
- n) Alte drepturi prevăzute de lege.

**Art.19. (1) Obligațiile salariaților sunt următoarele :**

- a) Să păstreze neștirbită demnitatea de angajat al Societății Române de Radiodifuziune în cadrul relațiilor de serviciu și în afara unității;

- b)** Să nu producă niciun fel de prejudicii SRR și să nu afecteze în niciun mod imaginea SRR prin afirmații denigratoare și mincinoase în spațiul public ;
- c)** Să respecte cu strictețe Regulamentul de Organizare și Funcționare al SRR, Regulamentul Intern al institutiei precum și prevederile prezentului Contract Colectiv de Muncă, procedurile și regulamentele interne și ale Contractului Individual de Muncă;
- d)** Să păstreze în bune condiții amenajările făcute de Angajator, aparatura și dispozitivele de lucru, dispozitivele și echipamentele de securitate a muncii și P.S.I., iar echipamentul individual de lucru și de protecție să-l păstreze în stare bună până la expirarea duratei normate de folosire, conform legii;
- e)** Salariații sunt obligați, conform legii, la repararea daunelor materiale aduse unității. Presumpția de nevinovăție prevalează până la finalizarea cercetărilor în acest sens ;
- f)** Să respecte programul de lucru stabilit de Societatea Română de Radiodifuziune și să folosească integral și judicios timpul de lucru pentru executarea întocmai și la timp a sarcinilor și obligațiilor de serviciu;
- g)** Să respecte normele de securitate și sănătate în muncă, de folosire a echipamentelor de protecție și de lucru, a normelor în situațiile de urgență;
- h)** Să nu părăsească locul de muncă înainte de sosirea schimbului, fără aprobarea șefului ierarhic;
- i)** Să-și perfecționeze în mod continuu pregătirea profesională, conform planificării realizate de SRR, cu respectarea legislației în vigoare;
- j)** Să frecventeze și să promoveze cursurile organizate sau recomandate de Societatea Română de Radiodifuziune, pe cheltuiala acesteia, în cazul schimbării metodelor, procedurilor de lucru, tehnologiilor sau introducerii unor echipamente noi;
- k)** Să se prezinte în cel mai scurt timp la serviciu (prin prezență fizică la locul de muncă sau online dacă activitatea o permite) la solicitarea șefilor ierarhici în caz de forță majoră, deranjamente tehnice deosebit de grave, personal insuficient pentru rezolvarea unor situații deosebite;
- l)** Să mențină ordinea și curățenia la locul de muncă;

(2) În cazul în care, salariații nu-și pot îndeplini sarcinile de serviciu, din motive independente de voința lor (lipsă mijloacelor de lucru necesare derulării activității la locul de muncă) aceștia nu răspund disciplinar, material sau penal.

(3) Drepturile patrimoniale conexe dreptului de autor asociate prestațiilor efectuate de către salariați ai SRR, în îndeplinirea sarcinilor de serviciu, sunt cesionate SRR.

**C. Părțile contractante recunosc și reglementează prin prevederile prezentului C.C.M. următoarele drepturi ale organizațiilor sindicale constituite la nivelul SRR precum drepturi și obligații ale "Federației" și ale "Reprezentanții Salariaților"**

**a. "Reprezentanții Salariaților" și Federația - Drepturi**

**Art.20.** „Reprezentanții Salariaților” și ”Federația” au dreptul de a folosi mijloace de comunicație, precum și bunuri din patrimoniul Societății Române de Radiodifuziune, prevăzute în prezentul Contract Colectiv de Muncă coroborate cu cele ale legislației in vigoare.

**Art.21.** Toate organizațiile sindicale constituite la nivelul Societății Române de Radiodifuziune precum și "Reprezentanții Salariaților" au următoarele drepturi:

**a)** De a reprezenta la orice nivel proprii membri de sindicat și după caz salariații SRR, în condițiile legii, în situații legate de executarea Contractului Colectiv de Muncă, de legislația socio-profesională și de ansamblul problemelor socio-economice ce-i interesează;

**b)** De a face propuneri către Societatea Română de Radiodifuziune de îmbunătățire a activității la nivelul locurilor de muncă;

**Art.22.** În scopul apărării intereselor sociale și economice ale salariaților, "Reprezentanții Salariaților" și "Federația" au dreptul de a primi informațiile necesare pentru negocierea Contractului Colectiv de Muncă, precum și cele privind constituirea și folosirea fondurilor destinate îmbunătățirii condițiilor la locul de muncă, protecției muncii și utilităților sociale, asigurărilor și protecției sociale.

**Art.23.** „Reprezentanții Salariaților” și ”Federația” vor avea acces la bibliotecile juridică și tehnică ale Societății Române de Radiodifuziune.

**Art.24.(1)** "Federația" are dreptul în condițiile legii de a întreprinde acțiuni în probleme de interes sindical sau profesional conform statutului propriu și reglementărilor incidente.



**(2)** “Reprezentanții Salariaților” au dreptul de a reprezenta salariații în conformitate cu dispozițiile legale.

**Art.25.** Pe toată durata exercitării mandatului, precum și pe o perioadă de 2 ani de la încetarea acestuia, reprezentanții aleși în organele de conducere ale tuturor organizațiilor sindicale constituite la nivelul Societății Române de Radiodifuziune și “Reprezentanții Salariaților” beneficiază de protecția prevăzută de lege.

**Art.26. (1)** Adoptarea regulamentelor și instrucțiunilor care privesc drepturile și îndatoririle salariaților SRR se va realiza după consultare în condițiile legii.

**(2)** Societatea Română de Radiodifuziune va transmite către “Reprezentanții Salariaților” și “Federației” copii (tipărite și în format electronic) ale regulamentelor și instrucțiunilor, adoptate de Angajator care privesc drepturile și îndatoririle salariaților, în maxim 7 (șapte) zile de la emitere.

**Art.27. (1)** Societatea Română de Radiodifuziune, “Reprezentanții Salariaților” și “Federația” pot accepta reciproc invitațiile unor membri ai acestora pentru discutarea unor probleme de interes comun, în vederea rezolvării lor.

**(2)** Părțile vor depune toate diligențele pentru a organiza aceste întâlniri în regim online, iar atunci când nu este posibil, cu prezență fizică.

**(3)** La întâlnirile care vor avea loc la sediul SRR cheltuielile reprezentanților “Federației”, invitați de la Studiourile Teritoriale ale SRR vor fi suportate de către Angajator, în condițiile legii.

**Art.28. (1)** Angajatorul acordă sprijin către “Reprezentanții Salariaților” și “Federația” prin organizațiile sindicale constituite la nivelul Societății Române de Radiodifuziune, pentru îndeplinirea mandatelor încredințate de către salariați în limitele legii și a prevederilor prezentului CCM.

**(2)** Este interzisă Angajatorului, potrivit legii, orice formă de imixtiune în activitatea unui sindicat; este interzis tratamentul favorizant sau discriminatoriu față de un sindicat, precum și față de salariat, ca urmare a apartenenței sale la un anumit sindicat sau a neapartenenței sindicale.

**Art.29. (1)** Angajatorul va invita "Reprezentanții Salariaților" și "Federația" să participe inclusiv în regim online la ședințele Consiliului de Administrație, la discutarea problemelor de interes profesional, economic sau social.

**(2)** Invitarea la ședințele Consiliului de Administrație se face prin anunțarea acesteia la locația acordată către "Reprezentanții Salariaților" și la sediul "Federației" sau în format electronic la adresele indicate de părți, cu minim 24 de ore înainte sau, în cazul întrunirilor extraordinare, în timp util. Anunțul trebuie să cuprindă ordinea de zi, locul și ora la care are loc întrunirea.

**(3)** Dreptul de participare este asigurat pentru două persoane, câte una mandatată prin împuternicire scrisă de către conducerea „Federației” și de către „Reprezentanții Salariaților”.

**(4)** Invitații din partea “Reprezentanții Salariaților” și „Federației” au drept de acces la documentație, au drept de opinie, dar nu au drept de vot.

**(5)** Angajatorul pune la dispoziție un spațiu pentru pregătirea și derularea activității Comisiei paritare, părților care participă la lucrările Comisiei, pe baza unui Protocol încheiat între Angajator, “Reprezentanții Salariaților” și „Federația” prin organizațiile sindicale constituite la nivelul Societății Române de Radiodifuziune

**(6)** Angajatorul acceptă ca persoanele care efectuează plata salariilor, să efectueze reținerea din salarii a cotizațiilor de sindicat și să le vireze în contul sindicatului la care a aderat salariatul, în baza Convențiilor încheiate între SRR și Sindicate.

Sindicatele răspund pentru solicitarea acordului salariaților în legătură cu valoarea cotizației de sindicat și reținerea acesteia pe statul de plată.

Modificările referitoare la înscrierile/ieșirile de Sindicat precum și ale cuantumului cotizației de sindicat se fac în baza listelor transmise Direcției Economice de către Sindicat.

Sistarea reținerii cotizației de sindicat, pe statul de plată se poate face și în baza cererii depuse de către salariat la Direcția Economică cu înștiințarea prealabilă a Sindicatului din care salariatul face parte. Înștiințarea către sindicat se face de către Direcția Economică.

**(7)** Conducerea "Federației" are acces în spațiile S.R.R. și la locurile de muncă ale salariaților membri ai sindicatelor afiliate Federației. Accesul este permis în condițiile

respectării legii și a Regulamentelor Interne ale instituției. "Federația" se obligă să pună la dispoziția angajatorului numele persoanelor care sunt împuternicite în acest sens.

**Art.30. (1)** "Reprezentanții Salariaților" au dreptul în total (și nu fiecare în parte) la 10 zile libere/lună, pentru activități de natura apărării drepturilor și intereselor salariaților, cu menținerea drepturilor salariale prevăzute în CIM.

**(2)** Fiecare organizație sindicală legal constituită la nivelul SRR are dreptul la 2 zile libere/lună, pentru activități de natura apărării drepturilor și intereselor membrilor lor, cu menținerea drepturilor salariale prevăzute în CIM.

**(3)** Persoanele care vor beneficia de această prevedere vor fi nominalizate de către "Reprezentanții Salariaților" și de către conducerile organizațiilor sindicale legal constituite la nivelul SRR și comunicate Societății Române de Radiodifuziune înainte de a beneficia de aceste zile;

**(4)** Zilele libere astfel acordate se utilizează de către "Reprezentanții Salariaților" și organizațiile sindicale legal constituite la nivelul SRR, în conformitate cu prevederile legale în vigoare coroborate cu hotărârile lor interne, după caz, hotărâri care sunt aduse la cunoștința șefului direct cu minim 48 de ore înainte de folosirea lor pentru a nu fi afectată planificarea activităților în S.R.R.

**(5)** Zilele nefolosite într-o lună se reportează în luna următoare, fără că aceasta să însemne o cumulare a dreptului mai mare de 2 luni.

**Art.31. (1)** Angajatorul facilitează salariaților organizarea, în incinta unității, a adunărilor generale oferind după posibilități, spațiu și mobilier, fără afectarea desfășurării activității curente.

**(2)** Salariații sau după caz organizațiile sindicale constituite la nivelul SRR solicită în scris Angajatorului obținerea facilității prevăzute la alin.1. cu cel puțin 48 de ore înainte de desfășurarea adunărilor generale ordinare.

**Art.32.** Întrunirile ocazionale ale conducerii organizațiilor sindicale, pot fi organizate și în timpul programului de lucru fără perturbarea activității, cu acordul Conducerii Societății Române de Radiodifuziune.

## **b. Obligații ale "Reprezentanții Salariaților" și "Federației"**

**Art.33. (1)** "Reprezentanții Salariaților" și "Federația" recunosc drepturile și responsabilitățile ce revin Societății Române de Radiodifuziune în legătură cu îndeplinirea obiectului de activitate, organizarea și conducerea activității stabilite prin actele normative în vigoare.

**(2)** Federația este obligată să informeze conducerea Societății Române de Radiodifuziune înaintea promovării oricăror forme de protest conform Legii 62/2011.

**(3)** „Reprezentanții Salariaților” și “Federația” asigură confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariaților Societății Române de Radiodifuziune și membrilor de sindicat.

**(4)** “Reprezentanții Salariaților” și “Federația” asigură confidențialitatea datelor și informațiilor cu privire la situațiile economico-financiare nepublicate și a celorlalte documente cu caracter confidențial.

## **CAPITOLUL IV - ANGAJAREA PERSONALULUI, ÎNCHEIEREA, EXECUTAREA, MODIFICAREA, SUSPENDAREA, ÎNCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ**

### **A. Angajarea Personalului**

**Art.34. (1)** Angajările în Societatea Română de Radiodifuziune se fac în conformitate cu prevederile legale, pe baza procedurilor și instrucțiunilor emise de angajator, în condițiile legii.

**(2)** Societatea Română de Radiodifuziune asigură șanse egale tuturor celor care doresc să se angajeze, indiferent de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență sau activitate sindicală, boală cronică necontagioasă, infectarea cu HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată.

**(3)** Angajarea, încadrarea, promovarea, suspendarea și încetarea raporturilor de muncă se realizează în condițiile legislației în vigoare, ale instrucțiunilor și procedurilor angajatorului și ale prezentului CCM, cu respectarea principiilor prevăzute la art. 34 alin. (2).

**(4)** Stabilirea concretă a drepturilor și obligațiilor salariaților se face prin Contract Individual de Muncă, în conformitate cu prevederile prezentului C.C.M.

**(5)** Recrutarea și selecția personalului se fac în conformitate cu prezentul contract colectiv de muncă, precum și potrivit dispozițiilor legislației muncii, regulamentului intern și procedurilor/instrucțiunilor elaborate în condițiile legii, pe baza și în funcție de nevoile Societății Române de Radiodifuziune.

**(6)** Societatea Română de Radiodifuziune va aduce la cunoștința salariaților posturile disponibile și condițiile de ocupare a lor.

**Art.35.** Societatea Română de Radiodifuziune cuprinde în structura sa:

- a) personal de conducere;
- b) personal de execuție.

**Art.36. (1)** Angajarea personalului pe perioada nedeterminată se face numai prin concurs/examen, după caz și conform Nomenclatorului de funcții, parte integrantă a acestui CCM, în raport cu necesitățile impuse de volumul și specificul activităților desfășurate în SRR, urmărind cu atenție ocuparea permanentă a forței de muncă angajate.

**(2)** Anunțul privind organizarea unui concurs în vederea ocupării unui post pe o perioada nedeterminată trebuie să cuprindă cel puțin următoarele: denumirea postului, nivelul și profilul studiilor, după caz, bibliografia ce trebuie studiată de către candidat, precum și condițiile în care se face angajarea.

**(3)** În cazul în care angajarea se face prin concurs, dacă un salariat și o persoană din afara SRR obțin aceleași rezultate, salariatul SRR are prioritate la ocuparea postului.

**(4)** Informațiile cerute de către Comisia de încadrare/promovare a persoanei supuse angajării/promovării vizează evaluarea aptitudinilor, competențelor profesionale și expertizei pentru ocuparea postului vacant.

**(5)** Pentru candidații la angajare, conducerea Societății Române de Radiodifuziune poate solicita recomandări sau aprecieri de la foștii săi angajatori, cu privire la activitatea desfășurată la acele locuri de muncă, cu înștiințarea prealabilă a acestora.

**(6)** Angajarea în muncă a unei persoane se face obligatoriu în baza unui certificat medical, conform prevederilor legale, care atestă faptul că viitorul angajat este apt pentru munca pe care o va presta. Nerespectarea acestei obligații atrage nulitatea Contractului Individual de Muncă.

**(7)** În SRR, salariații angajați pe bază de contract individual de muncă pe durată nedeterminată, pe posturi cu studii medii, pot promova fără concurs, prin transformarea propriului post, ca urmare a absolvirii de către aceștia a unor forme de învățământ superior, în specialitatea în care își desfășoară activitatea, dacă promovarea se consideră utilă de către conducerea societății pentru desfășurarea activității în cadrul compartimentului în care aceștia lucrează.

**(8)** Propunerea de promovare prevăzută la alin. anterior, întocmită de către șeful ierarhic superior la cererea salariatului, însoțită de o copie a diplomei de licență, respectiv a diplomei de absolvire sau după caz de adeverința care să ateste absolvirea studiilor eliberate de o instituție de învățământ superior acreditată, va cuprinde:

**(a)** justificarea necesității modificării postului, cu respectarea atribuțiilor și competențelor stabilite prin ROF pentru compartimentul respectiv,

**(b)** indicarea denumirii postului ce poate fi ocupat de către salariat cu respectarea condițiilor de studii privind ocuparea acestuia.

**(9)** În situația în care posturile se află în compartimentele aflate în subordinea PDG, propunerea prevăzută la alin precedent se face de către Direcția Management Organizațional și Direcția Resurse Umane.

**(10)** În SRR, salariații angajați pe funcții de conducere în urma unui concurs, organizat conform prevederilor interne incidente, pot trece, cu acordul părților, în baza unui act adițional la CIM, pe funcții de execuție, cu încadrarea în grila de salarizare aferentă funcției de execuție, conform prevederilor Anexei nr. 5a) la CCM, așa cum a fost completată și modificată ulterior. Trecerea de pe o funcție de conducere pe una de execuție se poate face cu îndeplinirea cumulativă a condițiilor :

- de studii, de experiență profesională sau alte condiții din fișa postului;
- să fi desfășurat/avut activități/sarcini/atribuții similare.

**(11)** Salariații, angajați pe funcții de conducere pot trece pe alte funcții de conducere, vacante, numai cu îndeplinirea cumulativă a următoarelor condiții:

- a) au mai ocupat, prin concurs, postul de conducere, vacant pe care urmează să revină ;

- b) își manifestă voința, sau după caz, acordul, cu privire la trecerea pe postul de conducere vacant, eliberând postul de conducere de pe care se realizează trecerea;
- c) trecerea pe funcția de conducere ocupată anterior se realizează numai prin încheierea unui act adițional la CIM, cu încadrarea în grila de salarizare aferentă funcției de conducere pe care salariatul trece, conform dispozițiilor contractului colectiv de muncă aplicabil.

**Art.37. (1)** Angajarea se face numai în baza ofertei de angajare și a informării, indiferent de natura funcției, de conducere sau execuție.

**(2)** Persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, va fi informată cu privire la cel puțin următoarele elemente:

- a) identitatea partilor;
- b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri;
- c) sediul angajatorului;
- d) funcția/ocupatia conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative, precum și fișa postului, cu specificarea atribuțiilor postului;
- e) criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului;
- f) riscurile specifice postului și condițiile de protecție a muncii;
- g) data de la care contractul urmează să își producă efectele;
- h) în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau al unui contract de muncă temporară, durata acestora;
- i) durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul, conform prevederilor CCM;
- j) condițiile de acordare a preavizului și durata acestuia;
- k) salariul pe bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum și periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul;
- l) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și ore/săptămână;

m) indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului.

## **B. Încheierea Contractului Individual de Muncă**

**Art.38.** Contractul Individual de Muncă este contractul în temeiul căruia salariatul se obligă să presteze muncă în cadrul Societății Române de Radiodifuziune în schimbul unei remunerații, denumită salariu.

**Art.39. (1)** Contractul Individual de Muncă nu poate conține prevederi contrare sau drepturi sub nivelul minim, stabilite prin prezentul CCM.

**(2)** Contractul Individual de Muncă, de regulă, se încheie pe durată nedeterminată. Prin excepție, Contractul Individual de Muncă se poate încheia și pe durată determinată, în condițiile expres prevăzute de lege.

**(3)** CIM se încheie între Societatea Română de Radiodifuziune prin reprezentantul legal, Președintele Director General și salariat.

**(4)** Orice salariat al Societății Române de Radiodifuziune are dreptul de a munci la angajatori diferiți cu respectarea dispozițiilor legale și a programului de lucru din cadrul SRR.

**Art.40. (1)** Contractul Individual de Muncă se încheie obligatoriu în formă scrisă, în limba română, în două exemplare, câte unul pentru fiecare parte și cuprinde cel puțin elemente prevăzute de lege.

**(2)** Anterior încheierii Contractului Individual de Muncă Societatea Română de Radiodifuziune va informa persoana selectată în vederea angajării cu privire la clauzele generale pe care intenționează să le înscrie în contract. Odată cu semnarea Contractului Individual de Muncă și a Fișei Postului, salariatului nou angajat i se aduc la cunoștință prevederile Contractului Colectiv de Muncă și a Regulamentului Intern.

**Art.41. (1)** Absolvenții unei unități de învățământ la debutul lor în activitate sau profesie vor beneficia de o perioadă de stagiul de șase luni.

**(2)** Salariații SRR cu studii medii cărora, la absolvirea studiilor superioare li se poate modifica încadrarea, cu respectarea procedurilor privind promovarea internă sunt supuși unei perioade de probă de maxim 90 de zile calendaristice pentru o funcție de execuție.



**(3)** Persoanele încadrate sau promovate în funcții de conducere pot fi supuse unei perioade de probă de maxim 120 zile calendaristice. Pentru persoanele încadrate sau promovate pe funcțiile de execuție, perioada de probă va fi de maxim 90 zile calendaristice.

**(4)** Angajarea succesivă a mai multor persoane pe perioade de probă pentru același post se realizează pentru o perioadă de maxim 12 luni.

**Art.42.** Clauzele contractului individual de muncă nu pot conține prevederi contrare sau drepturi sub nivelul minim stabilit prin acte normative ori prin contracte colective de muncă.

### **C. Executarea Contractului Individual de Muncă**

**Art.43. (1)** Pe durata executării Contractului Individual de Muncă nu poate fi stabilită decât o singură perioadă de probă.

**(2)** Prin excepție, salariatul poate fi supus la o nouă perioadă de probă în condițiile art.41 alin.2 și alin.3 din prezentul CCM și în situația în care acesta debutează într-o nouă funcție sau profesie.

### **D. Modificarea Contractului Individual de Muncă**

**Art.44. (1)** Contractul Individual de Muncă poate fi modificat numai prin acordul părților.

**(2)** Prin excepție, modificarea unilaterală a Contractului Individual de Muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de legislația în vigoare.

**(3)** Modificarea Contractului Individual de Muncă se face prin încheierea unui Act Adițional în condițiile legii. Drepturile prevăzute prin prezentul CCM sunt stabilite în CIM prin încheierea de acte adiționale. În cazul în care salariatul refuză semnarea actului adițional, Angajatorul asigură acordarea drepturilor minime prevăzute de CCM prin Decizie fără ca prin aceasta să fie diminuat vreun drept stabilit expres de părți prin CIM.

**(4)** Refuzul salariatului de a accepta o modificare a clauzelor prevăzute la alin.3 nu dă dreptul Societății Române de Radiodifuziune de a proceda la desfacerea unilaterală a Contractului Individual de Muncă pentru acest motiv, decât în condițiile prevăzute de lege.

**(5)** La modificarea CIM salariatul poate fi asistat în condițiile legii.

**Art.45.** În timpul executării Contractului Individual de Muncă orice modificare a unuia din elementele sale impune încheierea unui Act Adițional la Contract, încheiat conform prevederilor legale în vigoare în materie.

**Art.46. (1)** Persoanele desemnate temporar prin decizie într-un post de conducere și/sau de execuție vacant/temporar vacant sau în locul unei persoane cu funcție de conducere sau execuție care lipsește temporar pentru o perioadă mai mare de 30 de zile calendaristice (concedii medicale, specializări, concentrări și altele asemănătoare, exclusiv concedii de odihnă) pot să negocieze cu Angajatorul un salariu echivalent funcției pe care o ocupă temporar, dar nu mai mic decât salariul inițial. La revenirea la încadrarea de bază salariatul revine la dreptul salarial inițial.

**(2)** Posturile de conducere vacante din cadrul SRR vor fi scose la concurs conform reglementărilor interne în vigoare. Până la ocuparea prin concurs a postului de conducere vacant în vederea desfășurării activității SRR sarcinile și atribuțiile postului vacant pot fi exercitate temporar prin delegare.

**(3)** Locul muncii poate fi modificat unilateral de către angajator prin delegarea sau detasarea salariatului într-un alt loc de munca decât cel prevăzut în contractul individual de munca.

**(4)** Pe durata delegării, respectiv a detasării, salariatul își păstrează funcția și toate celelalte drepturi prevăzute în contractul individual de munca.

**(5)** Pentru exercitarea atribuțiilor unei funcții suplimentare salariatul beneficiază de un adaos la salariu de 30% din minimumul prevăzut în Nomenclator al funcției exercitate suplimentar. Personalul de conducere nu poate exercita o funcție suplimentară de execuție.

**(6)** Pentru exercitarea unor atribuții suplimentare față de cele existente în fișa postului pe o perioadă determinată, angajatului i se poate acorda o majorare salarială prin act adițional la CIM în condițiile art. 17 din Codul Muncii fără să se depășească limita salarială maximă prevăzută în CCM pentru funcția deținută. Nota de fundamentare ce stă la baza încheierii actului adițional la CIM conține: motivația, obiectivele urmărite, propunerea de majorare salarială pentru asumarea de către angajat a atribuțiilor suplimentare pe durată limitată.

## **E. Suspendarea Contractului Individual de Muncă**

**Art.47. (1)** Suspendarea Contractului Individual de Muncă poate interveni de drept, prin acordul părților sau prin actul unilateral al uneia dintre părți, în condițiile legislației în materie.

**(2)** Suspendarea Contractului Individual de Muncă are ca efect suspendarea prestării muncii de către salariat și a plății drepturilor de natură salarială de către Societatea Română de Radiodifuziune.

**(3)** În cazul suspendării Contractului Individual de Muncă din cauza unei fapte imputabile salariatului, pe durata suspendării, acesta nu va beneficia de nici un drept care rezultă din calitatea sa de salariat.

**Art.48.** Contractul Individual de Muncă se suspendă din inițiativa salariatului sau din inițiativa Societății Române de Radiodifuziune, în situațiile prevăzute de Codul Muncii și legislația în vigoare.

**Art.49. (1)** Pe durata reducerii și/sau întreruperii temporare a activității angajatorului, salariații beneficiază de o indemnizație, plătită din fondul de salarii, de minim 85% din salariul de bază brut lunar corespunzător funcției ocupate conform CIM, cu excepția situațiilor prevăzute în Codul Muncii.

**(2)** Pe durata reducerii și/sau întreruperii temporare prevăzute la alin. (1) salariații se vor afla la dispoziția SRR, aceasta având oricând posibilitatea să dispună reînceperea activității.

**(3)** De fiecare data când în timpul perioadei de suspendare a contractului individual de muncă intervine o cauză de încetare de drept a contractului individual de muncă, cauza de încetare de drept prevalează

**(4)** În cazul suspendării contractului individual de muncă, se suspendă toate termenele care au legătură cu încheierea, modificarea, executarea sau încetarea contractului individual de muncă, cu excepția situațiilor în care contractul individual de muncă încetează de drept

**Art.50.** Contractul Individual de Muncă poate fi suspendat, prin acordul părților, în cazul concediilor fără plată pentru studii sau pentru interese personale.

**Art.51.** Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa salariatului, în următoarele situații :

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

b) concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;

- c) concediu paternal;
- d) concediu pentru formare profesională;
- e) exercitarea unor functii electivie în cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local, pe toata durata mandatului;
- f) participarea la grevă;

**Art.52. (1)** Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa Societății Române de Radiodifuziune în condițiile expres prevăzute de lege.

**(2)** In cazul reducerii temporare a activitatii, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare, pe perioade care depasesc 30 de zile lucratoare, angajatorul va avea posibilitatea reducerii programului de lucru de la 5 zile la 4 zile pe săptămână, cu reducerea corespunzătoare a salariului de bază lunar brut al angajatului, pana la remedierea situației care a cauzat reducerea programului, după consultare în condițiile legii.

#### **F. Încetarea Contractului Individual de Muncă**

**Art.53.** Contractul Individual de Muncă poate înceta astfel:

- 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 în condițiile limitativ prevăzute de lege.

**Art.54.** Încetarea Contractului Individual de Muncă din inițiativa Societății Române de Radiodifuziune se va face cu respectarea legislației în vigoare.

**Art.55. (1)** Contractul Individual de Muncă încetează de drept în următoarele condiții:

- a) la data decesului salariatului sau precum si in cazul desființării angajatorului persoana juridica, de la data la care angajatorul si-a incetat existenta conform legii;
- b) la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecatoresti de declarare a mortii sau a punerii sub interdicție a salariatului;
- c) la data indeplinirii cumulative a conditiilor de varsta standard si a stagiului minim de cotizare pentru pensionare; la data comunicarii deciziei de pensie in cazul pensiei de invaliditate, pensiei anticipate partiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limita de varsta cu reducerea varstei standard de pensionare;

- d) ca urmare a constatarii nulitatii absolute a contractului individual de munca, de la data la care nulitatea a fost constatata prin acordul partilor sau prin hotarare judecatoreasca definitiva;
- e) ca urmare a aditerii cererii de reintegrare in functia ocupata de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neintemeiate, de la data ramanerii definitive a hotararii judecatoresti de reintegrare;
- f) ca urmare a condamnarii la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data ramanerii definitive a hotararii judecatoresti;
- g) de la data retragerii de catre autoritatile sau organismele competente a avizelor, autorizatiilor ori atestarilor necesare pentru exercitarea profesiei;
- h) ca urmare a interzicerii exercitarii unei profesii sau a unei functii, ca masura de siguranta ori pedeapsa complementara, de la data ramanerii definitive a hotararii judecatoresti prin care s-a dispus interdictia;
- i) la data expirarii termenului contractului individual de munca incheiat pe durata determinata;
- j) retragerea acordului parintilor sau al reprezentantilor legali, in cazul salariatilor cu varsta cuprinsa intre 15 si 16 ani.

**(2)** Pentru situatiile prevazute la alin. (1) lit. c)-j), constatarea cazului de incetare de drept a contractului individual de munca se face in termen de 5 zile lucratoare de la intervenirea acestuia, in scris, prin decizie a angajatorului și se comunică persoanelor aflate in situatiile respective in termen de 5 zile lucratoare.

**Art.56. (1)** Concedierea reprezintă încetarea Contractului Individual de Muncă din inițiativa Societății Române de Radiodifuziune.

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

**Art.57.** Este interzisă concedierea salariatilor:

- a) pe criteriile de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, persoane cu dizabilități (handicap), situație sau responsabilitate familială, apartenență ori

activitate sindicală boală cronică necontagioasă, infectarea cu HIV, apartenență la o categorie defavorizată;

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

c) concedierea nu poate fi dispusă în situațiile prevăzute în Codul Muncii.

**Art.58.** Concedierea poate fi dispusă pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării, a re tehnologizării sau eficientizării/reeficientizării Societății Române de Radiodifuziune, în condițiile și cu respectarea prevederilor legii,

**Art.59.(1)** Conducerea Societății Române de Radiodifuziune poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului în următoarele situații:

**(2)** Abateri disciplinare repetate și/sau abateri disciplinare grave prevăzute în prezentul Contract Colectiv de Muncă.

**(3)** Ca urmare a condamnării la o pedeapsă privativă de libertate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești.

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

**(5)** În cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat, competența profesională se va evidenția în urma unei evaluări la locul de muncă prin examinare, testare scrisă de către o comisie numită de către Președintele Director General. Salariatul poate fi asistat, la solicitare, în condițiile legii. Examinarea va avea ca obiect atribuțiile prevăzute în Fișa Postului salariatului în cauză.

**(6)** Procedura privind evaluarea profesională prealabilă concedierii pentru necorespondere profesională este prevăzută în Anexa nr.7 la prezentul CCM și parte integrantă din acesta.

**Art.60.** Concedierea pentru săvârșirea unei abateri grave sau a unor abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii poate fi dispusă numai după îndeplinirea de către Societatea Română de Radiodifuziune a cercetării disciplinare prelabile și în termenele stabilite de Codul Muncii. Cercetarea disciplinară este dispusă prin Ordin al Președintelui Director General al SRR.

**Art.61. (1)** În cazul în care concedierea se dispune pentru motivele prevăzute la art.59.alin.(4) și (5) din CCM, Societatea Română de Radiodifuziune are obligația, în prealabil, de a-i propune salariatului alte locuri de muncă vacante, în SRR, compatibile cu pregătirea profesională sau, după caz, cu capacitatea de muncă stabilită de medicul de medicină a muncii. Oferta trebuie acceptată în termen de 3 zile lucrătoare (de la luarea la cunoștință), acceptarea îmbrăcând forma scrisă, comunicată Societății Române de Radiodifuziune prin fax/scrisoare recomandată sau adresă înregistrată la registratura generală.

**(2)** În situația în care Societatea Română de Radiodifuziune nu dispune de locuri de muncă vacante conform cerințelor și condițiilor alin. (1), aceasta (SRR) are obligația de a solicita sprijinul Agenției de Ocupare a Forței de Muncă în vederea redistribuirii salariatului corespunzător pregătirii profesionale și/sau după caz, capacității de muncă stabilite de medicul de medicina muncii .

**(3)** În cazul în care salariatul care se dovedește că nu mai corespunde profesional refuză un post oferit de angajator, conform pregătirii sale profesionale și aptitudinilor sale fizice sau pentru care poate fi recalificat se va declanșa procedura de desfacere a C.I.M. din motive profesionale.

**Art.62.** În cazul în care se va stabili prin expertiză medicala, inaptitudinea fizică sau psihică a salariatului, Societatea Română de Radiodifuziune va putea demara procedura de concediere a acestuia, cu respectarea prevederilor legale în vigoare.

**Art.63.** Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului poate fi individuală sau colectivă.

**Art.64.** În cazul în care Societatea Română de Radiodifuziune va fi în situația de a efectua concedieri colective de personal ca urmare a reorganizării, dacă conduce la desființarea unor locuri de muncă, a restrângerii activității, re tehnologizării, automatizării procesului de producție, conducerea SRR are următoarele obligații:

a) Să inițieze în timp util consultări cu organizațiile sindicale îndreptățite potrivit legii și/sau după caz cu "Reprezentanții Salariaților" în scopul punerii de acord cu aspecte referitoare la metodele și mijloacele de evitare a concedierilor colective, de reducere a numărului de salariați afectați și de atenuare a consecințelor concedierii;

b) Să pună la dispoziția organizațiilor sindicale îndreptățite potrivit legii și/sau după caz "Reprezentanții Salariaților", justificarea tehnico-economică și planul de concediere colectivă în legătură cu măsurile privind posibilitatea de redistribuire, recalificare a salariaților, precum și informarea asupra motivelor care stau la baza reducerii numărului de salariați cu cel puțin 30 zile înaintea reducerii numărului de posturi;

c) Să consulte organizațiile sindicale îndreptățite potrivit legii și/sau după caz "Reprezentanții Salariaților" în legătură cu măsurile propuse și să analizeze împreună toate concluziile pe fiecare loc de muncă în parte în vederea formulării propunerilor și observațiilor de către organizațiile sindicale îndreptățite potrivit legii și/ sau după caz "Reprezentanții Salariaților", conform prevederilor legale incidente;

d) Planul de măsuri cuprinzând justificarea tehnico-economică, împreună cu obiecțiile și propunerile va fi supus spre analiză și avizare de către organizațiile sindicale îndreptățite potrivit legii și/sau după caz cu "Reprezentanții Salariaților".

e) Reorganizarea/restrângerea activității, care implică reducerea personalului poate fi pusă în practică doar în condițiile în care SRR nu are angajate contracte de colaborare/drepturi de autor/prestari servicii aferente activității supuse reorganizării/restrângerii.

**Art.65. (1)** Societatea Română de Radiodifuziune are obligația să notifice în scris organele abilitate ale statului (ITM și AGENȚIILE DE ȘOMAJ) precum și organizațiile sindicale îndreptățite potrivit legii și/sau după caz cu "Reprezentanții Salariaților" despre intenția de concediere colectivă, cu cel puțin 30 de zile calendaristice anterioare emiterii deciziilor de concediere.

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

a) numărul total și categoriile de salariați;

b) motivele care determină concedierea;

c) numărul și categoriile de salariați care vor fi afectați de concediere;

d) criteriile avute în vedere, potrivit legii și/sau Contractului Colectiv 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 salariaților supuși concedierii, conform Contractului Colectiv de Muncă;

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

h) termenul înăuntrul căruia organizațiile sindicale îndreptățite potrivit legii și/sau după caz "Reprezentanții salariaților" pot face propuneri pentru evitarea ori diminuarea numărului salariaților concediați.

**(3)** Criteriile prevăzute la alin. (2) lit. d) se aplică pentru departajarea salariaților după ultima evaluare.

**(4)** Societatea Română de Radiodifuziune are obligația să notifice proiectul de concediere, Inspectoratului Teritorial de Muncă și Agenției Teritoriale de Ocupare a Forței de Muncă la aceeași dată cu notificarea adresată organizațiilor sindicale îndreptățite potrivit legii și/sau după caz "Reprezentanții Salariaților" .

**Art.66.(1)** Organizațiile sindicale îndreptățite potrivit legii și/sau după caz "Reprezentanții Salariaților" pot propune Societății Române de Radiodifuziune măsuri în vederea evitării concedierilor ori diminuării numărului salariaților concediați, într-un termen de 10 (zece) zile calendaristice de la data primirii proiectului de concediere.

**(2)** Societatea Română de Radiodifuziune are obligația de a răspunde, în scris și motivat, la propunerile formulate potrivit prevederilor alin. (1), în termen de 5 zile de la primirea acestora.

**(3)** În cazul în care aspectele legate de concedierea colectivă avute în vedere nu pot fi soluționate în interiorul termenului de 30 de zile, prevăzut la art.65 alin. (1), la solicitarea oricăreia dintre părți, Inspectoratul Teritorial de Muncă poate dispune prelungirea acestuia cu maximum 10 zile calendaristice.

**Art.67. (1)** În cazul în care Societatea Română de Radiodifuziune reia activitățile a căror încetare a condus la concedieri colective, în termen de 45 zile de la data concedierii colective, salariații care au fost concediați au dreptul de a fi reangajați pe aceleași locuri de muncă pe care le-au ocupat anterior, fără examen sau concurs ori perioadă de probă.

**(2)** În situația în care în perioada prevăzută la alin. (1) se reiau aceleași activități, angajatorul va transmite salariaților 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

**(3)** În situația în care salariații care au dreptul de a fi reangajați potrivit alin. (1) nu solicită sau nu acceptă acest lucru în termen de 5 zile lucrătoare de la data primirii comunicării, Societatea Română de Radiodifuziune poate face noi angajări pe locurile de muncă rămase vacante.

**Art.68. (1)** La concedierea colectivă pentru motive care nu țin de persoana salariatului, Societatea Română de Radiodifuziune va plăti salariaților o compensație, astfel:

- pentru salariații cu o vechime în Societate cuprinsă între 1 an împlinit și 5 ani neîmpliniți = 4 salarii compensatorii;
- pentru salariații cu o vechime în Societate cuprinsă între 5 ani împliniți și 10 ani neîmpliniți = 6 salarii compensatorii;
- pentru salariații cu o vechime în Societate cuprinsă între 10 ani împliniți și 15 ani neîmpliniți = 8 salarii compensatorii;
- pentru salariații cu o vechime în Societate cuprinsă între 15 ani împliniți și 20 ani neîmpliniți = 10 salarii compensatorii;
- pentru salariații cu o vechime în Societate de peste 20 ani împliniți = 12 salarii compensatorii.

**(2)** Salariul compensatoriu reprezintă media veniturilor brute lunare realizate de salariatul concediat, pe ultimele 3 (trei) luni, pentru fiecare salariat concediat în parte.

**(3)** Măsurile compensatorii se acordă individual. Plata compensației se va face în integral sau esalonat, pe o perioadă de maxim 3 (trei) luni de la încetarea CIM pentru fiecare salariat în parte.

**(4)** Prevederile alin.(1)-(3) se aplică în mod corespunzător și în cazul concedierilor individuale pentru motive care nu țin de persoana angajatului.

**(5)** Prevederile alin. (1) și (4) nu se aplică salariaților care cumulează pensia cu salariul sau au beneficiat de măsuri compensatorii.

**(6)** Salariații disponibilizați care au beneficiat de sume compensatorii, care se reangajează în Societatea Română de Radiodifuziune mai devreme de termenul de 45 de zile calendaristice vor restitui integral sumele primite cu titlu compensatoriu, anterior reangajării.

**Art.69. (1)** Criteriile avute în vedere pentru stabilirea ordinii de prioritate, în cadrul procedurii de concediere colectivă se aplica obligatoriu în următoarea ordine:

- a) Salariații care cumulează pensia pentru limită de vârstă cu salariul;
- b) Salariații care au calitatea de administratori ai unor societăți comerciale;
- c) Salariații care obțin venituri de la mai mulți angajatori, dacă acestea sunt mai mari decât venitul mediu pe economie.

**(2)** Dacă, după aplicarea măsurii de desfacere a Contractului Individual de Muncă a salariaților care se încadrează în prevederile alineatelor precedente, numărul de posturi ce urmează a fi desființate nu a fost acoperit, pentru restul salariaților vor fi avute în vedere următoarele criterii:

- a) măsura să nu afecteze salariatul care este unic întreținător de familie;
- b) măsura să nu afecteze mai întâi persoanele care au copii în întreținere;
- c) dacă această măsură ar putea afecta ambii soți care lucrează în Societatea Română de Radiodifuziune se va desface Contractul Individual de Muncă doar soțului cu venitul cel mai mic sau se va ține cont de opțiunea acestora.

**(3)** Criteriile privind reducerile de personal se aplică strict categoriilor de funcții pe fiecare loc de muncă conform concluziilor cuprinse în planul de măsuri privind reducerea de posturi.

**Art.70.** În cazul în care măsura desfacerii Contractului Individual de Muncă din motive neimputabile, ar afecta un salariat care a urmat o formă de calificare sau de perfecționare a pregătirii profesionale și a încheiat cu Societatea Română de Radiodifuziune un Act Adițional la Contractul Individual de Muncă, prin care s-a obligat să presteze activitate în cadrul SRR o anumită perioadă de timp, acesta nu va fi obligat la despăgubiri pentru perioada rămasă nelucrată până la îndeplinirea termenului.

**Art.71. (1)** Salariații concediați pentru motive care nu țin de persoana lor precum și salariații concediați conform art. 59 alin. (4) și (5) din prezentul Contract Colectiv de Muncă beneficiază de dreptul unui preaviz de 20 de zile lucrătoare.

**(2)** Termenul de preaviz începe în ziua lucrătoare următoare zilei în care salariatul a primit înștiințarea scrisă, iar dacă termenul are drept ultimă zi o zi nelucrătoare, termenul se prelungește până la prima zi lucrătoare.

**(3)** În perioada de preaviz, salariații vor beneficia de 4 ore pe zi libere plătite de la programul Societății Române de Radiodifuziune pentru a-și căuta un nou loc de muncă. Acestea pot fi acordate și cumulat, dar nu mai mult de 10 zile lucrătoare.

**Art.72.** Decizia de concediere se comunică salariatului în formă scrisă și trebuie să conțină în mod obligatoriu:

- motivele de fapt și de drept care determină concedierea;
- durata preavizului;
- criteriile de stabilire a ordinii de prioritate conform Contractului Colectiv de Muncă și Codului Muncii;
- lista tuturor locurilor de muncă disponibile în Societatea Română de Radiodifuziune și termenul de 3 zile în care salariații urmează să opteze pentru a ocupa un loc de muncă vacant;
- termenul în care măsura poate fi contestată;
- instanța competentă la care măsura poate fi contestată.

**Art.73.** Litigiile între salariați și SRR în legătură cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea Contractului Individual de Muncă sunt litigii de muncă.

**Art.74.** Contractul Individual de Muncă este un contract cu prestare succesivă pe toată durata existenței lui, părțile fiind obligate să respecte clauzele sale, ale Contractului Colectiv de Muncă și, în măsura în care acestea nu dispun, se respectă legislația în vigoare.

**Art.75. (1)** Societatea Română de Radiodifuziune nu va efectua concedieri colective de personal din inițiativa sa, înaintea inițierii consultărilor cu organizațiile sindicale îndreptățite potrivit legii și/sau după caz "Reprezentanții Salariaților" conform prevederilor legale în vigoare și cele ale Contractului Colectiv de Muncă, în scopul ajungerii la o înțelegere cu privire la metodele și mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numărului de salariați afectați de concediere și de atenuare a consecințelor.

**(2)** Societatea Română de Radiodifuziune va pune la dispoziția organizațiilor sindicale îndreptățite potrivit legii și/sau după caz "Reprezentanții Salariaților" toate informațiile relevante în legătură cu concedierea colectivă, inclusiv a numărului salariaților vizați pentru concediere, pentru formularea propunerilor de către partenerii de dialog social, conform prevederilor legale și ale CCM.

**Art.76.** Concedierea dispusă cu nerespectarea procedurii prevăzute de lege și prezentul Contract Colectiv de Muncă, este lovită de nulitate absolută.

**Art.77. (1)** Prin demisie se înțelege actul unilateral de voință al salariatului care, printr-o notificare scrisă/scrisoare recomandată/adresă înregistrată în registratură, solicită Societății Române de Radiodifuziune încetarea Contractului Individual de Muncă, după împlinirea termenului de preaviz prevăzut de CCM și legislația incidentă.

**(2)** Salariatul are dreptul de a nu motiva demisia.

**(3)** Termenul de preaviz este de 20 de zile lucrătoare pentru salariații cu funcții de execuție, respectiv de 45 de zile lucrătoare pentru salariații care ocupă funcții de conducere.

**(4)** Pe durata preavizului Contractul Individual de Muncă continuă să își producă toate efectele. Renunțarea la dreptul de preaviz se va face numai de către Societatea Română de Radiodifuziune.

**Art.78.** Încetarea Contractului Individual de Muncă prin acordul părților, nu presupune preaviz.

#### **G. Contractul Individual de Muncă pe durată determinată**

**Art.79. (1)** Societatea Română de Radiodifuziune poate angaja personal salariat cu Contract Individual de Muncă pe durată determinată, conform prevederilor Codului Muncii.

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

**Art.80. (1)** Societatea Română de Radiodifuziune poate angaja personal salariat cu Contract Individual de Muncă pe durată determinată potrivit Codului Muncii și în următoarele cazuri:

- a) înlocuirea unui salariat în cazul suspendării contractului său de muncă, cu excepția situației în care acel salariat participă la grevă;
- b) creșterea și/sau modificarea temporară a structurii activității angajatorului;
- c) desfășurarea unor activități cu caracter sezonier;
- d) în situația în care este încheiat în temeiul unor dispoziții legale emise cu scopul de a favoriza temporar anumite categorii de persoane fără loc de muncă;

- e) angajarea unei persoane care, în termen de 5 (cinci) ani de la data angajării, îndeplinește condițiile de pensionare pentru limita de vârstă;
- f) ocuparea unei funcții eligibile în cadrul organizațiilor sindicale, patronale sau al organizațiilor neguvernamentale, pe perioada mandatului;
- g) angajarea pensionarilor care, în condițiile legii, pot cumula pensia cu salariul;
- h) în alte cazuri prevăzute expres de legi speciale ori pentru desfășurarea unor lucrări proiecte sau programe.

**(2)** Persoanele angajate cu Contract Individual de Muncă pe perioadă determinată pentru desfășurarea unor activități în cadrul proiectelor finanțate din surse externe în baza unui contract de finanțare nu beneficiază de prevederile prezentului CCM.

**(3)** Contractul Individual de Muncă pe durată determinată nu poate fi încheiat pentru o durată mai mare de 36 de luni.

**(4)** Între salariat și Societatea Română de Radiodifuziune se pot încheia succesiv cel mult 3 Contracte Individuale de Muncă pe durată determinată.

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

**(6)** În cazul în care Contractul Individual de Muncă pe durată determinată este încheiat pentru a înlocui un salariat al cărui contract individual de muncă este suspendat, durata contractului va expira la momentul încetării motivelor ce au determinat suspendarea Contractului Individual de Muncă al salariatului titular.

**Art.81.** Dispozițiile cuprinse în prezentul Contract Colectiv de Muncă se aplică în egală măsură și salariaților cu Contract Individual de Muncă pe durată determinată.

## **H. Contractul Individual de Muncă cu timp parțial de lucru**

**Art.82. (1)** Salariatul cu fracțiune de normă este salariatul al cărui număr de ore normale de lucru, calculate săptămânal sau ca medie lunară, este inferior numărului de ore normale de lucru al unui salariat cu norma întreaga comparabil.

**(2)** Societatea Română de Radiodifuziune poate încadra salariați cu program de lucru corespunzător unei fracțiuni de normă, prin Contracte Individuale de Muncă pe durată

nedeterminată sau pe durată determinată, denumite Contracte Individuale de Muncă cu timp parțial.

**(3)** Contractul Individual de Muncă cu timp parțial se încheie numai în formă scrisă.

**(4)** Durata săptămânală de lucru a unui salariat angajat cu Contract Individual de Muncă cu timp parțial este inferioară celei a unui salariat cu normă întreagă.

**Art.83.** Contractul Individual de Muncă cu timp parțial va cuprinde:

- a) durata muncii și repartizarea programului de lucru;
- b) condițiile în care se poate modifica programul de lucru;
- c) interdicția de a efectua ore suplimentare.

**Art.84.** Drepturile salariale se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat, raportat la drepturile stabilite pentru programul normal de lucru.

## **I. ALTE CONTRACTE INDIVIDUALE DE MUNCĂ**

**Art.85.** În condițiile legii se pot încheia contracte individuale de muncă cu munca la domiciliu și contracte individuale în regim de telemuncă. Aceste situații pot fi stabilite de părți și pe durata executării contractului individual de muncă.

## **CAPITOLUL V - DELEGAREA, DETAȘAREA**

### **A. Delegarea**

**Art.86.(1)** Delegarea reprezintă exercitarea temporară, din dispoziția Angajatorului (SRR), de către salariat, a unor lucrări sau sarcini corespunzătoare atribuțiilor de serviciu în afara locului sau de muncă, în limitele și condițiile prevăzute de lege.

**(2)** Salariatul poate fi delegat în afara locului său de muncă, în aceeași localitate sau în alte localități pentru exercitarea temporară, din dispoziția Angajatorului (SRR) a unor lucrări sau sarcini corespunzătoare atribuțiilor de serviciu.

**(3)** Delegarea poate fi dispusă pentru o perioadă de cel mult 60 de zile calendaristice în 12 luni și se poate prelungi pentru perioade succesive de maximum 60 de zile calendaristice,

numai cu acordul salariatului. Refuzul salariatului de prelungire a delegării nu poate constitui motiv pentru sancționarea disciplinara a acestuia.

**(4)** În cazuri bine justificate (motivate prin documente) salariatul poate solicita amânarea delegării până la dispariția cauzei care l-a pus în imposibilitatea de a executa delegarea.

**(5)** Pe durata delegării în altă localitate la o distanță mai mare de 5 km de localitatea în care își are locul permanent de muncă, în afara salariului și a celorlalte drepturi prevăzute în Contractul Individual de Muncă salariatul mai are dreptul la:

- a) alocație zilnică de delegare conform prevederilor legale;
- b) decontarea cheltuielilor de transport și alte cheltuieli, în conformitate cu legislația în vigoare.

**(6)** Pe durata delegării în străinătate salariații SRR beneficiază de toate drepturile prevăzute în legislația incidentă.

**Art.87.** Numărul zilelor calendaristice în care salariatul se află în delegare se socotește de la data și ora plecării, până la data și ora înapoierii mijlocului de transport din și în localitatea unde își are locul permanent de muncă, considerându-se fiecare 24 ore câte o zi de delegare.

**Art.88.** Pentru delegarea cu durata de o singură zi, precum și pentru ultima zi în cazul delegării de mai multe zile, indemnizația de delegare se acordă numai dacă durata delegării este de cel puțin 12 ore.

**Art.89.** Alocația zilnică de delegare sau indemnizația de delegare, după caz, și cheltuielile de transport se pot acorda anticipat la cererea salariatului la începerea delegării, numai cu aprobarea Angajatorului.

## **B. Detașarea**

**Art.90. (1)** Detașarea este actul prin care se dispune schimbarea temporară a locului de muncă, din dispoziția Societății Române de Radiodifuziune, la un alt angajator, în scopul executării unor lucrări în interesul acestuia, în limitele și condițiile prevăzute de lege.

**(2)** Pe durata detașării, salariatul beneficiază de drepturile care îi sunt mai favorabile, fie de drepturile de la Societatea Română de Radiodifuziune, care a dispus detașarea, fie de drepturile de la angajatorul la care este detașat.



(3) În mod excepțional prin detașare se poate schimba și felul muncii, dar numai cu acordul scris al salariatului.

**Art.91. (1)** Detașarea se face prin Decizie a Președintelui - Director General, pe o perioadă de cel mult un an.

(2) În mod excepțional, perioada detașării poate fi prelungită pentru motive obiective ce impun prezenta salariatului la angajatorul la care s-a dispus detașarea, cu acordul ambelor parti, din 6 in 6 luni.

(3) În cazuri bine justificate (motivate) salariatul poate solicita încetarea sau amânarea detașării dispusă de SRR numai în mod excepțional și pentru motive personale temeinice.

**Art.92. (1)** Persoana detașată își păstrează funcția și postul la unitatea cedentă, până la încetarea detașării.

(2) În cazul în care există divergență între cei doi angajatori sau nici unul dintre ei nu își îndeplinește obligațiile, potrivit prevederilor prezentului CCM, salariatul detașat are dreptul de a reveni la locul său de muncă de la angajatorul care l-a detașat.

(3) Angajatorul care detaseaza are obligatia de a lua toate masurile necesare pentru ca angajatorul la care s-a dispus detasarea sa isi indeplineasca integral si la timp toate obligatiile fata de salariatul detasat.

(4) Dacă angajatorul la care s-a dispus detașarea nu își îndeplinește integral și la timp toate obligațiile față de salariatul detașat, acestea vor fi îndeplinite de angajatorul care a dispus detasarea.

**Art.93.** Pe durata detașării salariatul are următoarele drepturi:

- a) decontarea cheltuielilor de cazare, dacă nu se convine altfel;
- b) decontarea cheltuielilor de transport;
- c) salariul corespunzător postului pe care este detașat, cu toate celelalte drepturi salariale decurgând din specificul locului de muncă, dar nu mai mici decât cele avute în momentul detașării;
- d) concediu de odihnă plătit.

### **C. Modificarea temporară a locului de muncă**

**Art.94. (1)** Societatea Română de Radiodifuziune poate modifica temporar locul și felul muncii, fără consimțământul salariatului, și în cazul unor situații de forță majoră, cu titlu de sancțiune disciplinară sau ca măsură de protecție a salariatului, în cazurile și în condițiile prevăzute de legislația în vigoare.

**(2)** Trecerea temporară în alt loc de muncă, în cadrul Societății Române de Radiodifuziune, se realizează numai atunci când este necesar să se facă față unor împrejurări deosebite, până la depășirea acestora.

**(3)** Trecerea temporară în alt loc de muncă se face prin dispoziția scrisă a Angajatorului pe o durată de maximum 30 de zile. Prelungirea peste această durată se face cu acordul salariatului.

**Art.95.** Pe durata trecerii temporare în alt loc de muncă salariatul primește drepturile specifice noului loc de muncă, dar nu mai mici decât cele avute anterior, excepție făcând situația în care salariatul solicită trecerea temporară în alt loc de muncă sau aceasta reprezintă sancțiune disciplinară.

## **CAPITOLUL VI - TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ**

### **A. Timpul de muncă**

**Art.96. (1)** În Societatea Română de Radiodifuziune activitatea se desfășoară în flux continuu în condiții specifice pe tot parcursul săptămânii.

**(2)** Organizarea activității în S.R.R. privind repartizarea salariaților pe locuri de muncă, precizarea atribuțiilor și răspunderilor, elaborarea de norme fundamentate din punct de vedere al eficienței economice, precum și exercitarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligațiilor de serviciu de către salariați sunt atribute de competența exclusivă a Societății Române de Radiodifuziune și se exercită, prin personalul desemnat în acest scop, cu respectarea legii. Răspunderile privind buna și eficienta utilizare a timpului de muncă îi revin, de asemenea, în exclusivitate Angajatorului.

**(3)** Modul de organizare a timpului de muncă și a timpului de odihnă se stabilește de către Angajator în condițiile prezentului Contract Colectiv de Muncă și a legislației incidente în materie.

(4) La solicitarea salariaților în cazurile în care se dovedește că este posibil, Angajatorul poate stabili flexibile de lucru, în condițiile legii, fără a conduce prin aceasta la sporirea sarcinilor de serviciu, deterioarea condițiilor de muncă, ori diminuarea veniturilor.

**Art. 97. (1)** Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează munca, se află la dispoziția angajatorului și îndeplinește sarcinile și atribuțiile sale, conform prevederilor Contractului Individual de Muncă și Contractului Colectiv de Muncă aplicabil.

(2) Repartizarea timpului de munca in cadrul saptamanii este, de regula, uniforma, de 8 ore pe zi timp de 5 zile, cu doua zile consecutive de repaos, dar nu mai puțin de 48 de ore consecutive. In functie de specificul activității sau al muncii prestate, timpul de muncă pe durata unei săptămâni poate fi repartizat neuniform sau inegal, cu respectarea duratei normale a timpului de muncă.

(3) Durata normală a timpului de muncă pentru salariații angajați cu normă întreagă este de regulă 8 ore/zi, 5 zile/săptămână, respectiv 40 ore pe săptămână. In cazul tinerilor in varsta de pana la 18 ani durata timpului de munca este de 6 ore pe zi si de 30 de ore pe saptamană.

(4) Durata normală a timpului de lucru pe lună este de: 8 ore/zi x nr. zile lucrătoare din lună.

(5) Pentru locurile de muncă cu condiții deosebite, dacă sunt constatate astfel de locuri de muncă în condițiile legii, se poate stabili prin negociere o durată normală a timpului de muncă redusă, de 6 (șase) sau de 7 (șapte) ore zilnic. Justificarea și documentarea măsurii de reducere a duratei normale a timpului de muncă se va face de către managerul locului de muncă, individual, pentru fiecare loc de muncă, cu realizarea consultării în condițiile legii, în baza măsurătorilor realizate de către entități abilitate potrivit legii.

(6) Pentru locurile de muncă unde măsurătorile realizate de către entitățile abilitate nu mai justifică timp de lucru redus, se încheie în condițiile legii acte adiționale la CIM în vederea corelării cu noile condiții de muncă.

(7) Pentru contractele individuale de munca cu timp partial este interzisa efectuarea de ore suplimentare, cu exceptia fortei majore sau alte lucrari urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor acestora, conform Codului Muncii.

**Art.98. (1)** Programul de lucru zilnic este intervalul cuprins între ora începerii programului și ora terminării acestuia.

(2) Programul de lucru poate fi :

- program fix,
- program în ture/ schimburi, egale sau inegale,
- program inegal/variabil,
- program individualizat.

**(3)** Prin program fix este definit programul de lucru acoperit de către Salariat în mod regulat între aceleași ore, în fiecare zi lucrătoare a săptămânii.

**(4)** Sistemul de ture/schimburi definește programul de lucru acoperit de către SALARIAT prin prezența sa la serviciu în perioade de timp ordonate, după o schemă prestabilită.

**(5)** Programul de lucru inegal/variabil, individualizat definește repartizarea timpului de lucru zilnic, altfel decât programul fix.

**(6)** Programul de lucru lunar și modul de organizare al acestuia pe zile este adus la cunostinta salariatilor cu cel puțin 5 zile înainte de începerea lunii, prin afisare la locul de muncă.

**(7)** Angajatorul are obligatia de a ține evidenta orelor de muncă prestate de fiecare salariat în baza programului de lucru.

**(8)** Prin programul de lucru, salariatul poate fi solicitat să lucreze sâmbăta și/sau duminica și/sau în zilele de sărbătoare stabilite prin Contractul Colectiv de Muncă, cu încadrare în durata normală a timpului de muncă lunar stabilită în condițiile Art. 97 din CCM. Aceste zile trebuie evidențiate la sfârșitul lunii în Foaia Colectivă de prezență întocmită de șeful ierarhic, în vederea calculării și acordării de sporuri, astfel:

- pentru lucrul în zile de sâmbăta și/sau duminica se acordă un spor de 100%;
- pentru lucrul în zile de sărbătoare legală se acordă un spor de 200%.
- cele două sporuri nu pot fi cumulate.

**Art.99.** În situații bine justificate, pentru activități care au legătura cu producția, înregistrarea și/sau difuzarea unor evenimente cultural-artistice, la care SRR este implicată, se poate depăși durata normală a timpului de muncă prin muncă suplimentară, cu condiția ca media orelor de lucru, calculate pe o perioadă de referință de 6 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână, incluzând orele în care s-a efectuat muncă suplimentară.

**Art. 100. (1)** Munca suplimentară se efectuează doar la solicitarea scrisă a șefului direct și cu acordul salariatului, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident.

**(2)** Munca suplimentară se evidențiază prin ore suplimentare efectuate peste durata normală a timpului de lucru lunar, stabilită în condițiile Art. 97 din CCM.

**Art. 101. (1)** Munca suplimentară efectuată se va compensa conform prevederilor prezentului CCM coroborate cu dispozițiile legale în materie, prin ore libere plătite, acordate în următoarele 90 de zile calendaristice de la efectuarea muncii suplimentare, fără perturbarea activității.

**(2)** În perioadele de reducere a activității, Angajatorul are posibilitatea de a acorda zile libere plătite, din care pot fi compensate orele suplimentare ce vor fi prestate în următoarele 12 luni.

**Art. 102.** Munca suplimentară, care din motive bine întemeiate nu a putut fi compensată prin timp liber plătit în condițiile Art.101 din CCM, se plătește prin adaugarea unui spor de 100% la salariul de bază brut , corespunzător duratei acesteia.

**Art. 103.** În cazurile prevăzute de Codul Muncii nu se poate efectua muncă suplimentară.

**Art. 104.** Salariații încadrați pe bază de Contract Individual de Muncă cu timp parțial nu pot beneficia de program redus, indiferent de condițiile locului de muncă.

**Art. 105. (1)** Munca prestată între orele 22,00 - 06,00 este considerată muncă de noapte.

**(2)** Durata normală a muncii de noapte nu va depăși 8 ore într-o perioadă de 24 de ore.

**(3)** Pentru munca de noapte se acordă un spor de 25% la salariul de bază brut, corespunzător duratei acesteia, cu condiția ca durata activității să fie de minim 3 ore. În discuție

**(4)** Salariatele gravide începând cu luna a V-a de sarcină, precum și cele care alăptează nu vor fi repartizate la muncă de noapte, nu vor efectua muncă suplimentară, nu vor fi trimise în deplasare și nu vor fi detașate, decât cu acordul lor scris.

**Art.106. (1)** Intervalul dintre 2 zile de muncă este de cel puțin 12 ore, cuprinse între sfârșitul programului de lucru dintr-o zi și începutul programului din ziua următoare.

**(2)** Pentru program în ture sau pentru programul inegal/variabil, intervalul de timp dintre două zile de muncă nu poate fi mai mic de 8 ore.

**Art.107.** Pauza de masă este inclusă în durata zilnică normală a timpului de lucru și este de 30 de minute.

**Art.108. (1)** În fiecare săptămână salariatul are dreptul la 2 zile consecutive de repaus, dar nu mai puțin de 48 de ore consecutive.

**(2)** În cazul în care activitatea de la locul de muncă în zilele de Sâmbătă și Duminică nu poate fi întreruptă, acordarea repausului săptămânal în alte zile decât Sâmbăta și Duminica se reglementează prin programul de lucru stabilit în condițiile Art.98 din CCM.

**(3)** Cele două zile de repaus se programează consecutiv.

**(4)** În situații de excepție zilele de repaus săptămânal sunt acordate cumulat, după o perioadă de activitate continuă ce nu poate depăși 14 zile calendaristice, cu autorizarea Inspectoratului Teritorial de Muncă cu acordul organizației sindicale îndreptățite în condițiile legii și /sau Reprezentanții Salariaților.

**(5)** Salariații al căror repaus săptămânal se acordă în condițiile alin. (4) au dreptul la compensațiile prevăzute de Codul Muncii.

**Art.109. (1)** În afară de zilele de repaus săptămânal, salariații beneficiază de timp liber după cum urmează :

a) sărbători legale și religioase:

- 1 și 2 Ianuarie,
- 24 Ianuarie Ziua Unirii Principatelor
- Vinerea Mare,
- prima și a doua zi de Paști,
- 1 Mai,
- 1 Iunie Ziua Copilului,
- prima și a doua zi de Rusalii,
- 15 august- Adormirea Maicii Domnului ,

- 30 noiembrie - Sfântul Andrei,
- 1 decembrie- Ziua Națională,
- prima și a doua zi de Crăciun ( 25, 26 decembrie )
- două zile pentru fiecare dintre cele trei sărbători religioase anuale, declarate astfel de către cultele religioase legale, altele decât cele creștine; se acordă salariaților aparținând acestor culte. Drepturile convenite vor fi acordate în baza opțiunii scrise a celor în cauză.

b) alte zile libere plătite:

- 1 Noiembrie – Ziua Radioului.

c) zile libere plătite acordate conform opțiunii angajatului:

- 8 Martie – Ziua femeii,
- 19 noiembrie – Ziua bărbatului,
- ziua de naștere a salariatului.

Dacă zilele de 8 martie și 19 noiembrie se suprapun, după caz, cu zile de weekend acestea nu se mai acordă. Dacă desfășurarea activității nu permite acordarea conform opțiunii angajatului acesta va beneficia de o zi liberă platita până la finalul anului calendaristic.

În situația în care ziua de naștere a salariatului se suprapune cu zile de weekend, sărbători legale, concediu medical, concediu de odihnă, sau prezenta acestuia la locul de muncă este solicitată de către angajator, acesta va beneficia de o zi liberă platită în următoarele 30 de zile calendaristice, la alegerea acestuia.

d) zile libere cu recuperare în următoarele 30 de zile.

- a treia zi de Paște.

**(2)** Angajații care sunt programați să lucreze în ziua prevăzută la lit b) vor beneficia de o zi liberă plătită în următoarele 30 de zile calendaristice, la alegerea acestuia.

**(3)** Salariații beneficiază pentru zilele prevăzute la alin.1. lit b) și c) de o indemnizație zilnică egală cu salariul de bază lunar brut și sporurile menționate în CIM corespunzătoare perioadei respective.

## **B. Timpul de odihnă**

**Art.110. (1)** Timpul de odihnă reprezintă perioada de timp în care salariatul nu se află în timpul programului de lucru, nu prestează muncă, nu se află la dispoziția angajatorului și nu îndeplinește sarcinile sau atribuțiile prevăzute de Contractul Individual de Muncă, Regulamentul Intern și Fișa Postului.

**(2)** Salariații Societății Române de Radiodifuziune beneficiază de următoarele concedii și anume: concediul de odihnă, concediul de maternitate, concediul paternal, concediul pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani/ îngrijirea copilului cu handicap până la împlinirea vârstei de 3 ani, concediul de boală, concediul de studii și concediul fără plată, precum și altele prevăzute de lege .

**Art.111. (1)** Pentru salariații înscriși la formele de învățământ acreditate, angajatorul va facilita, în limita posibilităților, participarea acestora la cursuri. În plus, aceștia au dreptul la un concediu anual fără plată de 30 de zile calendaristice, pe care și le pot planifica în tranșele dorite, pentru susținerea examenelor, cu obligația de a anunța angajatorul cu cel puțin 30 de zile înainte prin cerere scrisă.

**(2)** Pe lângă acest concediu fără plată, absolvenții învățământului acreditat au dreptul la un concediu de 30 de zile calendaristice, fără pierderea drepturilor salariale, o singură dată pentru fiecare formă de învățământ în vederea susținerii examenului de absolvire.

**(3)** Pentru rezolvarea unor probleme personale salariații pot beneficia de Concediu fără plată pe o perioadă care cumulată nu poate depăși, de regulă, 3 luni în ultimii trei ani.

**(4)** La solicitarea salariatului, în cazuri excepționale, temeinic argumentate, avizate de către șeful ierarhic superior, Președintele – Director General poate dispune aprobarea unei perioadei mai mari decât cea prevăzută la alin (3).

**(5)** Pentru concediile fără plata cererea salariatului va fi însoțită de avizul conducătorului locului de munca care va tine seama de volumul de munca preconizat în perioada respectiva, numărul salariaților care au suspendate contractele de munca pentru alte motive , precum și de orice alte condiții specifice locului de munca.

**(6)** În timpul efectuării concediului fără plată salariatului îi este păstrat locul de muncă, dar această perioadă nu reprezintă vechimea în muncă, cu excepția cazurilor prevăzute expres de lege.



**Art.112.** Salariatul are dreptul la concediu de odihnă anual și în situația în care incapacitatea temporară de muncă se menține, în condițiile legii, pe întreaga perioadă a unui an calendaristic, angajatorul fiind obligat să acorde concediul de odihnă anual într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care acesta s-a aflat în concediu medical.

**Art.113.** Concediul pentru incapacitate temporară de muncă (concediul medical) se acordă de medicul de familie sau alți medici în conformitate cu dispozițiile legale în materie. Orice concediu medical/spitalizare sau altă asemenea cauză, trebuie adusă la cunoștința Șefului ierarhic în 24 de ore de la intervenirea cauzei de incapacitate temporară de muncă (în orice modalitate -fax, notificare, scrisoare etc). Certificatul/actul medical în original va fi depus/adus la sediul Societății Române de Radiodifuziune sau al Studiourilor Teritoriale Radio, în maxim 3 zile de la eliberarea acestuia sau după caz, nu mai târziu de data de 5 a lunii următoare pentru care a fost acordat.

**Art.114. (1)** În fiecare an calendaristic salariații au dreptul la un concediu de odihnă plătit, cu durata minimă de 21 zile lucrătoare și durata maximă, de 31 zile lucrătoare, în funcție de vechimea în muncă, astfel :

- între 0 și 5 ani vechime                      21 zile lucrătoare,
- între 5 și 10 ani vechime                    23 zile lucrătoare,
- între 10 și 15 ani vechime                    26 zile lucrătoare,
- între 15 și 20 ani vechime                    29 zile lucrătoare,
- peste 20 de ani vechime                      31 zile lucrătoare.

**(2)** Vechimea în muncă ce se ia în considerare pentru stabilirea concediului de odihnă este vechimea pe care o împlinește salariatul în cursul anului calendaristic în care se acordă concediul, oricare ar fi data la care concediul se efectuează.

**(3)** Salariații care se pensionează pentru limită de vârstă în cursul anului, beneficiază de concediu de odihnă, corespunzător vechimii în muncă realizate până la momentul pensionării.

**(4)** În fiecare an calendaristic salariații încadrați în grade de invaliditate și persoanele cu dizabilități, au dreptul la un concediu suplimentar cu o durată de 3 zile.

**(5)** Salariații care au două contracte individuale de muncă la nivelul Societății Române de Radiodifuziune beneficiază de un singur concediu de odihnă, conform prevederilor actualului CCM.

**(6)** Programarea concediilor este în sarcina Societății Române de Radiodifuziune care trebuie să aibă în vedere eșalonarea, la opțiunea salariatului exprimată în scris.

**(7)** Conducerea Societății Române de Radiodifuziune aprobă anual, de regulă, în luna Decembrie a anului anterior, programarea concediilor de odihnă, la propunerea șefilor locurilor de muncă, pe baza consultării prealabile a salariaților.

**(8)** Concediul de odihnă pentru Formațiile Muzicale, compartiment în care activitatea se desfășoară în echipă - sistem stagiu, se acordă la aceeași dată pentru întreaga formație și are o durată de 31 de zile indiferent de vechimea în muncă.

**Art.115.** Pentru personalul de specialitate, așa cum este definit în Legea nr.41/1994 și pentru personalul artistic se acordă patru zile suplimentare la concediu. Funcțiile care beneficiază de cele patru zile suplimentare la concediu sunt enumerate în Anexa nr.6 la CCM – funcții aferente personalului de specialitate și Anexa nr.5a – funcții artistice.

**Art.116. (1)** Durata concediului de odihnă pentru salariații în vârstă de până la 18 ani este de 24 de zile lucrătoare.

**(2)** La stabilirea duratei acestui concediu de odihnă se ia în considerare vârsta pe care salariatul a avut-o la 1 Ianuarie a anului calendaristic respectiv (la care se raportează concediul).

**Art.117.** Pentru cei care se încadrează, se reîncadrează în muncă sau își reiau activitatea în timpul anului, durata concediului de odihnă se va stabili proporțional cu perioada cuprinsă între data începerii activității și sfârșitul anului calendaristic respectiv, în raport cu vechimea în muncă.

**Art.118. (1)** Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării Contractului Individual de Muncă.

**(2)** În cazul în care Contractul Individual de Muncă a încetat și salariatul a efectuat concediul de odihnă, atunci acesta va trebui să înapoieze angajatorului indemnizația de concediu, făcând excepție de la această obligație salariații concediați pentru motive neimputabile lor,

precum și salariații ale căror raporturi de muncă încetează în condițiile art.56 alin.1 lit .c) din Codul Muncii.

**Art.119. (1)** Reprogramarea concediului de odihnă poate fi determinată de următoarele situații:

- a) salariața este în concediu de odihnă înainte sau după continuarea concediului de maternitate;
- b) salariatul este chemat să îndeplinească îndatoriri publice conform specificului activității și rolului SRR prevăzut în Legea nr.41/1994;
- c) salariatul urmează, sau trebuie să urmeze un curs de calificare, perfecționare sau specializare, în țară sau în străinătate, aprobat de conducerea SRR;
- d) salariatul care, solicită pentru interes personal reprogramarea plecării în concediu la o altă dată și interesele serviciului o permit;
- e) pentru activități neprevăzute, legate de rezolvarea sarcinilor de serviciu, la solicitarea șefului locului de muncă.

**(2)** Întreruperea concediului de odihnă se face în următoarele situații:

- a) salariatul este în concediu medical;
- b) în cazuri excepționale, motivate în scris, când este necesară prezența la locul de muncă.

**Art.120.** În cazurile de întrerupere a concediului de odihnă menționate mai sus salariatul are dreptul să efectueze restul zilelor de concediu de odihnă după ce au încetat situațiile respective, sau când aceasta nu este posibil, la o dată stabilită printr-o nouă programare până la sfârșitul anului în curs.

**Art.121.** În concediul de odihnă nu se includ perioadele de tratament și refacere ca urmare a accidentelor de muncă sau îmbolnăviri profesionale.

**Art.122. (1)** Concediul de odihnă anual convenit trebuie acordat și efectuat până la sfârșitul anului integral sau fracționat.

**(2)** Una din fracțiunile concediului de odihnă trebuie să fie de cel puțin 10 zile lucrătoare.

**(3)** Salariatul este obligat să efectueze în natură concediul de odihnă în perioada în care a fost programat.

- (4) Concediul de odihnă nu poate face obiectul unei renunțări sau limitări
- (5) Concediul de odihnă rămas neefectuat din anul anterior poate fi efectuat în cazurile excepționale într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihna anual.
- (6) Amânarea concediului de odihnă parțial sau total în anul următor reprezintă excepție de la regulă.
- (7) Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este interzisă, cu excepția cazurilor de încetare a Contractelor Individuale de Muncă.

**Art.123.(1)** Pentru concediul de odihnă salariații vor primi o indemnizație de concediu, corespunzător numărului de zile de concediu.

(2) Indemnizația de concediu reprezintă media zilnică a drepturilor salariale cu caracter permanent din ultimele trei luni anterioare celei în care este efectuat concediul, multiplicată cu numărul de zile de concediu de odihnă la care salariatul are dreptul.

(3) Pentru perioada concediului de odihna salariatul beneficiaza de o indemnizație de concediu, care nu poate fi mai mică decât salariul de baza, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent convenite pentru perioada respectiva, prevazute în contractul individual de munca.

**Art.124.** Indemnizația de concediu se plătește la plecarea în concediu integral sau proporțional cu tranșele de concediu, când acesta este efectuat fracționat.

**Art.125. (1)** Plata indemnizației pentru concediul de odihnă se face cu cel puțin 5 zile înainte de data planificată pentru începerea concediului de odihnă sau chenzinal la cerere.

(2) În cazul în care, după ce salariatul a efectuat concediul de odihnă, contractul său de muncă încetează, acesta este obligat să restituie Societății Române de Radiodifuziune partea din indemnizația de concediu aferentă perioadei nelucrate.

(3) Salariații care solicită concediu fără salariu pe o perioadă mai mare de 30 de zile calendaristice după ce au încasat drepturile de concediu de odihnă pentru anul în curs, au obligația să restituie instituției indemnizația de concediu corespunzătoare perioadei nelucrate.

**(4)** Fac excepție de la alin. (2) și (3) salariații al căror contract de muncă încetează pentru motive ce nu țin de persoana lor, precum și salariații pensionați pentru limită de vârstă, anticipat, sau pentru invaliditate gradul I sau II.

**Art.126. (1)** În afara concediului de odihnă anual plătit, salariații pot beneficia, la cerere, de zile lucrătoare libere, plătite cu o indemnizație zilnică egală cu salariul de bază lunar brut și sporurile prevăzute în CIM, corespunzător perioadei respective, în cazul unor evenimente familiale deosebite, cum sunt:

- pentru nașterea unui copil se acordă 5 zile libere conform legislației în vigoare;
- suplimentar, pentru cei care au efectuat un curs de puericultură se acordă în condițiile legii 10 zile libere;
- pentru adopția unui copil se acordă maxim 40 de ore libere anual, conform legii;
- pentru căsătoria salariatului se acordă 5 zile libere;
- pentru căsătoria unui copil al salariatului se acordă 3 zile libere;
- pentru decesul soțului (soției), copilului, părinților salariatului se acordă 3 zile libere;
- decesul fraților (surorilor), bunicilor, socrilor salariatului se acordă 3 zile libere;
- pentru boală gravă sau accident grav în familie (soț, soție, copil, părinți), dovedită pe bază de documente medicale, se acordă 3 zile libere.

**(2)** În cazul în care Societatea Română de Radiodifuziune nu și-a respectat obligația de a asigura pe cheltuiala sa participarea unui salariat, la cererea acestuia, la formare profesională în condițiile prevăzute de lege, salariatul are dreptul la un concediu pentru formare profesională, plătit de Societatea Română de Radiodifuziune, de până la 10 zile lucrătoare sau de până la 80 de ore, cu prezentarea documentelor doveditoare.

**Art.127.** Donatorii de sânge vor beneficia de 2 zile libere plătite cu salariul de bază lunar brut plus sporurile prevăzute în CIM aferent acestor zile, și alte drepturi conform legii, atunci când fac dovada acestui act.

## **CAPITOLUL VII - SĂNĂTATE ȘI SECURITATE ÎN MUNCĂ**

### **A.Securitate și sănătate în muncă**

**Art.128. (1)** Societatea Română de Radiodifuziune are obligația să asigure securitatea și sănătatea salariaților în toate aspectele legate de muncă.

**(2)** Măsurile de securitate și sănătate în muncă sunt elaborate de către Comitetul de Securitate și Sănătate în Muncă de la sediul central și Comitetele de Securitate și Sănătate în Muncă de la studiourile teritoriale.

**(3)** Timpul de muncă afectat activității în Comitetele de securitate și sănătate în muncă se consideră timp de lucru efectiv prestat.

**(4)** Activitatea Comitetelor de Sănătate și Securitate în Muncă se va desfășura pe baza regulamentului propriu.

**Art.129.** În vederea stabilirii măsurilor minime concrete vizând condițiile de muncă, părțile semnatare ale prezentului CCM vor ține seama ca măsurile preconizate să vizeze mai întâi ameliorarea reală a condițiilor de muncă și numai dacă acest lucru nu este posibil, să se procedeze la compensări bănești sau de altă natură, ce vor fi negociate în cadrul Comisiei paritare.

**Art.130. (1)** Societatea Română de Radiodifuziune va organiza, cel puțin odată pe an sau ori de câte ori este nevoie, examinarea medicală a salariaților în scopul prevenirii îmbolnăvirilor și de a constata dacă sunt apti pentru desfășurarea activităților locului de muncă pe care îl ocupă.

**(2)** Examinarea medicală este gratuită în rețeaua medicală contractată de Societatea Română de Radiodifuziune, conform prevederilor legale.

**(3)** Salariații sunt obligați să se supună examenelor medicale, în cazul în care nu o fac, Societatea Română de Radiodifuziune va proceda la aplicarea sancțiunilor prevăzute de Regulamentul Intern al SRR. Pentru efectuarea examenelor medicale obligatorii angajații SRR beneficiază, la cerere, de timp liber plătit, dar nu mai mult de 8 (opt) ore.

**(4)** Angajatorul va asigura salariaților serviciul medical de medicina muncii.

**(5)** Angajatorul nu va utiliza forța de muncă a femeilor gravide în locuri de muncă periculoase, grele, nocive sau în regim de noapte, fără acordul acestora.

**(6)** Salariatului aflat în incapacitate temporară de muncă urmare a unui accident de muncă sau în legătură cu munca, produs din vina unității, îi este asigurat, pe toată durata spitalizării sau concediului medical, salariul de bază indexat și compensat la zi.

**Art.131.** Răspunderea pentru realizarea deplină a măsurilor de securitate a muncii o are angajatorul.

**Art.132. (1)** În Societatea Română de Radiodifuziune locurile de muncă pot fi cu condiții normale, condiții deosebite și condiții speciale, în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

**(2)** În vederea identificării locurilor de muncă cu potențiale condiții deosebite și speciale de muncă Angajatorul va efectua demersurile necesare în vederea efectuării determinărilor specifice de către organisme autorizate și abilitate în acest sens.

**Art.133.**Societatea Română de Radiodifuziune asigură echipament individual de protecție în conformitate cu prevederile evaluării de riscuri în securitate și sănătate în muncă pentru posturile de lucru din cadrul SRR și vestimentația aferentă reprezentării pentru personalul Formațiilor Muzicale.

**Art.134. (1)** Societatea Română de Radiodifuziune are obligația să ia toate măsurile necesare pentru protejarea vieții și sănătății salariaților. În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității la locurile de muncă, S.R.R. va întreprinde următoarele măsuri :

- a) asigurarea condițiilor de mediu pentru fiecare loc de muncă la nivelul parametrilor prevăzuți în normele specifice conform prevederilor legale inclusiv pentru amenajarea ergonomică a locurilor de muncă, pentru asigurarea parametrilor de microclimat corespunzător la locul de muncă și pentru amenajarea anexelor sociale ale locurilor de muncă (vestiare, băi, grupuri sanitare, spații de repaus);
- b) asigurarea spațiilor sociale și cabinetelor medicale, bufet/ cantina/ restaurant, acolo unde condițiile și prevederile legale o permit ; asigurarea spațiilor special amenajate pentru fumători în condițiile legii.
- c) eliminarea sau reducerea poluării mediului;
- d) constituirea Comitetelor de Sănătate și Securitate în Muncă la nivel Central și al Studiourilor Teritoriale de Radio ;

e) asigurarea serviciilor de medicina muncii ;

f) asigurarea microclimatului la locul de munca, (asigurarea condițiilor de mediu – iluminat, microclimat, o temperatură optimă în spațiile destinate activității, aerisire, igienizare periodică).

**(2)** Locurile de muncă în care mediul ambiant și condițiile de muncă nu se încadrează în parametrii pentru o activitate lipsită de pericole pentru sănătatea salariaților se stabilesc în baza expertizelor realizate de organismele specializate.

**(3)** Societatea Română de Radiodifuziune împreună cu părțile semnatare ale prezentului CCM, prin CSSM, colaborează în vederea identificării și expertizării locurilor de muncă susceptibile de a nu îndeplini parametrii minimali de muncă prevăzuți în normele specifice de securitatea muncii, propunând după caz programe cu măsurile menite și termenele de îndeplinire.

**Art.135.** Societatea Română de Radiodifuziune are obligația să asigure gratuit echipamentul de protecție și echipamentul de lucru corespunzător locurilor de muncă și condițiilor specifice în care se desfășoară munca, a normelor specifice de securitate și sănătate în muncă stabilite la nivel SRR în conformitate cu prevederile evaluărilor de risc acolo unde este cazul.

**Art.136.** Echipamentele de protecție și de lucru distruse ca urmare a unor accidente, avarii sau a altor cauze neimputabile salariatului, înainte de expirarea duratei normale de folosire, vor fi înlocuite cu alte echipamente corespunzătoare.

**Art.137.(1)** Societatea Română de Radiodifuziune are obligația să organizeze instruirea salariaților în domeniul sănătății și securității în muncă.

**(2)** Instruirea este obligatorie și se realizează periodic și conform prevederilor legale, prin modalități specifice stabilite de comun acord de către angajator împreună cu Comitetul de Sănătate și Securitate în Muncă, constituite la nivelul SRR.

**Art.138.** Salariații SRR sunt obligați să cunoască Normele de Securitatea Muncii, să le aplice și să le respecte.

**Art.139. (1)** Pentru prevenirea accidentelor de muncă, angajatorul se obligă să asigure dotarea cu scule, dispozitive, echipamente de lucru și echipament individual de protecție, adaptate factorilor de risc ce apar în îndeplinirea sarcinilor de muncă. Echipamentul de



protecție se va acorda din sortimentele prevăzute de "Normativul cadru pentru acordarea și utilizarea echipamentului individual de protecție".

**(2)** Salariații care își desfășoară activitatea în locuri de muncă cu condiții deosebite și speciale, prezentând risc de accidente sau îmbolnăvirii profesionale, sunt obligați să poarte echipamentul de protecție specific fiecărui loc de muncă.

**(3)** Nefolosirea echipamentului de protecție atrage aplicarea sancțiunilor prevăzute de legislația în vigoare.

**Art.140.** Neacordarea echipamentului de protecție și de lucru conform normativelor pentru activitățile specifice și standardele de calitate, atrage după sine sancțiuni prevăzute de lege.

**Art.141.** În cazul producerii accidentelor de muncă determinate de nerespectarea de către salariați a instrucțiunilor de securitate a muncii și a lucrului fără echipament corespunzător, din vina exclusivă a salariatului, Societatea Română de Radiodifuziune este absolvită de orice răspundere privind consecințele.

**Art.142.** Salariatul care nu respectă normele de securitate a muncii cu privire la echipamentul de protecție acordat pentru locul de muncă în care își desfășoară activitatea sau pentru activitatea pe care în mod ocazional o desfășoară, va fi sancționat conform Contractului Colectiv de Muncă, Regulamentului Intern și Codului Muncii.

**Art.143.** Salariatul poate refuza executarea lucrului în cazul în care nu i s-a pus la dispoziție echipamentul de protecție corespunzător locului de muncă respectiv, fără ca aceasta să determine refuzul plății salariului sau sancțiuni disciplinare.

**Art.144.** Salariații care și-au pierdut parțial capacitatea de muncă în urma unor accidente de muncă sau a căror sănătate la vechiul loc de muncă a devenit improprie, au dreptul să li se asigure de către Societatea Română de Radiodifuziune, la recomandarea medicului, locuri de muncă corespunzătoare, cu menținerea salariului de bază avut la vechiul loc de muncă cu condiția încadrării în limitele salariale prevăzute în Anexa nr.5 a) la prezentul CCM.

**Art.145.** Indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă cauzată de boli profesionale și accidente de muncă, se calculează și se acordă în baza dispozițiilor legale în vigoare.

**Art.146.** Salariații care desfășoară munca în timpul nopții și au probleme de sănătate, atestate de către medicul de medicina muncii, ca având legătură cu aceasta, vor fi trecuți la un loc de muncă cu program de zi pentru care sunt apti.

**Art.147.** Examenul medical periodic și examenul medical la reluarea activității vor fi efectuate în conformitate cu prevederile Normelor generale de protecția muncii și legislației în vigoare.

## **B. Prevenire situații de urgență**

**Art. 148.** Părțile se obligă să depună toate eforturile în vederea prevenirii situațiilor de urgență la locul de muncă.

**Art.149.** Societatea Română de Radiodifuziune are obligația să doteze toate locurile de muncă cu mijloacele necesare pentru prevenirea și intervenția în situații de urgență, conform normelor legale.

**Art.150.** Salariații au obligația să respecte și să aplice normele legale pentru situații de urgență și să cunoască modul de utilizare a mijloacelor din dotare.

**Art. 151.** Angajatorul va asigura organizarea apărării împotriva incendiilor și va emite actele de autoritate, conform cadrului legal în vigoare cu scopul de a permite salariaților ca, pe baza instruirii și cu mijloacele tehnice pe care le au la dispoziție, să acționeze eficient pentru prevenirea și stingerea incendiilor, evacuarea și salvarea utilizatorilor construcției, evacuarea bunurilor materiale, precum și pentru înlăturarea efectelor distructive provocate în caz de incendii, explozii sau accidente tehnice.

**Art.152.(1)** Angajatorul va asigura, pe cheltuiala sa, cadrul organizatoric pentru instruirea salariaților, inclusiv formarea și perfecționarea profesională a salariaților cu atribuții în domeniul prevenirii situațiilor de urgență. La nivelul unității se vor prevedea măsuri specifice, periodicitatea, metodologia, obligațiile și răspunderile, precum și controalele proprii în conformitate cu dispozițiile legale în vigoare.

**(2)** La angajare, salariații SRR vor fi instruiți cu privire la normele de prevenire a situațiilor de urgență, pe care au obligația să le cunoască și să le respecte în procesul muncii.

Instruirea salariaților în domeniul situațiilor de urgență se face la angajare și periodic și se realizează prin următoarele categorii de instructaje:

- a) instructajul introductiv general;
- b) instructajul specific locului de muncă;
- c) instructajul periodic;
- d) instructajul pe schimb, acolo unde situația o impune;
- e) instructajul special pentru lucrări periculoase;
- f) instructajul la recalificarea profesională;
- g) instructajul pentru personalul din afara operatorului economic sau a instituției.

**Art. 153.** Angajatorul va asigura pe cheltuiala sa utilizarea, verificarea, întreținerea și repararea mijloacelor de apărare împotriva incendiilor cu personal atestat, conform instrucțiunilor furnizate de proiectant.

**Art. 154.** Salariații sunt obligați să respecte reglementările tehnice și dispozițiile de apărare împotriva incendiilor, instrucțiunile specifice prevenirii situațiilor de urgență și să nu primejduiască, prin deciziile și faptele lor, viața, bunurile și mediul.

**Art. 155.** Persoana care observă un incendiu are obligația să anunțe prin orice mijloc serviciile de urgență și să ia măsuri, după posibilitățile sale, pentru limitarea și stingerea incendiului.

**Art. 156.** În caz de incendiu, orice persoană trebuie să acorde ajutor, când și cât este rațional posibil, semenilor aflați în pericol sau în dificultate, din proprie inițiativă ori la solicitarea victimei, a reprezentanților autorităților administrației publice, precum și a personalului serviciilor de urgență.

## **CAPITOLUL VIII - FORMAREA PROFESIONALĂ**

**Art.157. (1)** Formarea profesională a salariaților are următoarele obiective principale:

- a) adaptarea salariatului la cerințele postului sau ale locului de muncă;
- b) obținerea unei calificări profesionale;

- c) actualizarea cunoștințelor, deprinderilor specifice postului și locului de muncă și perfecționarea pregătirii profesionale pentru ocupația de bază;
- d) reconversia profesională determinată de restructurări socio-economice;
- e) dobândirea unor cunoștințe avansate, a unor metode și procedee moderne, necesare pentru realizarea activităților profesionale;
- f) prevenirea riscului șomajului;
- g) promovarea în muncă și dezvoltarea carierei profesionale.

**(2)** Formarea profesională reprezintă obligație de serviciu, iar nerespectarea ei reprezintă abatere disciplinară și se sancționează conform reglementărilor în vigoare.

**Art.158.** Formarea profesională și evaluarea cunoștințelor se fac pe baza standardelor ocupaționale. Formarea profesională a salariaților se poate realiza prin următoarele forme:

- a) participarea la cursuri organizate de către Societatea Română de Radiodifuziune sau de către furnizorii de servicii de formare profesională din țară sau străinătate;
- b) stagii de adaptare profesională la cerințele postului și ale locului de muncă;
- c) stagii de practică și specializare în țară și în străinătate;
- d) alte forme de pregătire convenite între Societatea Română de Radiodifuziune și salariat.

**Art.159. (1)** Societatea Română de Radiodifuziune are obligația de a asigura salariaților acces periodic la formarea profesională, cel puțin o dată la 2 (doi) ani.

**(2)** Societatea Română de Radiodifuziune elaborează anual planuri de formare profesională, cu consultarea sindicatelor îndreptățite potrivit legii la nivelul SRR și/sau Reprezentanții Salariaților și care devin anexă la CCM.

**(3)** Salariații au dreptul să fie informați cu privire la conținutul planului de formare profesională.

**(4)** Salariații au dreptul la un plan de carieră. Acesta va fi elaborat de SRR, cu consultarea sindicatelor îndreptățite potrivit legii la nivelul SRR și/sau "Reprezentanții Salariaților".

**(5)** Participarea la formarea profesională poate avea loc din inițiativa Angajatorului sau din inițiativa salariatului.

**Art.160.** În cazul în care participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională este inițiată de Societatea Română de Radiodifuziune, toate cheltuielile ocazionate de această participare sunt suportate de către aceasta.

**Art.161. (1)** Salariaților înscriși de SRR la un curs pentru care SRR plătește taxă/onorariu/contravaloare servicii de formare profesională li se vor încheia acte adiționale la CIM pentru pregătire profesională în funcție de valoarea cursului.

**(2)** Durata pentru care se încheie Acte adiționale la CIM pentru pregătire profesională este de minim 6 luni și de maxim 24 luni. Pentru cursurile cu valoare mai mică de 400 de lei, nu se încheie acte adiționale.

**(3)** Salariații vor fi obligați să suporte cheltuielile de pregătire profesională și/sau cele de evaluare a acestora proporțional cu perioada rămasă nelucrată, numai dacă părăsesc Societatea Română de Radiodifuziune din inițiativa lor și/sau din motive imputabile, înainte de împlinirea termenului prevăzut în Actul Adițional la Contractul Individual de Muncă.

**Art.162. (1)** În cazul în care salariatul are inițiativa de participare la o formă de formare profesională, cu sau fără scoatere din producție, cu excepția formelor de învățământ specifice sistemului național de învățământ, conducerea Societății Române de Radiodifuziune împreună cu sindicatele îndreptățite potrivit legii la nivelul SRR și/sau Reprezentanții Salariaților, în funcție de opțiunea salariatului, vor analiza împreună necesitatea și oportunitatea respectivei cereri, dispunând în consecință.

**(2)** Angajatorul se va îngriji de procurarea materialului documentar necesar perfecționării profesionale a tuturor categoriilor de salariați.

**Art.163. (1)** Salariații au obligația de a se preocupa de pregătirea și perfecționarea profesională continuă în funcție de cerințele locului de muncă și de a se prezenta la un nivel de pregătire corespunzător locului de muncă. Angajatorul are obligația de a lua în considerație solicitările angajaților conform prezentului CCM.

**(2)** Angajatorul va înscrie în bugetul anual de venituri și cheltuieli fondurile necesare desfășurării planului de formare profesională.

**(3)** Formarea profesională se poate organiza prin furnizori externi de formare profesională sau cu resurse proprii, prin formare profesională internă.

(4) Formarea profesională internă se poate organiza și pe parcursul anului calendaristic următor celui în care s-a aprobat Planul de formare profesională a salariaților, în conformitate cu dispozițiile și condițiile prevăzute de acesta, până la aprobarea unui nou plan.

(5) Pentru desfășurarea de activități de formare profesională internă, organizate prin Serviciul de Formare și Evaluare Profesională, salariații SRR care au calitatea de formatori în cadrul sesiunilor de formare respective pot obține drepturi salariale suplimentare, conform prezentului contract colectiv de muncă.

## **CAPITOLUL IX - AVANTAJE, ALTE ADAOSURI ȘI DREPTURI ACORDATE SALARIAȚILOR SRR**

### **A. Avantaje**

**Art.164.** Avantajele prevăzute de prezentul contract colectiv de muncă se acordă în conformitate cu alocațiile bugetare aprobate în condițiile legii.

**Art.165.(1)** Salariații SRR beneficiază de avantaje prin prezentul contract colectiv de muncă. Avantajele prevăzute de prezentul capitol vizează acordarea de compensații, indemnizații, ajutoare și prime de asigurare voluntară de sănătate, cu respectarea dispozițiilor legale și în limitele alocațiilor bugetare.

(2) Salariații concediați în condițiile art.61 lit.c) din Codul muncii beneficiază de o compensație bănească într-un quantum brut de 4 (patru) salarii de bază minime brute pe țară garantate în plată.

(3) Salariații beneficiază în caz de concediere colectivă, în limitele și condițiile prevăzute, de compensațiile stabilite la art. 68 din prezentul contract colectiv de muncă.

(4) Salariații beneficiază de ajutoare pentru evenimente deosebite în familie, cum ar fi: nașterea/adopția unui copil și deces.

**Art.166.** Ajutoarele enunțate la art.165 alin.4 din prezentul contract colectiv de muncă se acordă din fondul de Ajutoare prevăzut în BVC, sub forma următoare:

a) Pentru nașterea/adopția fiecărui copil, părinții, salariați ai S.R.R. vor primi un ajutor în quantum echivalent cu trei salarii minime brute pe economie.

b) În cazul decesului unui salariat, angajatorul aprobă în procedură de urgență plata unui ajutor de înmormântare în cuantum de 2 salarii minime brute pe economie.

În cazul decesului unui salariat, ajutorul de înmormântare se acordă unei singure persoane, care face dovada că a suportat cheltuielile ocazionate de deces.

c) În cazul decesului unui membru din familia salariatului (soț, soție, copii, părinți), se va acorda un singur ajutor de înmormântare în cuantum de 2 salarii minime brute pe economie, unei singure persoane, salariat al SRR, în baza declarației pe proprie răspundere a salariatului că a suportat cheltuielile de înmormântare și a certificatului de deces.

d) Pentru salariații angajați cu fracțiuni de normă indemnizațiile se acordă integral.

**Art.167.(1)** Pentru rezolvarea unor probleme deosebite, pe baza unei cereri scrise, Salariatul poate primi de la o zi la trei zile libere în regim de recuperare în termen de 60 de zile.

**(2)** Salariatul, pentru probleme deosebite, cum sunt: boală gravă, accident grav, așa cum sunt enumerate în Anexa nr.8 la CCM, poate beneficia de un ajutor din fondul de Ajutoare prevăzut în BVC. Condițiile și termenele de plată se stabilesc prin instrucțiuni ale Angajatorului, în conformitate cu dispozițiile legale.

**(3)** Pentru bolile grave salariatul poate primi 3 (trei) salarii minime brute pe SRR acordate din fondul de Ajutoare prevăzut în BVC.

**(4)** Pentru bolile cronice grave ale salariatului sau a unui membru de familie (soț, soție, copil minor/aflat în întreținere) salariatul poate primi 2 (două) salarii minime brute pe SRR acordate din fondul de Ajutoare prevăzut în BVC.

**(5)** Un salariat poate cumula pentru el și membri de familie cel mult 2 (două) ajutoare pe an calendaristic.

## **B. Alte adaosuri**

**Art.168.** Pe lângă drepturile salariale primite în baza contractului individual de muncă, salariații au dreptul la următoarele adaosuri, în conformitate cu alocațiile bugetare aprobate în condițiile legii:

**a)** la pensionare, o primă de fidelitate și o bonificație, după cum este prevăzut la art.169 din prezentul contract colectiv de muncă,

- b) de Paște, Crăciun și de Ziua Radioului (1 noiembrie) câte o primă pentru fiecare din aceste sărbători,
- c) premii, așa cum sunt prevăzute în mod expres de prezentul contract colectiv de muncă,
- d) adaosul pentru funcția suplimentară,
- e) alte adaosuri expres prevăzute de prezentul contract colectiv de muncă și nereglementate în prezentul capitol.
- f) la căsătorie salariatul va primi o bonificație în cuantum echivalent cu un salariu minim brut pe economie.

**Art.169.** Salariații beneficiază o singură dată la pensionare, în funcție de vechimea în SRR și Radioteleviziunea Română, înainte de reorganizare conform Legii nr.41 din 1994, de prima de fidelitate impozabilă care se suportă din fondul de salarii, astfel :

- între 10 și 15 ani – în cuantum de 2 salarii de bază brute lunare ale salariatului, conform CIM,
- între 15 și 20 ani – în cuantum de 6 salarii de bază brute lunare ale salariatului, conform CIM,
- între 20 - 30 ani – în cuantum de 8 salarii de bază brute lunare ale salariatului, conform CIM,
- peste 30 de ani – în cuantum de 10 salarii de bază brute lunare ale salariatului, conform CIM și o bonificație de 3 salarii minime brute pe economie.

**Art.170.(1)** Pentru sărbătorile de Paști și de Crăciun precum și de Ziua Radioului Societatea Română de Radiodifuziune va acorda tuturor salariaților câte o primă, în limita alocațiilor bugetare, în cuantum anual cumulat de cel puțin un salariu minim brut pe economie.

**(2)** Pentru salariații încadrați cu Contract de Muncă cu timp parțial, de Paști și de Crăciun, precum și de Ziua Radioului, prima se va acorda proporțional cu timpul efectiv lucrat.

**(3)** Sumele prevăzute la alin.1 se acordă integral și persoanelor aflate în:

- concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la doi ani;
- concediu pentru îngrijirea copilului cu handicap până la împlinirea vârstei de 3 ani;



- concediu de maternitate/paternitate;
- concediu pentru incapacitate temporară de muncă
- concediu acordat persoanelor care au adoptat copii- concediu de acomodare.

### **C. Alte drepturi**

**Art.171. (1)** Societatea Română de Radiodifuziune va acorda salariaților tichete de masă conform prevederilor legale în vigoare.

**(2)** Valoarea nominală a tichetelor de masă reprezintă maximum prevăzut de legislația în vigoare și se acordă conform prevederilor BVC.

**(3)** Tichetele de masă se distribuie anticipat salariaților conform prevederilor legale în vigoare.

**Art.172. (1)** Salariații care renunță la concediul pentru creșterea copiilor în vârstă de până la 2, respectiv 3 ani, beneficiază, la cerere, de tichete de creșă conform prevederilor legale și alocațiilor bugetare.

**(2)** Salariații beneficiază de tichete culturale și vouchere de vacanță în condițiile stabilite prin regulamente aprobate prin ordin al președintelui director general, cu respectarea dispozițiilor legale aplicabile și alocațiilor bugetare.

**Art.173.** Angajatorul în limita posibilităților, va asigura pentru copiii salariaților până la vârsta de 15 ani neîmpliniți, serbarea și cadouri adaptate vârstei sau bani, în condițiile legii cu prilejul Sărbătorii de Crăciun. Fiecare salariat va beneficia pentru fiecare copil cu vârsta de până la 15 ani neîmpliniți de drepturile prevăzute în prezentul articol.

## **CAPITOLUL X – SALARIZAREA**

**Art.174. (1)** Pentru munca prestată în baza Contractului Individual de Muncă, fiecare salariat are dreptul la un salariu exprimat și plătit în lei.

**(2)** Salariul cuprinde:

- a) Salariul de bază brut,
- b) Indemnizațiile,
- c) Sporurile,

d) Alte adaosuri și avantaje așa cum sunt prevăzute în prezentul CCM:

- prime de Paște, de Crăciun și de Ziua Radioului;
- prima de fidelitate la pensionare;
- bonificație la pensionare conform CCM;
- ajutoare de naștere/adoptie, înmormântare și alte ajutoare și indemnizații conform CCM;
- la căsătorie o bonificație;
- alte premii;
- venituri din drepturi de autor și conexe, prestări servicii;
- drepturi ce decurg din contracte speciale (stare de război etc.);
- alte adaosuri și drepturi conform CCM,

e) compensații conform CCM.

**(3)** Alte drepturi bănești cuprind, după caz:

- alocație zilnică de delegare conform legii,
- ajutoare sociale plătite în baza unor legi speciale,
- prime de asigurare voluntară de sănătate,
- cadouri pentru copiii salariaților, cu ocazia sărbătorilor de Crăciun,
- tichete de masă,
- tichete de creșă,
- tichete culturale,
- vouchere de vacanță.

**(4)** Ajutoarele prevăzute de prezentul CCM și adaosul la salarii prevăzut la art.175 alin. 9 din CCM se acordă în cuantumul salariului minim pe economie prevăzut de Hotărârea de Guvern aplicabil la data acordării drepturilor.

**Art.175. (1)** Salariul de bază individual se negociază și se stabilește prin Contractul Individual de Muncă și este confidențial.

**(2)** În scopul promovării intereselor și apărării drepturilor salariaților, confidențialitatea salariilor nu poate fi opusă sindicatelor, în strictă legătură cu interesele acestora și în relația lor directă cu angajatorul.

**(3)** Salariul de bază individual nu poate fi stabilit sub salariul de baza minim brut pe Societatea Română de Radiodifuziune, ci numai între limitele minime și maxime ale categoriilor de funcții și meserii în care salariatul este încadrat conform CIM.

**(4)** Sistemul de salarizare adoptat prin prezentul CCM, descris în Anexa nr.5 privind nomenclatorul de funcții, stabilește limitele maxime și minime de salarizare pentru toate categoriile profesionale și meseriile practicate în S.R.R. Acest sistem în baza căruia se stabilește raportul între diferite nivele de salarizare și așezarea diferitelor profesii în grila de salarizare este conceput și ordonat după următoarele criterii de apreciere:

- a) aportul de creativitate în conceperea și realizarea produsului finit ;
- b) nivelul de responsabilitate în asigurarea condițiilor optime pentru conceperea, producerea și difuzarea produsului finit;
- c) gradul de complexitate al activității.

**(5)** Limita minimă și limita maximă a salariului pentru funcțiile de execuție din Anexa nr.5 a) la CCM se calculează prin înmulțirea indicelui minim, respectiv maxim, cu salariul de bază minim brut pe SRR. Limita minimă și limita maximă a salariului pentru funcțiile de conducere din Anexa nr.5b) din CCM se calculează prin înmulțirea indicelui minim, respectiv maxim, cu salariul minim brut pe SRR.

**(6)** Salariul de bază minim brut pe SRR se stabilește la același nivel cu salariul minim brut pe economie la nivel național.

**(7)** Salariații au dreptul la sporurile din Anexa nr.4 din prezentul CCM.

**(8)** Sporurile se acordă în condițiile concrete în care își desfășoară activitatea și cu perioada în care lucrează în acele condiții, în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

**(9)** Președintele-Director General poate conferi, pe o perioadă determinată, unor angajați din domeniul editorial și artistic, statutul de vedetă. Pentru acești angajați se acordă un adaos la salariu, într-un quantum cuprins între 1 și 5 salarii minime brute pe SRR. Acordarea și retragerea acestora, precum și obligațiile personalului menționat mai sus, se stabilesc prin Decizie a Președintelui - Director General. Salariații care au statut de vedetă beneficiază de adaosul salarial și în perioada concediului de odihnă.

**(10)** Adaosurile se acordă în raport cu realizările obținute.

**Art.176. (1)** Toate drepturile bănești cuvenite salariaților se plătesc înaintea oricăror obligații bănești ale Societății Române de Radiodifuziune.

**(2)** Salariul se plătește direct salariatului sau persoanei împuternicite de acesta.

**(3)** În caz de deces al salariatului, drepturile bănești datorate sunt plătite în ordine: soțului supraviețuitor, copiilor majori ai defunctului sau părinților salariatului. Dacă aceste categorii de persoane nu există, drepturile bănești sunt plătite altor moștenitori în condițiile dreptului comun.

**Art.177. (1)** Salariul și celelalte drepturi bănești sunt protejate de orice fel de blocare sau poprire cu excepția celor prevăzute de lege. Compartimentul de specialitate va aduce la cunoștința salariatului actul legal în baza căruia se va face reținerea sau poprirea.

**(2)** Reținerile din salariu nu pot opera decât în baza unei hotărâri judecătorești definitive, a procedurii de poprire sau în baza unei convenții încheiate între părți în condițiile prevăzute de lege, iar cumulate, nu pot depăși în fiecare lună jumătate din salariul net.

**(3)** Indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă nu pot fi urmărite decât pentru sume datorate cu titlu de obligații de întreținere și despăgubiri pentru repararea daunelor cauzate pentru moarte și/sau prin vătămări corporale.

**(4)** Indemnizațiile acordate în caz de sarcină, lăuzie, precum și pentru îngrijirea copilului bolnav nu pot fi urmărite pentru nici un fel de datorii.

**Art.178. (1)** Salariul la nivelul Societății Române de Radiodifuziune se plătește în două tranșe la datele de 28 (chenezina I- a) și 14 (chenezina a II-a) ale fiecărei luni.

**(2)** Prima chenzină, reprezentând avansul în cuantum de 33% din salariul de bază lunar, se plătește la data de 28 a lunii în curs, iar a doua chenzină se plătește la data de 14 a lunii următoare, dacă PĂRȚILE nu au convenit altfel. În cazul când aceste date se suprapun peste zile nelucrătoare, plata se face în ultima zi lucrătoare care precede ziua de plată.

**(3)** Întârzierea nejustificată a plății salariului sau neplata acestuia poate determina obligarea angajatorului la plata de daune-interese pentru repararea prejudiciului produs salariatului.

**(4)** Plata salariului se efectuează de regula prin virament în contul bancar al salariatului.

**Art.179.** Salariul de bază se acordă personalului pentru timpul efectiv lucrat și realizarea integrală a sarcinilor de serviciu.

**Art.180.** Limitele minime și maxime ale salariului de bază pe categorii de funcții (meserii) se negociază de părțile semnatare ale prezentului Contract Colectiv de Muncă.

**Art.181. (1)** Pentru personalul debutant în activitate, aflat în perioada de probă, salariul de bază se stabilește cel puțin la nivelul minim al funcției/meseriei conform Anexei nr.5 referitoare la nomenclatorul de funcții.

**(2)** Pentru personalul debutant în profesie (cazul salariatului SRR cu studii medii care trece pe o funcție cu studii superioare ca urmare a absolvirii acestor studii) pe perioada de probă, salariul de bază se va stabili la nivelul minim al noii funcții (dacă acesta este mai mare decât încadrarea anterioară) sau la nivelul încadrării anterioare.

**Art.182. (1)** Salariul de bază pentru salariații cu Contract Individual de Muncă pe durată nedeterminată se stabilește în limitele salariale prevăzute la funcția/meseria respectivă, având în vedere competența profesională exprimată prin nivelul studiilor, experiența acumulată, performanțele profesionale ale salariatului și importanța locului de muncă.

**(2)** După perioada de probă, salariul de bază se poate negocia conform prevederilor de la alin. (1), în limitele prevăzute în Anexa nr.5 din CCM .

**Art.183. (1)** Pentru recompensarea și stimularea contribuției salariaților la realizarea obiectivelor SRR se pot acorda premieri. În bugetul de venituri și cheltuieli al SRR vor fi prevăzute fonduri cu această destinație în limita unei cote de până la 1,5 % din fondul de salarii.

**(2)** Propunerea privind premiarea unor salariați, va fi făcută de către șeful locului de muncă, avizată de către șeful ierarhic superior și aprobată de către Directorul General.

**(3)** Șefii de compartimente din SRR pot să propună premiarea unor salariați din alte compartimente ale SRR, doar cu avizul șefului direct al salariatului.

**(4)** Propunerile de premiere vor fi fundamentate și argumentate.

**(5)** Salariații SRR pot beneficia lunar doar de o singură premiere în condițiile prezentului Contract Colectiv de Muncă.

**Art.184.** În funcție de situația financiară se pot face majorări salariale colective.

**Art.185.** Sporurile care se pot acorda sunt cele prevăzute în Anexa nr.4 la CCM .

**Art.186. (1)** Sporul de vechime se acordă de la data stipulată în actul adițional.

**(2)** Sporul pentru persoane cu dizabilități se acordă în baza documentelor justificative de la data stipulată în actul adițional.

**Art.187.(1)** Salariații care îndeplinesc în cadrul atribuțiilor profesionale și sarcini de gestiune, pentru care se percep garanții bănești, au dreptul la un spor de gestiune, între 5% - 10% (funcție de valoarea gestiunii) față de alți salariați din aceeași categorie profesională, dar care nu au gestiune.

**(2)** Sporul de gestiune se calculează raportat la salariului de bază brut lunar al salariatului respectiv.

**Art.188.** Sporurile cu caracter permanent de care poate beneficia fiecare salariat sunt evidențiate în CIM.

## **CAPITOLUL XI - RĂSPUNDEREA DISCIPLINARĂ ȘI PATRIMONIALĂ**

### **A. Răspunderea Disciplinară**

**Art.189. (1)** Societatea Română de Radiodifuziune dispune de prerogativă disciplinară, având dreptul de a aplica, potrivit legii, sancțiuni disciplinare salariaților săi ori de câte ori constată că aceștia au săvârșit o abatere disciplinară.

**(2)** Abaterea disciplinară este o faptă în legătură cu munca și care constă într-o acțiune sau inacțiune săvârșită cu vinovăție de către salariat, indiferent de funcția pe care o ocupă, prin care acesta a încălcat normele legale, Contractul Individual de Muncă, prezentului Contract Colectiv de Muncă sau Regulamentul Intern al SRR ce trebuie să cuprindă cel puțin categoriile de dispoziții prevăzute în legislația incidentă, ordinele șefilor ierarhici și dispozițiile/deciziile legale ale acestora.

**(3)** Nerespectarea de către salariați a obligațiilor prevăzute la art.19 din prezentul CCM constituie abatere disciplinară și urmează a fi sancționate conform Contractului Colectiv de Muncă.

**(4)** Sub sancțiunea nulității absolute, nicio sancțiune disciplinară, nu poate fi dispusă mai înainte de a fi efectuată cercetarea disciplinară prealabilă.

**(5)** Salariatul va fi exonerat de răspundere disciplinară în următoarele situații :

- a) legitima apărare,
- b) starea de necesitate, constrângerea fizică și constrângerea morală, cazul fortuit și forța majoră, infirmitatea salariatului, eroarea de fapt (așa cum e definită de art. 51 Cod Penal) și executarea unui ordin de serviciu eronat.

**Art.190.**Sancțiunile disciplinare pe care le poate aplica Societatea Română de Radiodifuziune în cazul în care salariatul săvârșeste o abatere disciplinară sunt :

- a) avertisment scris;
- b) reducerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10%;
- c) reducerea salariului de bază și/sau, după caz, a indemnizației de conducere pe o perioadă de 1-3 luni cu 5-10%;
- d) retrogradarea din funcție, cu acordarea salariului corespunzător funcției în care s-a dispus retrogradarea, pentru o durată ce nu poate depăși 60 de zile;
- e) desfacerea disciplinară a Contractului Individual de Muncă.

**Art.191.** Amenzile disciplinare sunt interzise. Pentru aceeași abatere disciplinară se poate aplica doar o singură sancțiune.

**Art.192.** Societatea Română de Radiodifuziune stabilește sancțiunea disciplinară în raport cu gravitatea abaterii săvârșite de salariat având în vedere, dar fără a se limita la următoarele:

- a) împrejurările în care a fost săvârșită fapta;
- b) gradul de vinovăție al salariatului;
- c) comportarea generală în serviciu a salariatului;
- d) consecințele abaterii disciplinare;
- e) eventualele sancțiuni disciplinare aplicate anterior acestuia.

**Art.193.** Constituie abatere disciplinară, fără a se limita la acestea:

- (a) prezentarea la serviciu sau efectuarea acestuia sub influența băuturilor alcoolice, consumarea băuturilor alcoolice în timpul serviciului;
- (b) încălcarea obligației de confidențialitate și de fidelitate față de Societatea Română de Radiodifuziune, în executarea atribuțiilor de serviciu;

- (c) sustragerea de bunuri/valori din patrimoniul SRR sau din avutul personal al salariaților;
- (d) absențe nemotivate mai mult de 3 zile consecutive;
- (e) nerespectarea legislației privind secretul de serviciu;
- (f) neutilizarea echipamentului de protecție și de lucru;
- (g) nerespectarea normelor de securitatea muncii;
- (h) refuzul salariatului de a se prezenta la examinarea medicală;
- (i) nerespectarea instrucțiunilor tehnice de funcționare a echipamentelor;
- (j) folosirea în scopuri personale, deteriorarea sau distrugerea cu vinovăție a bunurilor din patrimoniul Societății Române de Radiodifuziune;
- (k) modificarea cu vinovăție a documentelor interne ale SRR;
- (l) inducerea în eroare a Șefului ierarhic și a colegilor cu privire la problemele profesionale apărute în legătură cu serviciul său;
- (m) refuzul îndeplinirii unora dintre sarcinile profesionale/de serviciu prevăzute în fișa de post, decizii ale Angajatorului și norme interne sau dispuse de șeful ierarhic superior în aplicarea ROF-ului SRR;
- (n) transmiterea de dispoziții/ordine de către Șefii ierarhici, care exced Contractului Colectiv de Muncă, Regulamentului Intern și Codului Muncii și nu privesc activitatea de la locul de muncă;
- (o) părăsirea locului de muncă înaintea sosirii schimbului sau înaintea orei de terminare a programului, fără acordul Șefului ierarhic;
- (p) discriminarea de orice fel;
- (q) nerespectarea prevederilor CCM;
- (r) abuzul de funcție și în funcție;
- (s) hărțuirea de orice fel; mobbing ( hărțuirea morală a salariatului);
- (t) alterarea cu vinovăție a unor produse editoriale;
- (u) îndeplinirea defectuoasă sau cu rea intenție a sarcinilor de serviciu.



**Art.194. (1)** Pentru cercetarea abaterii disciplinare și propunerea sancțiunii, din dispoziția Președintelui Director General se constituie o Comisie de cercetare disciplinară prealabilă.

**(2)** Comisia îl va convoca în scris pe salariatul cercetat, cu cel puțin 48 de ore înainte. Convocarea va indica cel puțin motivul, data, ora și locul întrevederii.

**(3)** În cadrul cercetării disciplinare se vor stabili faptele și urmările acestora, împrejurările în care au fost stabilite, precum și orice date concludente pe baza cărora să se poată stabili existența sau inexistența vinovăției. Ascultarea și verificarea apărărilor salariatului cercetat sunt obligatorii.

**(4)** Salariatul are dreptul să cunoască toate actele și faptele din dosarul de cercetare și să solicite în apărare probele pe care le consideră necesare;

**(5)** Salariatul are dreptul de a fi asistat de un avocat pe întreaga durată a derulării cercetării disciplinare sau de un reprezentant al sindicatului al cărui membru este.

**(6)** Neprezentarea salariatului la convocarea făcută în condițiile prevăzute la alin. (2) fără un motiv obiectiv dovedit, dă dreptul Societății Române de Radiodifuziune să dispună sancționarea, fără efectuarea cercetării disciplinare prealabile.

**Art.195. (1)** În cursul cercetării disciplinare prealabile salariatul are dreptul să formuleze și să susțină toate apărățile în favoarea sa și să ofere persoanei/ Comisiei împuternicite să realizeze cercetarea, toate probele și motivațiile pe care le consideră necesare.

**(2)** Salariatul care nu este membru de sindicat are dreptul să fie asistat în condițiile legii, la cererea sa expresă, realizată în scris.

**(3)** Comisia propune aplicarea sau neaplicarea unei sancțiuni disciplinare după finalizarea cercetării.

**(4)** Lucrările Comisiei de cercetare disciplinară se consemnează într-un proces verbal și un raport de cercetare disciplinară, care cuprind analiza, constatările și propunerile comisiei de cercetare disciplinară .

**Art.196. (1)** În baza propunerii Comisiei de cercetare disciplinară Președintele Director General al Societății Române de Radiodifuziune va emite o decizie, în conformitate cu prevederile legale în vigoare, în formă scrisă în termen de 30 de zile calendaristice de la

data luării la cunoștință despre săvârșirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii faptei.

**(2)** Sub sancțiunea prevăzută de lege, în decizie se cuprind în mod obligatoriu:

- a) descrierea faptei care constituie abatere disciplinară (motivele de fapt);
- b) precizarea prevederilor din Regulamentul Intern, Contractul Colectiv de Muncă sau Contractul Individual de Muncă, care au fost încălcate de salariat (motivele de drept);
- c) motivele pentru care au fost înlăturate apărările formulate de salariat în timpul cercetării disciplinare prealabile;
- d) temeiul de drept în baza căruia sancțiunea disciplinară se aplică;
- e) termenul în care sancțiunea poate fi contestată;
- f) instanța competentă la care sancțiunea poate fi contestată.

**Art.197.(1)** Decizia de sancționare se comunică salariatului în cel mult 5 zile calendaristice de la data emiterii și produce efecte de la data comunicării.

**(2)** Decizia de sancționare poate fi contestată de salariat la instanțele judecătorești competente în termenul stabilit de legislația în vigoare și prevăzut în decizie, de la data comunicării acesteia.

**Art.198. (1)** Sancțiunea disciplinară aplicată, cu excepția desfacerii disciplinare a Contractului Individual de Muncă se consideră a nu fi fost luată dacă timp de 12 luni de la data comunicării deciziei de sancționare, salariatul nu a mai săvârșit o altă abatere.

**(2)** Măsura nu privește efectele bănești ale sancțiunii aplicate.

**(3)** Ridicarea sancțiunii se consemnează în Registrul de procese verbale al Comisiei de cercetare disciplinară.

## **B. Răspundera patrimonială**

**Art.199. (1)** Societatea Română de Radiodifuziune este obligată, în temeiul dispozițiilor contractuale, să îl despăgubească pe salariat în situația în care acesta a suferit un prejudiciu material sau moral din culpa SRR în timpul îndeplinirii activităților de serviciu sau în legătură cu serviciul.

**(2)** În cazul în care S.R.R. refuză să îl despăgubească pe salariat, acesta se poate adresa instanțelor judecătorești competente.

**(3)** Societatea Română de Radiodifuziune, după ce a plătit despăgubirea, își va recupera suma aferentă de la salariatul vinovat de producerea pagubei, în condițiile prezentului Contract Colectiv de Muncă și art.270 și următoarele din Codul Muncii, dacă se va dovedi culpa acestuia sau aceasta este recunoscută de salariatul în cauză.

**Art.200. (1)** Salariații răspund patrimonial, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse Societății Române de Radiodifuziune din vina și în legătură cu munca lor.

**(2)** Salariații nu răspund de pagubele provocate de forța majoră sau de alte cauze neprevăzute și care nu puteau fi înlăturate, și nici de pagubele care se încadrează în riscul normal al serviciului.

**(3)** Când paguba a fost produsă de mai mulți salariați, cuantumul răspunderii fiecăruia se stabilește în raport cu măsura în care a contribuit la producerea ei.

**Art.201. (1)** Salariatul care a încasat de la Societatea Română de Radiodifuziune o sumă nedatorată este obligat să o restituie, în caz contrar, SRR se va îndrepta împotriva acestuia la instanțele de judecată competente în vederea recuperării sumei respective.

**(2)** Dacă salariatul a primit bunuri care nu i se cuveneau și care nu mai pot fi restituite în natură sau dacă acestuia i s-au prestat servicii la care nu era îndreptățit, este obligat să suporte contravaloarea lor.

**Art.202. (1)** Suma stabilită pentru acoperirea daunelor se reține în rate lunare din drepturile salariale care se cuvin persoanei în cauză, fără a depăși 1/3 din salariul lunar net, precum și fără a putea depăși, cumulativ cu celelalte rețineri pe care le-ar avea cel în cauză, 1/2 din salariul lunar net și numai în baza unui titlu executoriu, în condițiile legii.

**(2)** În cazul în care acoperirea prejudiciului prin rețineri lunare din salariu nu se poate face într-un termen de maximum 3 ani de la data la care s-a efectuat prima rată de rețineri, angajatorul se poate adresa executorului judecătoresc, în condițiile Codului de Procedură Civilă.

**(3)** În cazul nerespectării clauzei de confidențialitate, salariatul va fi sancționat potrivit prezentului Contract Colectiv de Muncă și Codului Muncii, urmând a plăti și eventuale daune interese stabilite de instanță.

## **CAPITOLUL XII - DISPOZIȚII FINALE**

**Art.203.** În cazurile în care se ivesc premisele unor conflicte colective de muncă, reprezentanții partenerilor de dialog social, semnatori ai prezentului Contract Colectiv de Muncă se obligă să respecte prevederile legale privind concilierea directă, iar Societatea Română de Radiodifuziune se obligă să procedeze de urgență pentru luarea unor măsuri legale și posibile care să prevină astfel de conflicte.

**Art.204.** Societatea Română de Radiodifuziune nu va angaja personal, indiferent de forma contractului, în perioada declanșării sau desfășurării conflictelor colective de muncă, pe locurile de muncă ale salariaților aflați în conflict.

**Art.205. (1)** În Contractul Individual de Muncă nu vor fi prevăzute clauze contrare prezentului Contract Colectiv de Muncă.

**(2)** Regulamentul Intern, Regulamentul de Organizare și Funcționare ale Societății Române de Radiodifuziune, procedurile, normele și instrucțiunile de lucru vor fi corelate cu prevederile Contractului Colectiv de Muncă și cu legislația specială în materie.

**Art.206.** Ziua Radioului este 01 noiembrie și este considerată zi festivă, ocazie cu care pot fi organizate în comun de către Societatea Română de Radiodifuziune și partenerii de dialog social manifestări cultural sportive, simpozioane pe diferite teme etc.

**Art.207.** Paza și securitatea Societății Române de Radiodifuziune sunt în interesul și beneficiul comun al părților semnatare al prezentului Contract Colectiv de Muncă și se realizează în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

**Art.207.** Urmărirea aplicării prezentului CCM va fi asigurată de părți pe toată durata executării acestuia.

**Art.208.** Părțile semnatare ale prezentului Contract Colectiv de Muncă vor verifica pe toată perioada de valabilitate a acestuia, modul în care sunt respectate drepturile salariaților.

**Art.209.** Anexele la prezentul Contract Colectiv de Muncă fac parte integrantă din acesta, având aceeași forță juridică obligatorie între părți și vor fi actualizate ori de câte ori modificările legislative presupun acest lucru.

**Art.210. (1)** Prezentul CCM este valabil de la 07.06.2022 până la data de 06.06.2024 și va fi înregistrat la Inspectoratul Teritorial de Muncă al Municipiului București, în condițiile prevăzute de lege și va fi adus la cunoștința tuturor salariaților SRR.

**(2)** Orice modificare și/sau completare a prevederilor și/sau anexelor prezentului Contract Colectiv de Muncă se va face prin act adițional, în cadrul Comisiei Paritare întrunite la nivelul Societății Române de Radiodifuziune, cu respectarea prevederilor legale incidente.

**(4)** Prezentul Contract Colectiv de Muncă conține 8 (opt) Anexe, astfel:

- Anexa nr. 1 privind Regulamentul de organizare și funcționare a Comisiei paritare,
- Anexa nr. 2 - privind modelul cadru al Contractului Individual de Muncă,
- Anexa nr. 3 - privind modelul cadru al Fișei Postului,
- Anexa nr. 4 - privind Sporurile,
- Anexa nr. 5a - privind Nomenclatorul funcțiilor de execuție,
- Anexa nr. 5b - privind Nomenclatorul funcțiilor de conducere,
- Anexa nr. 6 - privind Funcțiile aferente personalului de specialitate în SRR,
- Anexa nr. 7 - Procedura privind evaluarea profesională prealabilă concedierii pentru necorespondere profesională,
- Anexa nr. 8 - Afecțiuni grave pentru care se pot acorda indemnizații în temeiul prezentului CCM.

**(5)** Prezentul Contract Colectiv de Muncă a fost negociat cu respectarea și aplicarea tuturor prevederilor legale în vigoare.

**(6)** Părțile semnatare, procedând la lectura, articol cu articol, a prezentului Contract Colectiv de Muncă, constată că acesta corespunde cu textul negociat și sunt de acord cu conținutul său.

**Art.211.** Contractul Colectiv de Muncă aplicabil la nivelul SRR pentru perioada 07.06.2022-06.06.2024 a fost redactat și semnat de părți în 4 (patru) exemplare originale, câte unul

pentru fiecare parte semnatară și unul pentru Inspectoratul Teritorial de Muncă al Municipiului București.

**Art.212.** În baza prezentului CCM vor fi prevăzute prin acte adiționale drepturile salariaților referitoare la sporul de vechime și concediul de odihnă. Atunci când între părți nu se încheie un act adițional drepturile respective vor fi garantate prin decizia Angajatorului pe toată durata aplicării CCM.

**Art.213.** Începând cu data de 15 iunie 2022 se acordă o majorare a salariului de bază brut cu suma de 450 lei brut. De această majorare beneficiază salariații SRR care ocupau la data de 31.12.2021 funcții de execuție prevăzute în Anexa nr.5 a) la prezentul CCM.

**(2)** Fac excepție de la dispozițiile alin.(1) salariații SRR încadrați după data de 01.01.2022 și cei care au beneficiat de majorări salariale în perioada 01.01.2022 – 15.06.2022, altele decât cele care au presupus încadrarea la coeficientul de ierarhizare minim de la data de 01.01.2022.

**Art.214.** Nicio dispoziție a prezentului CCM nu poate fi interpretată în sensul afectării drepturilor și sau obligațiilor angajatului sau angajatorului așa cum decurg acestea din lege.

#### **Semnături:**

#### **Societatea Română de Radiodifuziune**

**Răzvan Ioan DINCĂ**

#### **Federația Cultură și Mass-Media FAIR – MediaSind**

Leonard- Octavian PĂDUREȚ -Președinte

Cristinel GODINAC- Președinte executiv

Janina TUDOR

Dumitru POPESCU

Mirela GRECU

Cristi Valeriu NEȚOIU

Alin POP

Liviu OFIȚERU

Mihai MAIORESCU

Daniel- Constantin MANASI

Marius –Laurențiu OLTEANU

**Împreună cu reprezentanții aleși ai salariaților prin:**

Corina NEGREA

Ana- Rucsandra ILIESCU

Ștefan Attila FERENCZY

Cristian ȘERBU

Maria JOGHIU

Lucian HARALAMBIE

Iulia Lev Niculae

Irina BORCOȘ

Alexandru MIHĂILESCU

Doru PÎRCĂLABU

## Regulamentul de organizare și funcționare a Comisiei paritare

### DISPOZIȚII GENERALE

**Art. 1.** Comisia paritară este constituită în scopul prevenirii situațiilor conflictuale ce pot interveni în legătură cu executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea prezentului CCM.

**Art.2.** (1) COMISIA PARITARĂ este formată din partea Angajatorului din 10 (zece) titulari cu 5 (cinci) supleanți, respectiv din partea partenerilor de dialog social semnatori ai prezentului CCM, astfel : 10 (zece) titulari cu 10 (zece) supleanți desemnați de către aceștia în condițiile prezentului Regulament.

(2) Cvorumul minim obligatoriu pentru desfășurarea ședințelor este de 6 (șase) reprezentanți ai fiecărei părți.

(3) Desemnarea reprezentanților este de competența exclusivă a fiecărei PĂRȚI.

(4) PĂRȚILE pot opera modificări în listele proprii, obligându-se la o informare reciprocă în prima zi lucrătoare după operarea modificării.

**Art. 3** (1) Atribuțiile COMISIEI PARITARE sunt :

- a) prevenirea situațiilor conflictuale ce s-ar putea ivi cu ocazia executării CCM;
- b) medierea litigiilor care nu au putut fi evitate,
- c) adoptarea de hotărâri sau recomandări în vederea respectării și aplicării corecte și conforme a prevederilor CCM, ce vor fi comunicate celor la care acestea se referă.
- d) urmărirea termenelor de aplicare a înțelegerilor, recomandărilor și hotărârilor convenite în comisia paritară,
- e) negocierea eventualelor modificări ale prezentului CCM,
- f) alte atribuții ce decurg din prevederile prezentului CCM.



**Art.4.** Conducerea comisiei este asigurată de către doi copreședinți, câte unul pentru SRR și celălalt din partea partenerilor de dialog social semnatori ai prezentului CCM. Numirea celor doi copreședinți este de competența PĂRȚILOR.

**Art. 5** Secretariatul comisiei este alcătuit din două persoane și este asigurat de către SRR.

**Art.6.** (1) COMISIA PARITARĂ poate fi sesizată de către orice structură organizatorică definită astfel în schema de organizare a Societății Române de Radiodifuziune sau orice salariat, în scopul soluționării unor probleme cu referire la prezentul CCM.

(2) COMISIA PARITARĂ nu va lua în considerare acele sesizări al căror obiect nu se referă la prevederi, clauze, principii, sau alte elemente concrete ale CCM.

**Art.7.** - Sesizarea comisiei poate fi făcută în următoarele condiții :

- sesizarea se face în scris de către structurile și persoanele prevăzute la art.6. din prezenta Anexă cu menționarea obligatorie a datelor de contact și corespondență ale solicitantului ,

- sesizarea se depune la secretariatul comisiei,

- secretarul va înregistra sesizarea în registrul comisiei și va confirma - la cererea petiționarului – primirea,

- în termen de 24 de ore de la înregistrarea sesizării, secretarul va transmite documentele celor doi copreședinți,

- copreședinții analizează în prealabil sesizarea, cad de acord asupra categoriei de probleme care fac obiectul sesizării și asupra competenței comisiei paritare de a soluționa cazul ;

- decizia luată în urma analizei prealabile va fi consemnată în scris, sub semnătura celor doi copreședinți , prin rezoluție pe sesizare;

- rezoluția se va pronunța și asupra oportunității citării petiționarului la lucrările comisiei paritare.

**Art. 8** - În situația în care, în urma analizei prealabile, cei doi copreședinți constată, de comun acord, că sesizarea nu este de competența comisiei, vor hotărî respingerea acesteia prin rezoluție scrisă pe sesizare.

**Art. 9** -Împotriva hotărârii de respingere a sesizării, petiționarul poate reveni cu o nouă sesizare, situație în care secretarul va convoca plenul comisiei, care va relua procedura de analiză. Hotărârea luată în acest cadru rămâne definitivă.

**Art. 10-** Lucrările comisiei au loc în prezența membrilor convocați, sub conducerea celor doi copreședinți. În vederea analizării sesizării, comisia va trece, după caz, la ascultarea petiționarului, care are obligația să prezinte argumentarea cererii sale, precum și probele de care înțelege să se folosească.

**Art. 11-** Dacă, deși convocat, petiționarul lipsește nejustificat, lucrările comisiei se vor desfășura în absența acestuia.

**Art. 12-** Pe baza documentației existente, comisia va proceda la dezbaterile tuturor punctelor de vedere exprimate; inclusiv a propunerilor de soluționare a cazului. Propunerile de soluționare se adoptă prin consens.

**Art. 13** Propunerile de soluționare se comunică PĂRȚILOR în conflict și sunt avute în vedere la stingerea litigiului.

**Art. 14** În cazul în care nu se realizează un consens asupra propunerilor de soluționare a cazului, PĂRȚILE vor lua în discuție soluții de compromis, depunând toate diligențele pentru a ajunge la un acord.

**Art.15** -Concluziile finale ale comisiei (cuprinzând propunerile de soluționare adoptate prin consens și după caz, constatarea nerealizării consensului) se consemnează în PROCESUL VERBAL al ședinței comisiei paritare.

**Art. 16** - Procesul verbal va conține minimum de elemente care să permită conturarea precisă a problemelor discutate și a soluțiilor adoptate. Procesul verbal se semnează de către toți membri comisiei paritare prezenți la ședință.

**Art.17.** Comisia paritară poate emite Comunicate , care vor fi afișate la locurile speciale de afișaj din SRR.

## CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

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

### A. Părțile contractului

Angajator – **SOCIETATEA ROMÂNĂ DE RADIODIFUZIUNE** cu sediul/domiciliul în **București, strada General Berthelot nr. 60-64, sector 1**, cod fiscal **RO 8296093**, telefon **021/3031777** reprezentată legal prin....., în calitate de **PREȘEDINTE DIRECTOR GENERAL**

și

salariatul/salariața - domnul/doamna , domiciliat/domiciliată în localitatea , str. ,nr., bl., sc., et., ap., județul , posesor/posesoare al/a buletinului/cărții de identitate/pașaportului seria .... nr. ...., eliberat/eliberată de ..... la data de ....., CNP ....., autorizație de muncă/permis de ședere în scop de muncă, seria- , nr. - din data -,

am încheiat prezentul contract individual de muncă în următoarele condiții asupra cărora am convenit:

**B. Obiectul contractului:** Prestarea muncii conform fișei postului și plata acesteia

**C. Durata contractului:**

a) nedeterminată,

b) determinată, de - luni, pe perioada cuprinsă între data de ..... și data de ...../pe perioada suspendării contractului individual de muncă al titularului de post.

#### **D. Locul de muncă**

1. Activitatea se desfășoară la.....

2. În lipsa unui loc de muncă fix salariatul va desfășura activitatea astfel: .....

#### **E. Felul muncii**

Funcția/meseria ....., cod COR.....conform CCM al SRR, cu modificările și completările ulterioare și Clasificării Ocupațiilor din România.

#### **F. Atribuțiile postului**

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

**F<sup>1</sup>. Criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului:** conform Regulamentului Intern.

#### **G. Condiții de muncă:**

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

## H. Durata muncii

1. O normă întreagă, durata timpului de lucru fiind de **8 ore/zi, 40 ore/săptămână**.

a) Repartizarea programului de lucru se face conform regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil: **fix /inegal/variabil/schimburi/ture/individualizat**.

b) Programul de lucru se poate modifica în condițiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil.

2. O fracțiune de normă de - ore/zi, ore/săptămână -

a) Repartizarea programului de lucru se face conform prevederilor regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil:

b) Programul de lucru se poate modifica în condițiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil.

c) Nu se vor efectua ore suplimentare, cu excepția cazurilor de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente sau înlăturării consecințelor acestora.

## I. Concediul

Durata concediului anual de odihnă este de ..... zile lucrătoare, în raport cu durata muncii

De asemenea, beneficiază de un concediu suplimentar conform CCM al SRR.

## J. Salariul:

1. Salariul de bază lunar brut: ... lei

2. Alte elemente constitutive:

a) spor vechime.....

b) indemnizații, conform prevederilor CCM.

b1) prestații suplimentare în bani conform prevederilor CCM al SRR;

c) alte adaosuri conform prevederilor CCM al SRR.

3. Orele suplimentare prestate în afara programului normal de lucru sau în zilele în care nu se lucrează ori în zilele de sărbători legale se compensează cu ore libere plătite sau se plătesc cu un spor la salariu, conform contractului colectiv de muncă aplicabil sau Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii republicată cu modificările și completările ulterioare.

4. Datele la care se plătește salariul sunt **14 și 28 ale lunii**;

#### **K. Drepturi și obligații ale părților privind securitatea și sănătatea în muncă :**

- Salariatul beneficiază de :
  - a) echipament individual de protecție,
  - b) echipament individual de lucru ,
  - c) materiale igienico-sanitare,
  - d) alimentație de protecție .
  
- Salariatul are următoarele drepturi și obligații privind sănătatea și securitatea în muncă:
  - *Își însușește și respectă prevederile legislației din domeniul securității și sănătății în muncă și măsurile de aplicare a acestora*
  - *Respectă metodologiile de lucru ale domeniului său de activitate și procedurile de lucru existente în SRR*
  - *Utilizează corect mașinile, aparatura, uneltele, substanțele periculoase, echipamentele de transport și alte mijloace de producție*
  - *Utilizează corect echipamentul individual de protecție acordat și, după utilizare, îl înapoiază sau îl pune la locul destinat pentru păstrare*
  - *Nu procedează la scoaterea din funcțiune, la modificarea, schimbarea sau înlăturarea arbitrară a dispozitivelor de securitatea proprii, în special ale mașinilor, aparaturii, uneltelor, instalațiilor tehnice și clădirilor și utilizează corect aceste dispozitive*
  - *Comunică imediat angajatorului și/sau lucrătorilor desemnați orice situație de muncă despre care au motive întemeiate să o considere un pericol pentru*

*securitatea și sănătatea lucrătorilor, precum și orice deficiență a sistemelor de protecție*

- *Aduce la cunoștință conducătorului locului de muncă și/sau angajatorului accidentale suferite de propria persoană*
- *Cooperează cu angajatorul și/sau cu lucrătorii desemnați, atât timp cât este necesar, pentru a face posibilă realizarea oricăror măsuri sau cerințe dispuse de către inspectorii de muncă și inspectorii sanitari, pentru protecția sănătății și securității lucrătorilor*
- *Cooperează, atât timp cât este necesar, cu angajatorul și/sau cu lucrătorii desemnați, pentru a permite angajatorului să se asigure că mediul de muncă și condițiile de lucru sunt sigure și fără riscuri pentru securitate și sănătate, în domeniul său de activitate*

#### **L. Alte clauze:**

a) perioada de probă:.....**de zile calendaristice/ zile lucrătoare.**

b) perioada de preaviz în cazul concedierii este de 20 zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii republicată cu modificările și completările ulterioare sau contractului colectiv de muncă;

c) perioada de preaviz în cazul demisiei este de ..... zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003, republicată, sau contractului colectiv de muncă aplicabil;

d) în cazul în care salariatul urmează să-și desfășoare activitatea în străinătate, informațiile prevăzute la art. 18 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii republicată cu modificările și completările ulterioare se vor regăsi și în contractul individual de muncă;

e) alte clauze.-;

#### **M. Drepturi și obligații generale ale părților**

1. Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;

b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal;

c) dreptul la concediu de odihnă anual;

- d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament;
- e) dreptul la securitate și sănătate în muncă;
- f) dreptul la acces la formare profesională.

2. Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligații:

a) obligația de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;

b) obligația de a respecta disciplina muncii;

c) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;

d) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;

e) obligația de a respecta secretul de serviciu.

3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

a) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;

b) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;

c) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern;

d) să stabilească obiectivele de performanță individuală ale salariatului.

4. Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligații:

a) să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă, anterior începerii activității;

a<sup>1</sup>) să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractele individuale de muncă, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din lege;

b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;



c) să informeze salariatul asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;

d) să elibereze, la cerere, un document care să ateste calitatea de salariat a solicitantului, respectiv activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă, în meserie și specialitate;

e) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului.

## **N. Dispoziții finale**

Prevederile prezentului contract individual de muncă se completează cu dispozițiile Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii republicată cu modificările și completările ulterioare și ale contractului colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivelul angajatorului, înregistrat sub nr. ....la Inspectoratul teritorial de muncă a municipiului București /Ministerul Muncii și Protecției Sociale.

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

Prezentul contract individual de muncă s-a încheiat în două exemplare, câte unul pentru fiecare parte, urmând să-și producă efectele începând cu data de .....

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

**Angajator,**

## **SOCIETATEA ROMÂNĂ DE RADIODIFUZIUNE**

**Reprezentant legal,  
Președinte - Director General**

Serviciu Juridic

DRU

**Salariat:**

**Data .....**

Pe data de ..... prezentul contract încetează în temeiul art. .... din Legea nr. 53/2003, Codul Muncii republicată cu modificările și completările ulterioare, în urma îndeplinirii procedurii legale.

Angajator,  
.....

**FIȘA POSTULUI**  
Anexă la CIM/Act adițional nr.....

**I. DEFINIREA POSTULUI**

**Denumirea postului:**

**Poziția în COR:**

**II. INTEGRAREA ÎN STRUCTURA ORGANIZAȚIONALĂ**

**Relații:**

- ierarhice:
- de colaborare:
  - în cadrul instituției:
  - în afara instituției:

**III. ATRIBUȚII, SARCINI ȘI RESPONSABILITĂȚI**

.....

- își însușește și respectă prevederile legislației din domeniul securității și sănătății în muncă și măsurile de aplicare a acestora
- respectă metodologiile de lucru ale domeniului său de activitate și procedurile de lucru, existente în SRR

#### **IV. CONDIȚIILE MATERIALE ALE MUNCII**

- telefon,
- calculator ,
- acces fax/imprimantă,
- instrumente muzicale,
- autoturism,
- echipamente de protecție și securitate în muncă,
- alte dotări în funcție de specificul activității
- etc.

#### **V. ABILITĂȚI NECESARE POSTULUI**

**De bază:** studii .....

**Limbi străine:** .....

Alte abilități specifice postului

#### **VI. EXPERIENȚA NECESARĂ OCUPĂRII POSTULUI**

Postul de ..... poate fi ocupat de orice angajat cu o pregătire corespunzătoare.

#### **VII. COMPETENȚELE LOCULUI DE MUNCĂ**

*Exemple:*

- cunoaște prevederile Contractului Colectiv de Muncă
- cunoaște prevederile Contractului Individual de Muncă
- cunoaște și respectă prevederile Regulamentului de Ordine Interioară

- cunoaște și respectă prevederile Codului de Conduită Etică în SRR
- cunoaște și respectă prevederile Regulamentului privind utilizarea sistemului informatic al SRR și politicile de protecție a informației din sistemul informatic al SRR
- posedă experiență și capacitate profesională corespunzătoare postului
- posedă aptitudini de interrelaționare, capacitatea de a înțelege comportamentul uman, de a conduce și a motiva oamenii

**VIII. CONDIȚIILE POSTULUI DE MUNCĂ:**

- **program:** 40 ore/săptămână; se pot face și ore suplimentare, când situația solicită acest lucru
- **natura muncii:** munca este atât individuală cât și în echipă
- **deplasări:** .....

**IX. SALARIZAREA:**

Salarizarea este în conformitate cu prevederile interne ale societății.

**Întocmit\*** ( conducătorul ierarhic al compartimentului)

**Angajator,**

**Angajat,**

*Data* \_\_\_\_\_

## **SPORURI**

Salariații Societății Române de Radiodifuziune pot beneficia, în condițiile legii, de următoarele categorii de sporuri:

**A. Sporuri pentru vechime în muncă:**

- până la 3 ani- 0%
- între 3-5 ani- 5%
- între 5-10 ani - 10%
- între 10-15 ani - 15%
- între 15-20 ani - 20%
- peste 20 de ani- 25%

**B. Spor pentru specializare (doctorat) : 15%.**

**C. Spor de gestiune între 5-10% conform prevederilor CCM.**

**D. Spor pentru salariații care se încadrează în categoriile persoanelor cu dizabilități: 15%,acordat pe baza documentelor justificative emise în condițiile legii.**

Sporurile vor fi acordate în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

**Nomenclator cu funcții și limite de salarizare pentru personalul de execuție  
Categorie I**

Poz.	Funcție	Cod COR	Indice Minim	Indice Maxim
1	Femeie de serviciu	911201	1,06	1,37
2	Muncitor necalificat (in constructii)	931301	1,06	1,37
3	Plasator	962908	1,09	1,69
4	Paznic	962907	1,09	1,69
5	Muncitor spalare filtre aer	933305	1,24	2,48
6	Îngrijitor cladiri	515301	1,09	1,69
7	Servant pompier	541104	1,09	1,79
8	Cadru tehnic cu atribuții în domeniul prevenirii și stingerii incendiilor	541902	1,20	2,27
9	Arhivar	441501	1,21	2,27
10	Funcționar administrativ	411001	1,21	2,27
11	Operator copiatoare	732213	1,30	2,32
12	Fonotecar	441104	1,30	2,32
13	Bibliotecar	441101	1,30	2,32
14	Documentarist	343516	1,30	2,32
15	Șofer	832201	1,24	2,37
16	Fochist	818207	1,24	2,48
17	Vulcanizator	814118	1,24	2,48
18	Tapițer	753401	1,24	2,48
19	Croit	753101	1,24	2,48
20	Tâmplar	752201	1,24	2,48
21	Electrician	741307	1,24	2,48
22	Electrician auto	723101	1,24	2,48
23	Strungar	722413	1,24	2,48
24	Lăcătuș mecanic	721410	1,24	2,48
25	Tinichigiu carosier	721303	1,24	2,48
26	Zugrav	713102	1,24	2,48
27	Frigotehnist	712701	1,24	2,48
28	Instalator incalzire centrala	712604	1,24	2,48
29	Instalator apa si canal	712602	1,24	2,48
30	Recuziter	432105	1,24	2,48
31	Telefonist	422304	1,24	2,48
32	Mașinist la condiționarea aerului	313204	1,24	2,48
33	Bufetier	524601	1,35	2,74

34	Impiegat auto	432304	1,35	2,74
35	Tehnician iluminat tehnologic	352120	1,35	2,74
36	Tehnician mecanic	311519	1,35	2,74
37	Tehnician instalatii	311209	1,35	2,74
38	Ilustrator muzical	352121	1,35	3,06
39	Secretar emisie	343514	1,35	3,06
40	Casier	523003	1,35	3,17
41	Administrator	515104	1,35	3,17
42	Magaziner	432102	1,35	3,17
43	Organizator producție	343509	1,35	3,17
44	Secretar redacție	343508	1,35	3,17
45	Asistent manager	334303	1,35	3,17
46	Inspector RU	333304	1,35	3,17
47	Specialist achizitii	332301	1,35	3,17
48	Referent	331309	1,35	3,17
49	Planificator	331304	1,35	3,17
50	Contabil	331302	1,35	3,17
51	Tehnician în domeniul securității și sănătății în muncă	325723	1,35	3,17
52	Asistent medical generalist	222101	1,35	3,17
53	Șef grupă intervenție	541105	1,35	3,27
54	Reporter	343511	1,35	3,27
55	Secretar	412001	1,39	3,17
56	Tehnician rețele de telecomunicații	352210	1,39	3,17
57	Tehnician echipamente radio	352127	1,39	3,17
58	Operator echipamente radio	352126	1,39	3,17
59	Tehnician web	351400	1,39	3,17
60	Programator ajutor	351201	1,39	3,17
61	Tehnoredactor	343507	1,39	3,17
62	Tehnician proiectant	311807	1,39	3,17
63	Tehnician electronică	311402	1,39	3,17
64	Tehnician electrician	311306	1,39	3,17
65	Tehnician electromecanic	311305	1,39	3,17
66	Designer web	216613	1,39	3,17
67	Dispecer muzical	432201	1,59	3,27
68	Tehnician Control Th. General	352122	1,59	3,27
69	Tehnician echipamente de calcul și rețele	351103	1,59	3,27
70	Tehnician merceolog	331303	1,59	3,27
71	Șef coloană auto	311530	1,59	3,27
72	Șef tura Ctrl.Gen.Energetic	311310	1,59	3,27
<b>Categoria II</b>				
73	Secretar muzical	265212	1,50	3,64



74	Ilustrator muzical	265207	1,50	3,64
75	Tehnoredactor	264218	1,50	3,64
76	Secretar redacție	264215	1,50	3,64
77	Documentarist	262203	1,50	3,64
78	Arhivist	262101	1,50	3,64
79	Consultant formare	242403	1,50	3,64
80	Consultant resurse umane	242317	1,50	3,64
81	Expert în securitate și sănătate în muncă, inspector protecție civilă	242304/121303	1,50	3,64
82	Referent relații externe	242215	1,50	3,64
83	Expert Achizitii Publice	214946	1,50	3,64
84	Subinginer electromecanic	215217	1,66	3,64
85	Subinginer electronist	215210	1,66	3,64
86	Subinginer mecanic automobile	214430	1,66	3,64
87	Organizator producție	265433	1,50	3,85
88	Medic specialist	221201	1,50	3,85
89	Inginer iluminare	215314	1,50	4,27
90	Inginer instalatii	214203	1,50	4,27
91	Referent de specialitate	214212/215312	1,69	4,96
92	Inginer de proiectare	214208/215224	1,69	4,96
93	Referent (economic)	263106	1,69	4,96
94	Consilier economic	263102	1,69	4,96
95	Economist	263102	1,69	4,96
96	Consilier juridic	261103	1,69	4,96
97	Administrator rețea de telefonie VOIP	252302	1,69	4,96
98	Administrator rețea calculatoare	252301	1,69	4,96
99	Specialist securitatea informației, Inspector probleme speciale	251402	1,69	4,96
100	Programator de sistem informatic	251204	1,69	4,96
101	Analist	251201	1,69	4,96
102	Inginer de sistem in informatica	251203	1,69	4,96
103	Expert relații externe	243213	1,69	4,96
104	Specialist marketing, specialist relații publice	243103/243201	1,69	4,96
105	Specialist în dezvoltare organizațională	242322	1,69	4,96
106	Specialist în formare	242319	1,69	4,96
107	Specialist resurse umane	242314	1,69	4,96
108	Specialist în managementul riscului	242114	1,69	4,96
109	Specialist îmbunătățire procese	242102	1,69	4,96
110	Auditor intern	241105	1,69	4,96
111	Inginer sunet	215305	1,69	4,96
112	Inginer electronist	215205	1,69	4,96
113	Inginer electroenergetică	215105	1,69	4,96
114	Inginer autovehicule rutiere	214412	1,69	4,96
115	Inginer mecanic	214401	1,69	4,96

116	Inginer construcții civile	214201	1,69	4,96
117	Producător	265418	1,69	5,28
118	Realizator	265409	1,69	5,28
119	Designer web	216610	1,69	5,28
120	Reporter	264212	1,50	5,28
121	Redactor	264211	1,50	5,28
122	Correspondent radio	264204	1,50	5,28
123	Editor programe	265431	1,69	5,38
124	Auditor în domeniul calității, Inspector control	214130/242203	3,30	5,75
125	Consilier în management, Director de Cabinet	263101/11209	4,60	8,97

### **Funcții artistice**

126	Instrumentist	265209	1,35	2,74
127	Artist liric	265202	1,35	3,64
128	Solist instrumentist	265214	1,35	3,64
129	Artist instrumentist	265219	1,50	3,64
130	Corepetitor	265204	1,50	3,64
131	Solist instrumentist șef partidă	265214	1,35	4,96
132	Dirijor	265206	1,69	4,96
133	Solist concertist	265220	1,69	4,96
134	Regizor muzical	265228	1,69	4,96
135	Regizor artistic	265410	1,69	4,96
136	Regizor de studio	265412	1,69	4,96
137	Concert maestru	265203	1,69	4,96

**Categoria I - funcții pentru a căror ocupare se pot stabili condiții de studii generale, liceale, cu sau fără diplomă de bacalaureat.**

**Categoria II - funcții pentru a căror ocupare sunt necesare studii superioare absolvite cu diplomă de licență și asimilate.**

**Funcții artistice - funcții pentru a căror ocupare se pot stabili studii atât din categoria I cât și II.**

**NOMENCLATORUL CU FUNCȚII ȘI LIMITE DE SALARIZARE PENTRU PERSONALUL  
DE CONDUCERE**

Funcția	Ind.ierarhizare	
	Min.	Max.
Director direcție Secretar General Studiouri Teritoriale Administrator șef	7,85	10,76
Manager posturi naționale Manager New Media Manager posturi teritoriale Manager RADOR Secretar General RRI	7,00	9,71
Șef Cabinet Director adjunct Dirijor șef Redactor șef Inginer șef SRR Contabil șef SRR	5,50	8,76
Inginer șef posturi teritoriale Contabil șef posturi teritoriale Redactor șef adjunct Șef serviciu/șef corp control Manager proiect	4,01	6,86

	<b>Funcție</b>	<b>Cod COR</b>
1	Correspondent radio	264204
2	Designer web	216613
3	Designer web	216610
4	Editor programe	265431
5	Ilustrator muzical	352121
6	Ilustrator muzical	265207
7	Inginer electronist	215205
8	Inginer sunet	215305
9	Operator echipamente radio	352126
10	Producător	265418
11	Programator ajutor	351201
12	Realizator	265409
13	Redactor	264211
14	Reporter	343511
15	Reporter	264212
16	Secretar redacție	264215
17	Tehnician Control Th. General	352122
18	Tehnician echipamente radio	352127
19	Tehnician web	351400
20	Tehnoredactor	343507
21	Tehnoredactor	264218

**PROCEDURĂ PRIVIND EVALUAREA PROFESIONALĂ PREALABILĂ CONCEDIERII PENTRU  
NECORESPUNDERE PROFESIONALĂ**

**CAPITOLUL I.**

**DISPOZIȚII GENERALE**

Art.1. Prezenta *Procedură* stabilește cadrul și regulile privind evaluarea profesională prealabilă concedierii pentru necorespondere profesională prevăzută de art.61 lit.d din Legea nr.53/2003- Codul muncii cu modificările și completările ulterioare.

Art.2 Prevederile prezentei *Proceduri* se aplică în cadrul Societății Române de Radiodifuziune salariaților care în urma evaluării periodice au obținut calificativul “NESATISFĂCĂTOR” .

Art.3.(1)Concedierea salariatului pentru motivul prevăzut la art.61 lit.d din din Legea nr.53/2003- Codul muncii cu modificările și completările ulterioare, poate fi dispusă numai după evaluarea prealabilă a salariatului prin care să probeze fapte obiective și repetate de natură să evidențieze carențe profesionale ale salariatului, delimitându-se în acest mod de neîndeplinirea accidentală, dar culpabilă a obligațiilor de serviciu(situație în care poate interveni răspunderea disciplinară)

(2) Concedierea salariatului în lipsa evaluării profesionale prealabile efectuată conform prevederilor prezentei *Proceduri*, este lovită de nulitate absolută.

**CAPITOLUL II.**

**Constituirea *Comisiei***

Art.4.(1). Evaluarea salariatului care a obținut în urma evaluării periodice calificativul “NESATISFĂCĂTOR”, se face de către o *Comisie* numită prin ordin, de către Președintele Director General al SRR, în calitate de angajator.

(2). *Comisia* este alcătuită din persoane care dețin pregătirea profesională, iar prin competențele și atribuțiile conferite prin fișa postului posedă cunoștințe în domeniul în care își desfășoară activitatea salariatul în cauză.

(3) Propunerile pentru constituirea *Comisiei* se comunică PDG de către conducerea structurii din care face parte salariatul, cu avizul DRU.

(4) Din cadrul *Comisiei* face parte, în mod obligatoriu, și un reprezentant desemnat de către sindicatul reprezentativ la nivelul Societății Române de Radiodifuziune.

(5).*Comisia* este formată din Președinte, membrii și un secretar fără drept de vot . Numărul membrilor *Comisiei* este impar.

(6).Din *Comisie* nu pot face parte evaluatorii salariatului care în cadrul procesului de evaluare periodică i- au acordat acestuia calificativul “NESATISFĂCĂTOR”, aceștia fiind incompatibili.

### **CAPITOLUL III.**

#### **Activitatea și atribuțiile *Comisiei***

Art.5. Activitatea *Comisiei* are la bază următoarele principii:

- a) Principiul integrității conform căruia evaluatorul trebuie să fie direct și onest,
- b) Principiul obiectivității, independenței și imparțialității potrivit căruia evaluatorul trebuie să evite conflictele de interes, influențele sau preferințele care îi pot afecta judecata,
- c) Principiul confidențialității potrivit căruia evaluatorul trebuie să respecte confidențialitatea informațiilor obținute ca urmare a derulării prezentei proceduri și să nu divulge astfel de informații terților fără a avea autoritate specifică (dacă nu există dreptul legal sau profesional sau datoria legală sau profesională de a divulga), să nu folosească informațiile în avantajul personal sau al unor terțe părți,

Art.6. Atribuțiile *Comisiei* sunt :

- a) administrative
- b) funcționale

Art.7.(1)- *Comisia* îndeplinește următoarele atribuții administrative:

- a) stabilește data, locul și ora evaluării prealabile a salariatului,
- b) solicită evaluatorului ce a acordat în cadrul evaluării profesionale periodice calificativul « NESATISFĂCĂTOR », evaluarea în cauză precum și dovezile scrise ce au stat la acordării calificativului ; Neprezentarea documentelor menționate anterior conduce la anularea procedurii pentru salariatul în cauză,
- c) întocmește procese-verbale cu ocazia întrunirii *Comisiei* și orice alte înscrisuri necesare în desfășurarea activității sale,
- d) consemnează rezultatul evaluării profesionale prealabile într-un raport pe care îl înaintează Președintelui Director General.

(2) *Comisia* are obligația de a primi, prin secretarul acesteia, orice document care îi este destinat. Acesta se înregistrează în registrul de evidență al *Comisiei*.

Art.8. - *Comisia* îndeplinește următoarele atribuții funcționale:

- a) adoptă toate măsurile necesare pentru desfășurarea activității de evaluare profesională preliminară în condiții optime,
- b) înaintează Președintelui Director General propuneri în funcție de calificativul obținut de salariat.

#### **CAPITOLUL IV.**

##### **PROCEDURA EVALUĂRII PROFESIONALE PREALABILE**

Art.9.(1). *Comisia* convoacă salariatul și comunică acestuia, în scris, cu cel puțin 15 zile lucrătoare înainte:

- a) data , ora și locul evaluării,
- b) modalitatea în care se desfășoară examinarea orală, testarea scrisă și proba practică dacă este cazul.

(2) Convocarea și documentele ce au stat la baza acordării calificativului “Nesatisfăcător” la evaluarea profesională periodică, se comunică, sub semnătură de primire, salariatului în cauză.

(3) În cazul în care salariatul refuză primirea documentelor prevăzute la alin.2, acestea se transmit prin poștă, cu confirmare de primire sau prin executor judecătoresc, conform normelor procedurale în vigoare.

Art.10. Refuzul nejustificat al salariatului de a se prezenta și participa la examinare/ testare/proba practică conform convocării primite, constituie abatere disciplinară gravă și se sancționează cu desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

Art.11.(1) Evaluarea profesională prealabilă constă atât în examinarea orală cât și în testarea scrisă, a salariatului.

(2) Atunci când situația o impune, *Comisia* poate stabili și o probă practică pentru salariatul evaluat .

Art.12.Examinarea orală are la bază criteriile de evaluare profesională periodică la care salariatul a obținut punctajul minim și constă în prezentarea, pe de o parte, a dovezilor avute în vedere la acordarea punctajului, iar pe de altă parte, a dovezilor cu care salariatul combate punctajul obținut.

Art.13.(1) Testarea scrisă are ca obiect atribuțiile prevăzute în fișa postului salariatului în cauză,

(2) Numărul și conținutul întrebărilor se stabilesc de către *Comisie*, individual, pentru fiecare salariat în parte, în funcție de specificul activității desfășurate de acesta și de motivarea evaluatorului.

Art.14.(1) Atât la examinarea orală cât și la testarea scrisă și după caz proba practică evaluatorii acordă un punctaj de la 1 la 10 , fără zecimale, pentru fiecare probă.

(2) Pentru fiecare mod de examinare se face media aritmetică a punctajelor acordate de către evaluatori.

(3) Punctajul final se stabilește ca medie aritmetică a punctajelor obținute la probele susținute .

(4) Media finală a punctajului de până 4.50 inclusiv înseamnă necorespunzător, iar peste 4.50 înseamnă corespunzător.

(5) Punctajul final se consemnează într-un proces-verbal .

Art.15. În cazul introducerii de noi tehnologii, examinarea/testarea salariatului se va referi la acestea numai în măsura în care salariatul în cauză a făcut obiectul formării profesionale în respectiva materie.

Art.16. Necorespunderea profesională poate fi susținută de *Comisie* prin dovezi de îndeplinire necorespunzătoare a sarcinilor profesionale, prin examinare orală, testare scrisă/probă practică având ca obiect exclusiv atribuțiile prevăzute în fișa postului.

Art.17. În cadrul procedurii de evaluare profesională prealabilă, salariatul are obligația de a răspunde oricăror solicitări ale membrilor *Comisiei* cu privire la evaluarea profesională periodică.

Art.18.(1). *Comisia* comunică salariatului rezultatul evaluării profesionale prelabile, sub semnătură.

(2). În cazul în care salariatul refuză primirea rezultatului, acesta se transmite prin poștă, cu confirmare de primire sau prin executor judecatoresc.

Art.19.(1) Împotriva rezultatului evaluării profesionale prelabile, salariatul poate face contestație în termen de 10 zile de la comunicarea acestuia.



(2) Contestația se depune la Cabinetul Președintelui Director General și se soluționează în termen de maxim 3 zile lucratoare de la data înregistrării acesteia de către o Comisie de soluționare a contestațiilor, numită prin Ordin al Președintelui- Director General.

(3) Dacă salariatul nu a formulat contestația în termenul prevăzut la alin.1 sau dacă după formularea contestației și reexaminarea hotărârii *Comisiei*, aceasta este menținută, angajatorul poate emite și comunica decizia de desfacere a contractului individual de muncă al salariatului, pentru motive de necorespondere profesională.

Art.20.(1). În cazul în care *Comisia* constată că elementul de necorespondere profesională vizează în fapt motive medicale, informează angajatorul, prin raportul său, iar acesta îi asigură salariatului, în limitele disponibile, un alt loc de muncă, conform normelor legale incidente în materie.

(2).În situația în care nu dispune de astfel de posibilități, angajatorul se adresează Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă, în vederea soluționării.

Art.21. În urma dezbaterilor și analizării rezultatelor examinării orale, testării scrise/probei practice, *Comisia* poate propune angajatorului una din următoarele soluții:

- a) menținerea salariatului pe postul său sub condiția participării la cursurile de formare profesională,
- b) propunerea unui nou loc de muncă care corespunde nivelului cunoștințelor și pregătirii sale rezultate în urma evaluării de către *Comisie*,
- c) încetarea relațiilor de muncă prin emiterea deciziei de concediere pentru necorespondere profesională.

Art.22.(1).*Comisia* are obligația ca în termen de maxim 10 zile lucrătoare de la data examenării orale, testării scrise/probei practice a salariatului în cauză, să elaboreze raportul în care consemnează rezultatul evaluării și una dintre propunerile prevăzute la art.21.

(2).*Comisia* transmite raportul Președintelui Director General în vederea adoptării unei decizii.

Art.23.(1) În cazul prevăzut la art. 21 lit. b) angajatorul comunică salariatului, numai acele posturi vacante pentru a căror ocupare salariatul este pregătit profesional și apt din punct de vedere medical.

(2).În situația în care angajatorul nu dispune de locuri de muncă vacante acesta are obligația de a solicita sprijinul Agenției Teritoriale de Ocupare a Forței de Muncă în vederea redistribuirii salariatului, corespunzător pregătirii profesionale.

Art.24.(1).Salariatul are la dispoziție un termen de 3 zile lucrătoare de la comunicarea angajatorului, pentru a-și manifesta, în scris, consimțământul cu privire la noul loc de muncă oferit.

(2).În cazul în care salariatul nu își manifestă consimțământul în cele trei zile prevăzute la alin.1, precum și după notificarea cazului către Agenția Teritorială de Ocupare a Forței de Muncă, angajatorul poate dispune concedierea salariatului conform normelor legale incidente în materie.

Art.25.(1). În cazul prevăzut la art 20 lit.c), angajatorul are obligația de a emite decizia de concediere în termen de 30 de zile calendaristice de la data constatării cauzei concedierii.

(2).Decizia se emite în scris și, sub sancțiunea nulității absolute, trebuie să fie motivată în fapt și în drept și să cuprindă precizări cu privire la termenul în care poate fi contestată și la instanța judecătorească la care se contestă.

#### **CAPITOLUL IV.**

#### **DISPOZIȚII FINALE**

Art.26. Prevederile prezentei *Proceduri* se completează cu prevederile legislației incidente în domeniul muncii.

**Afecțiuni grave pentru care se pot acorda indemnizații în temeiul prezentului CCM:**

1. Afecțiuni foarte grave\* : situații ce necesită intervenții chirurgicale majore (politraumatisme, intervenții neurochirurgicale, de chirurgie cardiacă, pulmonară, etc.), transplante de organe, neoplasme nou diagnosticate, accidente vasculare, cerebrale sau coronariene, amputații, tuberculoză, episodul acut de trecere la hemodializa iterativă, arteriopatii periferice cu necroze tisulare, pancreatite acute, patologii onco-hematologică, fracturi pe os metastatic.
2. Afecțiuni cronice grave ale salariatului sau a unui membru de familie (soț, soție, copil minor/aflat în întreținere) se acordă pentru afecțiunile cronice grave enumerate mai jos :
  - Neoplazii în remisiune
  - Limfoame maligne
  - Status postAVC cu deficite motorii remanente
  - Insuficiență cardiacă stadiul IV NYHA
  - Diabet zaharat insulinodependent cu complicații renale, oculare, periferice
  - Ciroza hepatică decompensată
  - Pancreatita cronică decompensată
  - Hepatopatii cronice postvirale (hepatita B și C)
  - Insuficiența renală cronică în stadiul de dializă extracorporeală
  - Colagenoze majore
  - Scleroza în plăci cu complicații
  - Status posthernie de disc operată (cervicală, dorsală, lombară)
  - Boli cronice de rinichi ce necesită hemodializă
  - Tetrapareze sechelare
  - Autism infantil
  - Astmul bronșic cu crize ce determină spitalizare (cu tratament cronic confirmat anual prin scrisori medicale de la medicul specialist)

Precizare : NU se încadrează pentru ajutor financiar următoarele situații clinice cronice :

- Hipertensiune arterială
- Dislipidemia
- Litiiza renală și colecistică necomplicată
- Discopatia lombară și lombalgia
- Sinuzita cronică
- Bronșita cronică
- Gastrita cronică
- Abcesul dentar
- Infecțiile urinare, cutanate
- Afecțiunile genetice degenerative
- Intervenții stomatologice diverse

\* Alte afecțiuni sau asocieri de afecțiuni, de gravitate asemănătoare, prevăzute în *Clasificația Internațională a Maladiilor*, în funcție de stadiu, vechime, prognostic, justificate cu documente medicale recente, avizate de cabinetul de medicina muncii.