



**SOCIETATEA ROMÂNĂ DE RADIODIFUZIUNE**

# **CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ**

## ÎNCHEIAT LA DATA DE .....

În conformitate cu prevederile Legii nr. 367/2022

### **PĂRȚI CONTRACTANTE**

În temeiul prevederilor Legii nr. 367/2022 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

.....

a intervenit următorul **Contract Colectiv de Muncă pentru anii 2024-2026**, care intră în vigoare începând cu data ..... și are o durată de valabilitate de până la data de .....

## CUPRINS

<b>CAPITOLUL I - DISPOZIȚII GENERALE</b>	<b>5</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:	15
a. Drepturile salariaților:	
b. Obligațiile salariaților :	
C. Părțile contractante recunosc și reglementează prin prevederile prezentului C.C.M. următoarele drepturi principale și obligații ale "Federației" și ale "Reprezentanților Salariaților".	17
a. "Federația" - Drepturi	
b. "Federația" - Obligații	
<b>CAPITOLUL IV - ANGAJAREA PERSONALULUI, ÎNCHEIEREA, EXECUTAREA, MODIFICAREA, SUSPENDAREA, ÎNCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ</b>	<b>24</b>
A. Angajarea Personalului	24
B. Încheierea Contractului Individual de Muncă	27
C. Executarea Contractului Individual de Muncă	29
D. Modificarea Contractului Individual de Muncă	29
E. Suspendarea Contractului Individual de Muncă	31
F. Încetarea Contractului Individual de Muncă	33
G. Contractul Individual de Muncă pe durată determinată	43

H. Contractul Individual de Muncă cu timp parțial de lucru	45
I. Alte contracte individuale de muncă	46
<b>CAPITOLUL V - DELEGAREA, DETAȘAREA</b>	<b>46</b>
A. Delegarea	46
B. Detașarea	47
C. Modificarea temporară a locului de muncă	49
<b>CAPITOLUL VI - TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ</b>	<b>49</b>
A. Timpul de muncă	49
B. Timpul de odihnă	56
<b>CAPITOLUL VII - SĂNĂTATE ȘI SECURITATE ÎN MUNCĂ</b>	<b>63</b>
A. Securitate și sănătate în muncă	63
B. Prevenire situații de urgență	69
<b>CAPITOLUL VIII - FORMAREA PROFESIONALĂ</b>	<b>71</b>
<b>CAPITOLUL IX - AVANTAJE, ALTE ADAOSURI ȘI DREPTURI ACORDATE SALARIAȚILOR SRR</b>	<b>74</b>
A. Avantaje	74
B. Alte adaosuri	76
C. Alte drepturi	78
<b>CAPITOLUL X - SALARIZAREA</b>	<b>79</b>
<b>CAPITOLUL XI - RĂSPUNDEREA DISCIPLINARĂ ȘI PATRIMONIALĂ</b>	<b>86</b>
A. Răspunderea Disciplinară	86
B. Răspunderea patrimonială	91
<b>CAPITOLUL XII - DISPOZIȚII FINALE</b>	<b>92</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 părților 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 încalcă 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.

(10) În cazul în care Societatea Română de Radiodifuziune, prin efectul legii își pierde actualul statut juridic sau actualul statut este modificat, se reorganizează/comasează cu alte entități, prevederile prezentului CCM devin prevederi-cadru ale CIM-urilor/CCM din noua unitate.

### **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” , 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 „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 apărate 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.

## **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 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;
- h) Planul de carieră care să cuprindă criteriile și procedurile de promovare a salariaților.

**(2)** Niciun fel de norme, hotărâri, regulamente 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 negocieri 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, și ai Federației care au calitatea de salariați ai SRR.

(4) Angajatorul va deconta cheltuielile de deplasare și cazare pentru participarea delegaților sindicali la ședințele Consiliului de Administrație, Comitetelor Directoare, Comisiei Paritare, Comisiei de negociere a Contractului Colectiv de Muncă, Comisiei de cercetare disciplinară precum și în comisiile de concurs și promovare.

#### **Art.14.**

Componenta, 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 „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 „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, conform fișei postului;
- c) Emite hotărâri, decizii, dispoziții și ordine cu caracter obligatoriu pentru salariați, conform prevederilor regulamentelor interne, cu respectarea legalității acestora și a CCM;
- 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 "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;
- m) Să centralizeze și să țină evidența controalelor medicale periodice pe toată perioada derulării contractelor individuale de muncă ale angajaților pentru a se putea constata existența bolilor profesionale ale salariaților.

#### **Art.17.**

Obligațiile Societății Române de Radiofuziune:

- a) Să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă,
- b) Să se consulte cu "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 confidentiale 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, menținerea 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, să conceaptă și să elaboreze Planul de Carieră cu acordul Federației și în acord cu evaluarea profesională, informând în același timp salariatul;
- 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 - 06:00;

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 și a zonei metropolitane 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, pentru toți salariații.

**(4)** Personalul SRR cuprins la Art.17 alin.(1) lit. i) și Art.17 alin.(1) lit. ii) care se deplasează la serviciu prin mijloace proprii va beneficia de o sumă reprezentând cheltuieli de combustibil/încărcare electrică, dacă efectuează cel puțin 5 astfel de deplasări în luna respectivă, dar nu mai mică de 200 de lei pe lună.

**(5)** Personalul SRR care își desfășoară activitatea și pe teren și folosește mijloace de deplasare proprii beneficiază de o sumă fixă în cuantum de 400 de lei pe lună.

**(6)** Lista salariaților care se încadrează la Art.17 alin. (4) și Art.17 alin. (5) va fi întocmită și avizată de către superiorul ierarhic, cu informarea „Federației”.

**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) Clauza de conștiință: Personalul de specialitate din cadrul SRR, astfel cum este definit de Legea 41/1994, are dreptul, fără a suferi niciun fel de consecințe:
  - 1) Să refuze sa execute un ordin direct al sefilor ierarhici superiori sau să participe la realizarea unei productii radio al cărei conținut este contrar legislației actuale sau deontologiei profesionale, invocând clauza de conștiință, conform propriilor convingeri;

- 2) Să refuze divulgarea surselor de informații;
  - 3) Să-și exprime liber și în public opiniile personale în legătură cu orice evenimente sau persoane, respectând Regulamentul de Organizare și Funcționare al SRR, Regulamentul Intern din SRR, Statutul Ziaristului din SRR, deontologia profesională, precum și prevederile legale în vigoare;
  - 4) Să beneficieze de sprijinul moral și material al angajatorului în privința păstrării confidențialității surselor, în toate fazele unui proces civil/penal în care poate fi implicat, până la pronunțarea unei hotărâri definitive și irevocabile. Angajatorul, în cazul în care cunoaște sursele de informare în baza cărora jurnalistul s-a documentat și a realizat materialul editorial sau emisiunea, are obligația de a păstra confidențialitatea acestora;
  - 5) Să refuze să semneze produsul editorial care a fost modificat prin intervenția sefului ierarhic sau a oricărei persoane din staff-ul editorial, pe motiv că este diferită de forma inițială pe care a dat-o jurnalistul sau pe motiv că textul sau conținutul materialului se opune opiniilor și libertății de exprimare a jurnalistului;
  - 6) Clauza de conștiință se extinde asupra tuturor angajaților SRR.
- o) Alte drepturi prevăzute de lege.

#### **Art.19.**

Obligațiile salariaților sunt următoarele:

- (1)** Să respecte Regulamentul de Organizare și Funcționare al SRR, Regulamentul Intern al SRR, precum și prevederile prezentului Contract Colectiv de Muncă, întocmite în conformitate cu legile în vigoare;
- (2)** Salariații sunt obligați să păstreze în bune condiții amenajările făcute de ANGAJATOR, dispozitivele și echipamentele tehnice, precum și echipamentele de securitate a muncii și P.S.I.;
- (3)** 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;



(4) Să respecte normele de securitate și sănătate în muncă, cât și pe cele de folosire a echipamentelor de protecție și de lucru, inclusiv a normelor în situațiile de urgență;

(5) Să frecventeze cursurile organizate sau recomandate de SRR, pe cheltuiala acesteia, în cazul schimbării metodelor, procedurilor de lucru, tehnologiilor sau introducerii unor echipamente noi;

(6) Să mențină ordinea la locul de muncă.

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

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

(9) Pentru protejarea drepturilor salariaților la muncă, personalului cu funcții de conducere (manager, redactor șef, inginer șef etc) îi este interzis să efectueze activități în locul personalului cu funcții de execuție, inclusiv în zilele de sâmbătă - duminică sau în sărbătorile legale, cu excepția situațiilor în care personalul de execuție nu poate efectua activitățile respective, sau nu există resursă umană care poate fi planificată să desfășoare activitatea respectivă;

(10) Pentru protejarea drepturilor salariaților la muncă accesul la spațiile de lucru/repetiție/săli spectacole sau orice incintă din SRR se face cu prioritate pentru aceștia.

**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 Cultură și Mass-media FAIR - MediaSind", denumită în continuare Federația.**

#### **a. Federația**

##### **Art.20.**

"Federația" are 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 în vigoare.

## **Art. 21.**

Angajatorul asigură gratuit Federației:

- (1) spațiu în incinta SRR la sediul central și studiourile teritoriale, pentru activitatea, întâlnirile și reuniunile sindicatului;
- (2) utilizarea mijloacelor electronice de comunicare (telefon, internet, imprimantă, intranet și panou pentru afișaj);
- (3) accesul la informații conform Legii nr. 544/2001;
- (4) servicii tehnice și administrative necesare desfășurării activității sindicatului;
- (5) Persoanele alese în organele de conducere ale sindicatelor afiliate la Federație, dar nu mai mult de 20 de persoane, au dreptul la câte 5 zile lucrătoare/lunar pentru desfășurarea activității sindicale, fără diminuarea drepturilor salariale, conform legii. Zilele libere astfel acordate se utilizează de către Federație în conformitate cu hotărârile interne ale acesteia, hotărâri care sunt aduse la cunoștința angajatorului. În cazul în care zilele lucrătoare menționate nu sunt efectuate în cadrul unei luni calendaristice, ele sunt reportate pentru lunile următoare.

## **Art. 22.**

Federația are următoarele drepturi:

- (1) De a reprezenta la orice nivel membrii de sindicat și salariații SRR, în situații legate de executarea Contractului Colectiv de Muncă, de legislația socio-profesională și de ansamblul problemelor socio-economice ce-i interesează;
- (2) De a face propuneri către Societatea Română de Radiodifuziune în privința îmbunătățirii activității la nivelul locurilor de muncă;
- (3) De a face propuneri referitoare la elaborarea, reexaminarea și finalizarea normelor de muncă.

## **Art. 23**

- (1) În scopul apărării intereselor sociale și economice ale salariaților, Federația are 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, asigurărilor și protecției sociale;

**(2)** Pe toată durata exercitării mandatului și pe o perioadă de 2 ani de la încetarea acestuia sau în perioada valabilității prezentului CCM, reprezentanții aleși în organele de conducere ale sindicatelor afiliate la Federație nu pot fi concediați pentru motive care nu țin de persoana salariatului sau pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariații din Societatea Română de Radiodifuziune care sunt membri de sindicat.

#### **Art. 24**

Pentru respectarea transparenței și a evitării unor eventuale conflicte între interesele salariaților și SRR, Comitetele directoare de la sediul central și sediile locale/teritoriale/regionale ale SRR vor invita, cu titlu de invitat permanent, reprezentanții Federației să participe la toate ședințele.

#### **Art.25.**

Toate organizațiile sindicale constituite la nivelul Societății Române de Radiodifuziune 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;
- c) reținerea pe statul de plată a cotizației pentru toți membrii de sindicat, în baza acordului de voință exprimat în scris de aceștia, și virarea acesteia în contul sindicatului, al căror membri sunt;

#### **Art.26.**

În scopul apărării intereselor sociale și economice ale salariaților, "Federația" are 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.27.**

”Federația” are acces la bibliotecile juridică și tehnică ale Societății Române de Radiodifuziune.

**Art.28.**

”Federația” are dreptul, în condițiile legii, de a întreprinde acțiuni în probleme de interes sindical sau profesional conform statutului propriu și reglementărilor incidente.

**Art.29.**

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 beneficiază de protecția prevăzută de lege.

**Art.30.**

(1) Adoptarea regulamentelor și instrucțiunilor care privesc drepturile și îndatoririle salariaților SRR se va realiza după consultare în condițiile legii, în cadrul Comisiei Paritare, respectând limitele impuse de Contractul Colectiv de Muncă.

(2) Societatea Română de Radiodifuziune va transmite către ”Federație” 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.31.**

(1) Societatea Română de Radiodifuziune 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.32.**

(1) Angajatorul acordă sprijin către „Federație” 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 neapartenței sindicale.

#### **Art.33.**

(1) Consiliul de Administrație va invita delegați din partea Federației pentru a participa la ședințe. În cadrul ședințelor de CA, acești delegați au statut de observator cu drept la opinie și consultare, conform legii dialogului social;

(2) Cu minimum 24 ore înaintea ședințelor CA, reprezentanților Federației li se pun la dispoziție materialele care vizează problemele de interes profesional, economic și social;

(3) Partenerii sociali convin să comunice reciproc, în scris, cu excepția situațiilor în care legea dispune altfel, toate problemele cu caracter general din domeniul relațiilor de muncă.

(4) Dreptul de participare este asigurat pentru două persoane, câte una mandatată prin împuternicire scrisă de către conducerea „Federației”.

(5) Invitații din partea „Federației” au drept de acces la documentație, au drept de opinie, dar nu au drept de vot.

(6) 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 și „Federație” prin organizațiile sindicale constituite la nivelul Societății Române de Radiodifuziune.

(7) 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.

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

Modificările referitoare la înscrierile/ieșirile din 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.

(8) 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.34.**

(1) 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.

(2) Persoanele care vor beneficia de această prevedere vor fi nominalizate de către conducerea organizațiilor sindicale legal constituite la nivelul SRR și comunicate Societății Române de Radiodifuziune înainte de a beneficia de aceste zile;

(3) Zilele libere astfel acordate se utilizează de către 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..

(4) Zilele nefolosite într-o lună se reportează în luna următoare.

### **Art.35.**

(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.36.**

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. Obligațiile "Federației"**

#### **Art.37.**

(1) "Federația" recunoaște 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) "Federația" asigură confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariaților Societății Române de Radiodifuziune și membrilor de sindicat.

(4) "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.38.**

(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, infectare 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.39.**

Societatea Română de Radiodifuziune cuprinde în structura sa:



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

#### **Art.40.**

(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 perioadă 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. (8) 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. 5 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 nu pot trece pe alte funcții de conducere, vacante, decât prin organizarea unui concurs.

**(12)** Din orice comisie de concurs, de angajare și promovare internă va face parte și un reprezentant din partea Federației, numit de organizația sindicală.

#### **Art.41.**

**(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 susținerii concursului de angajare ori salariatul, după caz, va fi informată cu privire la cel puțin următoarele elemente:

- a) identitatea părților;

- 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/ocupația 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 durata 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) indicele/salariul corespunzător funcției ocupate;
- m) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și ore/săptămână;
- n) indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului.
- o) criteriile și condițiile de promovare profesională conform Planului de Carieră;

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

### **Art.42.**

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.43.**

(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.44.**

(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.45.**

(1) Absolvenții unei unități de învățământ la debutul lor în activitate sau profesie vor beneficia de o perioadă de stagiu 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.46.**

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

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

#### **Art.47.**

(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.48.**

(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 minimale 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.49**

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.50**

(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 detașarea salariatului într-un alt loc de muncă decât cel prevăzut în contractul individual de muncă.

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

(5) Pentru exercitarea atribuțiilor unei funcții suplimentare salariatul beneficiază de un adaos la salariu cuprins între 30% și 70% din minimul 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.51**

(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.52**

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.53.**

(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 dată 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 legatură cu încheierea, modificarea, executarea sau încetarea contractului individual de muncă, cu excepția situațiilor în care contractul individual de muncă încetează de drept.

#### **Art.54.**

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

#### **Art.55.**

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 funcții electivă în cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local, pe toată durata mandatului;
- f) participarea la grevă;

#### **Art.56**

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

**(2)** În cazul reducerii temporare a activității, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare, pe perioade care depășesc 30 de zile lucrătoare, 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, până la remedierea situației care a cauzat reducerea programului, după consultare în condițiile legii.



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

### **Art.57**

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.58**

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

### **Art.59**

(1) Contractul Individual de Muncă încetează de drept în următoarele condiții:

- a) la data decesului salariatului precum și în cazul desființării angajatorului persoană juridică, de la data la care angajatorul și-a încetat existența conform legii;
- b) la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a punerii sub interdicție a salariatului;
- c) la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare; la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate, pensiei anticipate parțiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limita de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare;
- d) ca urmare a constatării nulității absolute a contractului individual de muncă, de la data la care nulitatea a fost constatată prin acordul părților sau prin hotărâre judecătorească definitivă;
- e) ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcția ocupată de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neîntemeiate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești de reintegrare;

- f) ca urmare a condamnării la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești;
- g) de la data retragerii de către autoritățile sau organismele competente a avizelor, autorizațiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei;
- h) ca urmare a interzicerii exercitării unei profesii sau a unei funcții, ca măsură de siguranță ori pedeapsă complementară, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești prin care s-a dispus interdicția;
- i) la data expirării termenului contractului individual de muncă încheiat pe durata determinată;
- j) retragerea acordului părinților sau al reprezentanților legali, în cazul salariaților cu vârsta cuprinsă între 15 și 16 ani.

**(2)** Pentru situațiile prevăzute la alin. (1) lit. c) - j), constatarea cazului de încetare de drept a contractului individual de muncă se face în termen de 5 zile lucrătoare de la intervenirea acestuia, în scris, prin decizie a angajatorului și se comunică persoanelor aflate în situațiile respective în termen de 5 (cinci) zile lucrătoare.

#### **Art.60**

**(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.61**

Este interzisă concedierea salariaților:

- a) pe criterii 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, infectare 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.62**

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.63**

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

(2) Abateri disciplinare repetate (cel puțin 5 într-un an) 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.64**

Concedierea pentru săvârșirea unei abateri grave sau a unor abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii, raportate la Art. 63 alin. (2), poate fi dispusă numai după îndeplinirea de către Societatea Română de Radiodifuziune a cercetării disciplinare prealabile și în termenele stabilite de Codul Muncii. Cercetarea disciplinară este dispusă prin Ordin al Președintelui Director General al SRR.

#### **Art.65.**

(1) În cazul în care concedierea se dispune pentru motivele prevăzute la Art. 63. alin. (4) și alin. (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.66.**

În cazul în care se va stabili prin expertiză medicală, inaptitudinea fizică sau psihică a salariatului, Societatea Română de Radiodifuziune va putea demara procedura de concediere a acestuia, cu respectarea prevederilor legale în vigoare, doar în măsura în care aceste inaptitudini nu au fost dobândite ca urmare a activității prestate în cadrul SRR.

#### **Art.67.**

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

#### **Art.68.**

În cazul în care Societatea Română de Radiodifuziune va fi în situația de a efectua concedieri colective de personal ca urmare a reorganizării, dacă va 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 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 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 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, 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.
- 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/prestări servicii aferente activității supuse reorganizării/restrângerii.

#### **Art.69.**

**(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 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 care vor fi afectați de concediere;
- b) motivele care determină concedierea;

- c) criteriile avute în vedere, potrivit legii și/sau Contractului Colectiv de Muncă, pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere;
- d) măsurile avute în vedere pentru limitarea numărului concedierilor;
- e) măsurile pentru atenuarea consecințelor concedierii și compensațiile ce urmează să fie acordate salariaților supuși concedierii, conform Contractului Colectiv de Muncă;
- f) data de la care sau perioada în care vor avea loc concedierile;
- g) termenul înăuntrul căruia organizațiile sindicale îndreptățite potrivit legii 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.

#### **Art.70.**

**(1)** Organizațiile sindicale îndreptățite potrivit legii 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 (cinci) 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. 69 alin. (1), la solicitarea oricăreia dintre părți, Inspectoratul Teritorial de Muncă poate dispune prelungirea acestuia cu maximum 10 zile calendaristice.

## **Art.71.**

(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.72.**

(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 SRR cuprinsă între 1 an împlinit și 5 ani neîmpliniți = **8 salarii compensatorii**
- pentru salariații cu o vechime în SRR cuprinsă între 5 ani împliniți și 10 ani neîmpliniți = **12 salarii compensatorii**
- pentru salariații cu o vechime în SRR cuprinsă între 10 ani împliniți și 15 ani neîmpliniți = **16 salarii compensatorii;**
- pentru salariații cu o vechime în SRR cuprinsă între 15 ani împliniți și 20 ani neîmpliniți = **24 salarii compensatorii.**
- pentru salariații cu o vechime în SRR cuprinsă între 20 ani împliniți și 25 ani neîmpliniți = **36 salarii compensatorii.**
- pentru salariații cu o vechime în SRR de peste 25 de ani = **48 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 eşalonat, pe o perioadă de maxim 3 (trei) luni de la încetarea CIM pentru fiecare salariat în parte.

**(4)** Prevederile alin.(1), (2) și (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.73.**

**(1)** Criteriile avute în vedere pentru stabilirea ordinii de prioritate, în cadrul procedurii de concediere colectivă se aplică 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.74.**

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 Societeta 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 pâna la îndeplinirea termenului.

**Art.75.**

**(1)** Salariații concediați pentru motive care nu țin de persoana lor precum și salariații concediați conform Art. 63 alin. (4) și alin. (5) din prezentul Contract Colectiv de Muncă beneficiază de dreptul unui preaviz de 30 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.76.**

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

- a) motivele de fapt și de drept care determină concedierea;
- b) durata preavizului;
- c) criteriile de stabilire a ordinii de prioritate conform Contractului Colectiv de Muncă și Codului Muncii;

- d) 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;
- e) termenul în care măsura poate fi contestată;
- f) instanța competentă la care măsura poate fi contestată.

#### **Art.77.**

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

#### **Art.78.**

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.79.**

**(1)** Societatea Română de Radiodifuziune nu va efectua concedieri colective de personal din inițiativa sa, înaintea inițierii consultărilor cu organizațiile sindicale îndreptățite potrivit legii 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 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.80.**

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

#### **Art.81.**

(1) Prin demisie se înțelege actul unilateral de voință al salariatului care, printr-o notificare scrisă/scrisoare recomandată/adresă înregistrată prin 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.82.**

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

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

#### **Art.83.**

(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.84.**

(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.85.**

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.86.**

(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 normă întreagă 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.87.**

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.88.**

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.89.**

În condițiile legii se pot încheia contracte individuale de muncă cu muncă 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.90.**

(1) Delegarea reprezintă exercitarea temporară, din dispoziția Angajatorului (SRR), de către salariat, a unor lucrări sau sarcini corespunzătoare atribuțiilor de serviciu în afara locului său 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 disciplinară 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.91.**

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.92.**

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.93.**

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.94.**

(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.95.**

(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 prezența salariatului la angajatorul la care s-a dispus detașarea, cu acordul ambelor părți, din 6 în 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.96.**

(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 detașează are obligația de a lua toate măsurile necesare pentru ca angajatorul la care s-a dispus detașarea să își îndeplinească integral și la timp toate obligațiile față de salariatul detașat.

(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 detașarea.

### **Art.97.**

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.98.**

(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. Prolungirea peste această durată se face cu acordul salariatului.

### **Art.99.**

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.100.**

(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 eficiența 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 programe flexibile de lucru, în condițiile legii, fără a conduce prin aceasta la sporirea sarcinilor de serviciu, deterioarea condițiilor de muncă, ori diminuarea veniturilor.

**(5)** În Societatea Română de Radiodifuziune săptămâna de muncă începe de luni și se termină duminică, iar ziua de lucru începe de la 0:00 și se termină la 24:00, cu respectarea legislației în vigoare și a Contractului Colectiv de Muncă.

#### **Art. 101.**

**(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 muncă în cadrul săptămânii este, de regulă, uniformă, de 8 ore pe zi timp de 5 zile, cu două zile consecutive de repaos, dar nu mai puțin de 48 de ore consecutive. În funcție 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. În cazul tinerilor în vârstă de până la 18 ani durata timpului de muncă este de 6 ore pe zi și de 30 de ore pe săptămână.

**(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 durata 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 muncă cu timp parțial este interzisă efectuarea de ore suplimentare, cu excepția forței majore sau alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor acestora, conform Codului Muncii.

**(8)** Se consideră a fi timp efectiv lucrat și perioada consumată pentru concepția și pregătirea produselor editoriale sau a spectacolelor, timpii tehnologici (verificarea, pregătirea și încărcarea echipamentelor etc).

**(9)** În cazul personalului de specialitate definit de legea nr 41/1994 orele de lucru includ totalitatea activităților realizate de către salariați, atât la birou, cât și pe teren, fără a se limita la acestea:

- a) îndeplinirea sarcinilor de bază (pregătirea, documentarea, redactarea, realizarea înregistrărilor audio, realizarea produselor jurnalistice etc.);
- b) participarea la ședințele redacționale;
- c) participarea la conferințe de presă;
- d) participarea la orice întâlniri sau evenimente, cu scopul de a obține informații necesare activității editoriale;
- e) activități de identificarea a surselor de informații și activități de întreținere a relațiilor cu sursele;
- f) deplasări cu scopul documentării sau pentru realizarea oricăror materiale jurnalistice;
- g) orice activități de documentare, cercetare și investigare jurnalistice
- h) realizarea de planificări, rapoarte etc
- i) participarea la activități în ședințe organizate în SRR
- j) participarea la evenimente sau activități de reprezentare a SRR

**(10)** Fraționarea programului de lucru se va face doar cu acordul angajatului.

**(11)** Din motive personale salariatul are dreptul să solicite fracționarea programului de lucru fără a afecta durata lui.

## **Art.102.**

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

**(2)** Programul de lucru poate fi :

- a) program fix,
- b) program în ture/ schimburi, egale sau inegale,
- c) program inegal/variabil,
- d) 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 cunostintasalariatilor cu cel puțin 5 zile înainte de începerea lunii, prin afișare la locul de muncă.

**(7)** Angajatorul are obligația de a ține evidența 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. 101 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:

- a) pentru lucrul în zile de sâmbătă și/sau duminică se acordă un spor de 100%;
- b) pentru lucrul în zile de sărbătoare legală se acordă un spor de 200%.
- c) cele două sporuri nu pot fi cumulate.

**Art.103.**

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. 104.**

(1) Munca suplimentară se efectuează doar la solicitare 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. 105.**

(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. 106.**

Munca suplimentară, care din motive bine întemeiate nu a putut fi compensată prin timp liber plătit în condițiile Art.105 din CCM, se plătește prin adăugarea unui spor de 100% la salariul de bază brut, corespunzător duratei acesteia.

**Art. 107.**

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

**Art. 108.**

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. 109.**

(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.

(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.110.**

(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.111.**

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

**Art.112.**

(1) În fiecare săptămână salariatul are dreptul la 2 zile consecutive de repaos, 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.

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

### **Art.113.**

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

a) sărbători legale și religioase:

- 1, 2, 6 și 7 Ianuarie,
- 24 Ianuarie Ziua Unirii Principatelor
- Vinerea Mare,
- Prima, a doua și a treia 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, a doua și a treia zi de Crăciun ( 25, 26, 27 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 cuvenite 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 platită 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 munca este solicitată de către angajator, acesta va beneficia de o zi liberă platită în următoarele 30 de zile calendaristice, la alegerea acestuia.

**(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.114.**

**(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 atribuțiunile 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.115.**

(1) Pentru salariații înscriși la formele de învățământ acreditate, sau pentru program de pregătire profesională, angajatorul va facilita 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 7 zile zile calendaristice înainte prin cerere scrisă

(2) Pe lângă acest concediu fără plată, absolvenții învățământului acreditat sau al programelor de pregătire profesională 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 sau a absolvirii programului de pregătire profesională, indiferent dacă acesta presupune sau nu un examen.

(3) Pentru rezolvarea unor probleme personale salariații pot beneficia de Concediu fără plată pe o perioadă care cumulată nu poate depăși, de regulă, **6 luni** în ultimii trei ani.

(4) La solicitarea salariatului, Șeful ierarhic superior, poate dispune aprobarea unei perioadei mai mari decât cea prevăzută la alin (3). În cazuri excepționale, temeinic argumentate, Președintele Director General poate aproba o perioada mai mare decât cea prevăzută la alin (3) chiar și fără avizului sefului ierarhic superior.

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

(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.116.**

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.117.**

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.118.**

(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.119.**

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.120.**

(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.121.**

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.122.**

(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.123.**

(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.124.**

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.125.**

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

**Art.126.**

(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 odihnă 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.127.**

(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 odihnă salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu, care nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent convenite pentru perioada respectivă, prevăzute în contractul individual de muncă.

**Art.128.**

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

#### **Art.129.**

(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.130.**

(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 5 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 10 zile lucrătoare 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.131.**

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.132.**

(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.133.**

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.134.**

(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.135.** Răspunderea pentru realizarea deplină a măsurilor de securitate a muncii o are angajatorul.

#### **Art.136.**

(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.137.**

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.138.**

**(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, unde situația o impune);

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 ce se impun și termenele de îndeplinire. Pentru aceasta, va verifica periodic, ori de câte ori este cazul, sau la solicitarea angajaților ori Federației, încadrarea nivelului noxelor în limitele admise, prin măsuratori efectuate de către organisme și laboratoare abilitate și agreate de Ministerul Muncii; la măsurătorile efectuate în incinta instituției, în cadrul comisiei, angajatorul este obligat să introducă și un membru desemnat de Federație.

(4) Verificarea noxelor va ține cont de punctul de vedere al medicinei muncii, de orice factor chimic, fizic sau biologic și care poate constitui un pericol pentru sănătatea angajaților, precum și de:

**A. factorii nefiziologici,**

1. efectuarea unor sarcini profesionale ce implică intensitate mare a efortului predominant musculoosteosarticular sau a efortului neuropsihosenzorial;
2. durata normală a zilei de muncă;
3. efort static prelungit al anumitor grupe musculare;
4. alternanța necorespunzătoare din punct de vedere fiziologic, pentru anumite persoane, a celor trei schimburi de muncă;
5. lipsa luminii naturale;
6. poziții în muncă vicioase, forțate și prelungite;
7. munca monotonă, cu subsolicitări etc.

**B. Factori neigienici**

1. temperatură ridicată sau scăzută,
2. radiații electromagnetice cu energie mare și expunere prelungită
3. zgomot peste limita admisă,
4. vibrații mecanice peste limita admisă etc
5. agenți chimici

6. agenți fizico-chimici
7. agenți biologici: microbi, virusuri, paraziți etc

**C. Factori psiho-sociali necorespunzători**

1. lipsa motivației în muncă;
2. lipsa unei satisfacții morale sau materiale;
3. existența unei inechități la locul de muncă.
4. solicitare neuropsihică

**Art.139.**

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.140.**

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.141.**

**(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.142.**

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

**Art.143.**

(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 îșidesfășoară 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.144.**

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

**Art.145.**

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.146.**

Salariatul care nu respectă normele de securitate a muncii cu privire la echipamentul de protecție acordat pentru locul de muncă în care îșidesfășoară 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.147.**

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.148.**

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.5a) la prezentul CCM.

**Art.149.**

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.150.**

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.151.**

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. 152.**

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

**Art.153.**

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.154.**

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. 155.**

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.156.**

(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.157.**

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

**Art. 158.**

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. 159.**

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. 160.**

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.161.**

(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.162.**

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 țarăși în străinătate;
- d) alte forme de pregătire convenite între Societatea Română de Radiodifuziune și salariat.

#### **Art.163.**

**(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 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 aprobarea Federației, în termen de 6 (șase) luni de la intrarea în vigoare a actualului CCM.

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



#### **Art.164.**

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.165.**

(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.166.**

(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, 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.167.**

(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.168.**

**Avantajele prevăzute de prezentul contract colectiv de muncă se acordă în condițiile legii.**

#### **Art.169.**

(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.

(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. 72 din prezentul contract colectiv de muncă.

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

#### **Art.170.**

Ajutoarele enunțate la Art.169 alin.(4) din prezentul contract colectiv de muncă se acordă din fondul de Ajutoare prevăzut în BVC, sub forma următoare:

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

b) În cazul decesului unui salariat, angajatorul aprobă în procedură de urgență plata unui ajutor de înmormântare în quantum de 4 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 quantum de 3 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 fracțiune de normă indemnizațiile se acordă integral.

#### **Art.171.**

(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 5 (cinci) 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 4 (patru) 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.172.**

Pe lângă drepturile salariale primite în baza contractului individual de muncă, salariații au dreptul la următoarele adaosuri:

- a)** la pensionare, ajutor de pensionare, după cum este prevăzut la Art.173 din prezentul contract colectiv de muncă,
- b)** de Paște, Crăciun și de Ziua Radioului (1 noiembrie) câte un ajutor pentru fiecare din aceste sărbători, în cuantum de un salariu minim la nivel de SRR,
- c)** premii sau ajutoare, 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 un ajutor în cuantum echivalent cu un salariu minim brut pe SRR.
- g)** Angajatorul va deconta, la cererea salariaților a căror activitate implică utilizarea unui echipament cu monitor, la recomandarea medicului oftalmolog și în baza prescripției emise de acesta, valoarea preschimbării/achiziționării ochelarilor de vedere o dată la 2 ani, iar a lentilelor de contact recomandate expres de medicul oftalmolog prin prescripția eliberată, integral sau succesiv, pentru intervalul de 2 ani, cu încadrarea în suma maximă de 2500 lei, pentru lentilele aferente aparatelor necesare corecției vizuale, și încă 500 de lei pentru ramele aferente ochelarilor de vedere, manoperei și/sau a examenului medical.

**h)** Dacă unui salariat a cărui activitate implică prezența la microfon îi este afectată calitatea dicției și timbrul vocii ca urmare a unor afecțiuni stomatologice, acestuia i se vor deconta serviciile medicale ortodontice și/sau stomatologice cu încadrare în suma maximă de 10000 lei. Acest decont se va face în baza prescripției emise de medicul stomatolog/ortodont.

#### **Art.173.**

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 3 salarii de bază brute\* lunare ale salariatului, conform CIM,
- între 15 și 20 ani – în cuantum de 8 salarii de bază brute\* lunare ale salariatului, conform CIM,
- între 20 - 30 ani – în cuantum de 10 salarii de bază brute\* lunare ale salariatului, conform CIM,
- peste 30 de ani – în cuantum de 12 salarii de bază brute\* lunare ale salariatului, conform CIM și o bonificație de 5 salarii minime brute pe SRR.

\* Salariul de bază brut al salariatului, dar nu mai mult decât cel mai mare salariu în plată pentru funcțiile de execuție.

#### **Art.174.**

**(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 cuantum anual 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.175.**

**(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.176.**

**(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

**(2)** Salariații beneficiază de tichete culturale și vouchere de vacanță acordate de angajator în cuantumul maxim prevăzut de Lege. Angajatorul va face toate demersurile necesare pentru includerea, fundamentarea și susținerea în proiectul de buget a sumelor necesare pentru respectarea cuantumului prevăzut.

#### **Art.177.**

Angajatorul 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.178.

(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:
  - ajutoare de Paște, de Crăciun și de Ziua Radioului;
  - ajutorul de pensionare;
  - bonificație la pensionare conform CCM;
  - ajutoare de naștere/adoptie, înmormântare și alte ajutoare și indemnizații conform CCM;
  - la căsătorie un ajutor;
  - 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.

### **Art.179.**

**(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 a activității.

**(4.1)** Indicele individual de salarizare al angajatului reprezintă raportul dintre salariul de bază în plată și salariul minim pe economie și se calculează, inițial, la data intrării în vigoare a prezentului Contract Colectiv de Muncă.

**(4.2)** Indicele individual de salarizare al angajatului crește în urma negocierii, ca urmare a recalculării, ca urmare a câștigării unui concurs de promovare internă, a renegocierii salariale, sau în orice situație care îi oferă dreptul angajatului la obținerea unui venit mai mare, în conformitate cu evoluția profesională în instituție



**(4.3)** Indicele individual de salarizare este menționat în Contractul Individual de Muncă, iar indicii individuali majorați conform punctului anterior vor fi menționați în actele adiționale la CIM.

**(4.4)** Salariul de bază individual este calculat sau recalculat prin înmulțirea salariului minim pe economie cu indicele individual al salariatului.

**(4.5)** Dacă, în funcție de momentul calculului, un angajat ar avea indicii individuali de salarizare diferiți, salariatului i se va aplica indicele cel mai mare

**(4.6)** În cazul în care legislația națională obligă SRR la tăierea sau limitarea unor drepturi financiare (adaosuri, sporuri, prime, ajutoare), angajatorul se obligă să majoreze indicii individuali de salarizare cu echivalentul dreptului financiar prevăzut a fi limitat sau tăiat.

**(4.7)** Conversia (păstrarea raportului) indicelui actual de salarizare (conform grilei de salarizare) la (în) noua grilă de salarizare se calculează după formula: conform (4.1) salariu individual/salariu minim economie=indice individual

Indice individual- indice minim (conform funcției) = surplus individual

Indice individual NOU= indice minim (NOU)/ funcție + surplus individual.

**(5)** Salariile prevăzute în Anexa nr 5 se calculează prin înmulțirea indicilor de salarizare cu salariul minim brut pe economie, stabilit prin prezentul CCM.

**(6)** Salariul de bază minim brut din SRR se stabilește înmulțind indicele minim (respectiv 1,3) 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 îșidesfășoară activitatea și cu perioada în care lucrează în acele condiții, în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

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

**(10)** În termen de 30 de zile de la intrarea în vigoare a prezentului Contract Colectiv de Muncă, în Contractele Individuale de Muncă ale salariaților SRR vor fi evidențiați indicii

individuali de salarizare, definiți la art 4.1, în funcție de care va fi recalculat salariul de bază al fiecărui angajat de fiecare dată când crește salariul minim pe economie.

#### **Art.180.**

(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.181.**

(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.182.**

(1) Salariul la nivelul Societății Române de Radiodifuziune se plătește în două tranșe la datele de 28 (chenzina I- a) și 14 (chenzina 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.183.**

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

#### **Art.184.**

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.185.**

(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.186.**

(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.187.**

(1) Pentru recompensarea și stimularea contribuției salariaților la realizarea obiectivelor SRR se acordă 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 premierea 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 premierea 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.188.**

(1) În condițiile legii se vor face majorări salariale individuale sau colective.

(2) Părțile contractante convin asupra următoarelor prevederi pentru perioada de valabilitate a prezentului CCM:

- a) se pot efectua majorări salariale individuale sau colective, în conformitate cu prevederile legale în vigoare;
- b) compensarea și indexarea semestrială a salariului de bază al fiecărui angajat, cu indicele de creștere a prețurilor de consum, comunicat de I.N.S., se face după cum urmează:
  - la data de 1 Mai, cu indicele prețurilor de consum total aferent perioadei 1 octombrie anul anterior - 31 martie anul curent;
  - la data de 1 noiembrie, cu indicele prețurilor de consum total aferent perioadei 1 aprilie anul curent - 30 septembrie anul curent;

(3) Salariatul SRR are dreptul anual la cel puțin o renegociere individuală a CIM .

**Art.189.**

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

**Art.190.**

(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.191.**

(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.

(3) Salariații care fac parte din personalul de specialitate, definit de legea nr 41/1994, beneficiază de un spor de specialitate de 35%.

(4) Sporul de specialitate se calculează raportat la salariului de bază brut lunar al salariatului respectiv.

**Art.192.**

(1) Sporurile cu caracter permanent de care poate beneficia fiecare salariat sunt evidențiate în CIM.

(2) Sporul de specialitate va fi introdus în Contractele Individuale de Muncă ale salariaților care fac parte din categoria personalului de specialitate definit de legea nr 41/1994, în termen de maximum 30 de zile de la intrarea în vigoare a prezentului Contract Colectiv de Muncă.

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

### **A. Răspunderea Disciplinară**

#### **Art.193.**

(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 sancțiune anulității 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.194.**

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.195.**

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

**Art.196.**

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.197.**

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.198.**

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



(2) În Societatea Română de Radiodifuziune funcționează Comisia de cercetare disciplinară.

a. Numărul membrilor comisiei nu poate fi mai mare de 7.

b. Printre membri, din această comisie trebuie să facă parte cel puțin 3 reprezentanți ai Federației semnatare și un consilier juridic sau avocat, cu rol consultativ, care să verifice respectarea prevederilor și a procedurilor legale.

(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 inexistențavinovăției. 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.199.**

(1) În cursul cercetării disciplinare prealabile salariatul are dreptul să formuleze și să susțină toate apărările 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.200.**

(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.201.**

(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.202.**

(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.203.**

(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.204.**

(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.205.**

(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.206.**

(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, cumulată 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.207.**

În cazurile în care se ivesc premisele unor conflicte colective de muncă, reprezentanții partenerilor de dialog social, semnatarii 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.207 bis**

Până la sfârșitul anului angajatorul se obligă să realizeze și să aprobe Ștutul de funcții din SRR.

#### **Art.208.**

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.209.**

(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.210.**

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 culturale sportive, simpozioane pe diferite teme etc.

**Art.211.**

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.212.**

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

**Art.213.**

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.214.**

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.215.**

**(1)** Prezentul CCM este valabil de la .....până la data de .....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.

**(3)** 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.5 - privind Nomenclatorul funcțiilor de execuție,
- 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.
- Anexa nr.9 - Formații Muzicale
- Anexa nr.10 – Personalul de specialitate

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

**(5)** 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.216.**

Contractul Colectiv de Muncă aplicabil la nivelul SRR pentru perioada .....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.217.**

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.218.**

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**