

Inspekția Muncii
Inspectoratul Teritorial de Muncă București
C.C.M./ACT ADIȚIONAL
Nr. 230 / 14-06-2026

CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ

DIN

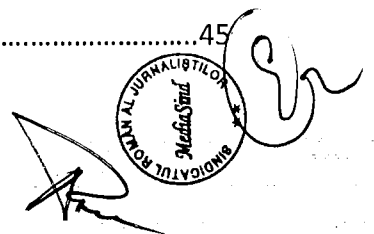
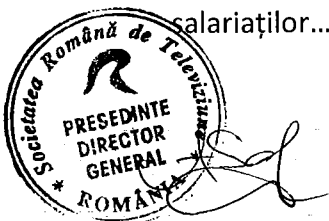
SOCIETATEA ROMÂNĂ DE TELEZIUNE

2026 - 2028



Cuprins

CAPITOLUL I - PĂRȚILE CONTRACTANTE.....	4
CAPITOLUL al II-lea - DISPOZIȚII GENERALE.....	4
CAPITOLUL al III-lea - DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE PĂRȚILOR	6
CAPITOLUL al IV-lea - ÎNCHEIEREA, EXECUTAREA, MODIFICAREA, SUSPENDAREA ȘI ÎNCETAREA CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ.....	13
CAPITOLUL al V-lea - CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ.....	14
A. Angajarea și promovarea salariaților SRTv.....	14
B. Încheierea și executarea CIM.....	15
C. Modificarea Contractului Individual de Muncă.....	19
D. Promovarea salariaților în SRTv.....	19
E. Delegarea salariaților	20
F. Detașarea salariaților	21
G. Suspendarea Contractului Individual de Muncă	22
H. Încetarea Contractului Individual de Muncă.....	23
H.1. Încetarea Contractului Individual de Muncă din inițiativa salariatului	24
H.2. Încetarea Contractului Individual de Muncă din inițiativa Angajatorului	24
I. Telemunca și Munca la Domiciliu	28
CAPITOLUL al VI-lea TIMPUL DE MUNCĂ.....	29
Secțiunea I Programul normal de lucru	29
Secțiunea II Munca suplimentară	32
Secțiunea III Munca de noapte	33
Secțiunea IV Repausuri periodice, sărbători legale	33
Secțiunea V Concediul anual de odihnă	34
Secțiunea VI Alte concedii și zile libere cu și fără plată	37
CAPITOLUL VII SALARIZAREA ȘI ALTE DREPTURI SALARIALE	38
1. Salariile și majorările salariale.....	38
2. Alte drepturi salariale.....	40
CAPITOLUL VIII FORMAREA PROFESIONALĂ.....	41
CAPITOLUL IX MĂSURI DE PROTECȚIE SOCIALĂ ȘI ALTE FACILITĂȚI ACORDATE SALARIAȚILOR	43
Secțiunea I Beneficii suplimentare.....	43
Secțiunea II Alte facilități acordate salariaților.....	45



CAPITOLUL X SĂNĂTATEA ȘI SECURITATEA ÎN MUNCĂ. ASIGURAREA CONDIȚIILOR DE MUNCĂ.....	46
Secțiunea I Asigurarea securității și sănătății în muncă	46
Secțiunea II Prevenirea riscurilor profesionale.....	49
Secțiunea III Protecția în cazul riscurilor profesionale.....	51
CAPITOLUL XI Răspunderea disciplinară.....	52
CAPITOLUL XII DISPOZIȚII FINALE	54
ANEXA 1 REGULAMENTUL privind organizarea și funcționarea comisiei paritare.....	56
ANEXA 2 Regulamentul de organizare și funcționare al Comisiei de Dialog Social.....	57
ANEXA 3 SPORURILE	59
ANEXA 4 NOMENCLATOR DE OCUPAȚII/FUNCȚII-Limite de salarizare.	60
ANEXA 5	70
ANEXA 6	72



[Handwritten signature]



[Handwritten signature]

CAPITOLUL I PĂRȚILE CONTRACTANTE

Prezentul **Contract Colectiv de Muncă (CCM)** este convenția încheiată în formă scrisă între **Angajator**, pe de o parte și **Salariați**, de cealaltă parte.

Angajatorul este reprezentat, potrivit art. 102 punct 1 A lit. a) din Legea nr. 367/2022, republicată, cu modificările și completările ulterioare, coroborat cu art. 18 din Legea nr. 41/1994, cu modificările și completările ulterioare, de Președintele-Director General, dna. Ana Adriana Săftoiu, mandatată de **Consiliul de Administrație** al Societății Române de Televiziune prin Hotărârea nr. 35/22.04.2026, să semneze CCM din SRTv.

Salariații Societății sunt reprezentați, potrivit art. 102 punct (1) B lit.a) din Legea nr. 367/2022, republicată, cu modificările și completările ulterioare de Sindicatul Român al Jurnaliștilor MediaSind, organizație reprezentativă la nivelul SRTv, conform Sentinței civile nr. 5994/05.07.2023, pronunțată de Judecătoria Sectorului 1 București, Secția A II-a Civilă.

CAPITOLUL al II-lea DISPOZIȚII GENERALE

Art. 1

- (1) Prezentul Contract Colectiv de Muncă este negociat și încheiat de Părțile contractante pe baza și cu respectarea prevederilor legale și contractuale în vigoare și este valabil pe o perioadă de 24 de luni începând cu data de 01.07.2026, cu excepția art. 136 alin (2), care va intra în vigoare la 01.01.2027, precum și a art. 137 alin. (1) lit. b), care va intra în vigoare la 01.07.2027. În cazul în care niciuna dintre părți nu notifică în scris începerea negocierilor pentru un nou CCM cu 60 de zile înaintea expirării, acesta se prelungește de drept cu 12 luni;
- (2) Dispozițiile prezentului Contract Colectiv de Muncă constituie legea părților sub condiția respectării prevederilor legale și încadrării în limitele bugetare, se aplică și produce efecte pentru toți salariații Societății Române de Televiziune, indiferent de data angajării acestora, de tipul de contract și de funcțiile pe care le dețin.

Art. 2

În perioada negocierilor colective desfășurate în termenul prevăzut de lege, Angajatorul nu va iniția concedieri pentru motive care nu țin de persoana salariatului.

Art. 3

Negocierea unui nou Contract Colectiv de Muncă, sau Act Adițional de prelungire, urmează a fi inițiată, în condițiile legii, cu minimum de 60 zile calendaristice înaintea expirării prezentului Contract Colectiv de Muncă și nu poate dura mai mult de 45 de zile calendaristice, decât cu acordul părților.

Art. 4

- (1) Părțile contractante, egale și libere în negocierea clauzelor Contractului Colectiv de Muncă, se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia;
- (2) Părțile contractante răspund, conform legii, pentru încălcarea cu intenție sau din culpă a acestor clauze;



- (3) 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;
- (4) Părțile sunt obligate să aducă la cunoștința angajaților societății prevederile acestui contract prin mijloacele tehnice de informare de care dispune fiecare dintre acestea.

Art. 5

În cazul în care Societatea Română de Televiziune, 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. 6

- (1) Nici un alt act sau hotărâre a Angajatorului nu poate conține prevederi care să contravină înțelegerilor convenite prin prezentul Contract Colectiv de Muncă;
- (2) Orice clauză convenită prin prezentul Contract Colectiv de Muncă, contrară legii, este lovită de nulitate.

Art. 7

Părțile contractante se obligă ca, în perioada de aplicare a prezentului Contract Colectiv de Muncă, să nu promoveze și să nu susțină proiecte de acte normative a căror adoptare ar conduce la diminuarea drepturilor ce decurg din prezentul Contract Colectiv de Muncă.

Art. 8

Fiecare Parte contractantă se angajează să respecte exercitarea liberă a tuturor drepturilor legale și convenționale ale celeilalte Părți, conform legii.

Art. 9

- (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 CCM;
- (2) 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 condiția informării reciproce în formă scrisă.

Art. 10

- (1) Părțile contractante recunosc și acceptă că sunt egale și libere în negocierea contractului colectiv de muncă la nivel de SRTv și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia;
- (2) Angajatorul recunoaște libera exercitare a dreptului sindical, conform convențiilor internaționale pe care România le-a ratificat, Constituției și legislației naționale în vigoare;
- (3) Părțile acestui contract se angajează ferm să respecte următoarele principii:
 - a) cooperarea în domeniul relațiilor de muncă și al protecției sociale și economice;
 - b) promovarea parteneriatelor sociale și a negocierilor colective;
 - c) rezolvarea pe cale amiabilă a conflictelor de muncă;
 - d) promovarea libertății de exprimare și informare.



Art. 11

- (1) Contractul Colectiv de Muncă la nivel de SRTv reglementează drepturile și obligațiile Angajatorului și ale Salariaților privind condițiile de muncă, salarizarea, promovarea și garantarea unor relații de muncă echitabile, de natură să asigure protecția socială a salariaților, alte drepturi și obligații ce decurg din raporturile de muncă și se aplică tuturor salariaților din cadrul Societății Române de Televiziune;
- (2) Părțile se vor informa reciproc cu privire la persoanele care le vor reprezenta în raporturile de colaborare;
- (3) Angajatorul va analiza propunerile, opiniile și cererile făcute de reprezentanții organizației sindicale reprezentative, în legătură cu problemele legate de muncă, relațiile de muncă, protecție socială și va aduce la cunoștința acestora poziția sa;
- (4) La angajare și la stabilirea drepturilor individuale, Angajatorul va asigura egalitatea de șanse și tratament pentru toți angajații, fără discriminări - directe sau indirecte - legate de rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială, convingeri, vârstă, sex, orientare sexuală, afiliere sindicală sau orice alt criteriu care ar putea avea ca scop sau efect restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor care decurg din actualul contract colectiv de muncă, conform legii.

Art. 12

- (1) Drepturile salariaților prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă sunt minimale;
- (2) Interpretarea clauzelor contractului actual se face prin consens, în cadrul Comisiei Paritare. Dacă nu se realizează consensul, clauzele se interpretează potrivit dreptului comun;
- (3) Dacă nu se realizează acordul în cadrul Comisiei Paritare, clauzele divergente din actualul CCM se interpretează în favoarea salariatului.

Art. 13

- (1) La nivelul SRTv se constituie Comisia Paritară;
- (2) Competența, componența, organizarea și funcționarea Comisiei Paritare sunt stabilite prin regulamentul din **Anexa 1** la prezentul contract;
- (3) Hotărârile Comisiei Paritare sunt obligatorii pentru Părți.

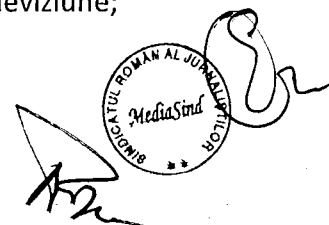
CAPITOLUL III

DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE PĂRȚILOR CONTRACTANTE ȘI ALE SALARIAȚILOR SOCIETĂȚII ROMÂNE DE TELEVIZIUNE

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

Art. 14 - Angajatorul are următoarele drepturi principale:

- (1) Stabilește structura, organizarea și funcționarea serviciului public de televiziune;
- (2) Stabilește atribuțiile corespunzătoare pentru fiecare salariat în parte;



- (3) Emite hotărâri, decizii, dispoziții și ordine cu caracter obligatoriu pentru salariați, conform prevederilor regulamentelor interne și prezentului Contract Colectiv de Munca, cu respectarea legalității acestora;
- (4) Controlează modul de îndeplinire de către salariații SRTv a sarcinilor de serviciu;
- (5) Constată săvârșirea abaterilor disciplinare și aplică sancțiunile corespunzătoare potrivit legii, Regulamentului Intern și prezentului Contract Colectiv de Muncă;
- (6) Organizează timpul de lucru din cadrul SRTv 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 SRTv de către salariați;
- (7) Evaluează stadiul de implementare a activităților prevăzute în strategia Societății Române de Televiziune;
- (8) Concepe, programează, organizează și finalizează toate activitățile de producție și difuzare a programelor din SRTv;
- (9) Elaborează Structura Organizatorică și Regulamentul de Organizare și Funcționare a SRTv și transmite spre aprobare Consiliului de Administrație, după consultarea prealabilă a partenerului social;
- (10) Elaborează, modifică și aprobă Regulamentul Intern al SRTv cu consultarea partenerilor sociali semnatari;
- (11) Seleționează, angajează, evaluează și coordonează personalul în SRTv, în funcție de necesitățile și scopurile propuse, conform prevederilor de drept ale Legii 41/1994, cu modificările și completările ulterioare;
- (12) Asigură organizarea muncii pentru fiecare loc de muncă prin stabilirea de sarcini și răspunderi sub forma normelor de muncă menite să asigure utilizarea integrală și eficientă a timpului de lucru, conform prevederilor legale în vigoare.

Art. 15 - Obligațiile Angajatorului:

- (1) Să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
- (2) Să se consulte cu partenerii sociali în privința deciziilor susceptibile să afecteze drepturile și interesele angajaților Societății Române de Televiziune;
- (3) Să comunice semestrial salariaților, prin publicare pe site-ul SRTv, situația sintetică economică și financiară a SRTv, mai puțin informațiile exceptate de legea 544/2001;
- (4) Să organizeze activitatea în condiții de eficiență economică și rentabilitate, aplicând o strategie adecvată de dezvoltare, cu stabilirea unei structuri organizatorice conform obiectului de activitate, care să servească obiectivele de dezvoltare asumate de Angajator și strategiile aprobate de Consiliul de Administrație, în condițiile Legii nr.41/1994, cu completările și modificările ulterioare;
- (5) 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 Televiziune;
- (6) Să elaboreze și să comunice atribuțiile de serviciu, pe compartimente și salariați, în conformitate cu dispozițiile Codului Muncii, Regulamentului de Organizare și Funcționare al Societății Române de Televiziune și a Normelor de sănătate și securitate în muncă;
- (7) Să achiziționeze tehnologii avansate pentru reducerea efortului fizic în vederea diminuării factorilor nocivi și periculoși, a creșterii fiabilității echipamentelor, precum și a creșterii calității serviciilor prestate. Documentația aferentă echipamentelor, materialelor și tehnologiei utilizate trebuie să fie în limba română;



- (8) Să suporte toate cheltuielile necesare menținerii în stare buna de funcționare a autovehiculelor și echipamentelor Societății Române de Televiziune;
- (9) Să asigure la timp plata drepturilor salariale și acordarea către salariați a tuturor drepturilor ce decurg din lege, din prezentul CCM și din CIM;
- (10) Să asigure formarea profesională a salariaților;
- (11) 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;
- (12) Să asigure gestionarea registrului general de evidență a salariaților și operarea înregistrărilor prevăzute de lege;
- (13) Să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;
- (14) Să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariaților, cu respectarea prevederilor Legii nr. 363/ 2018;
- (15) 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:
- de la și la domiciliu, în situații de urgență, pentru persoanele chemate la serviciu;
 - de la și la domiciliu personalul SRTv din Bucuresti și Ilfov, care își începe și încheie programul de lucru între orele 22:00 - 06:00, inclusiv pentru salariații care lucrează în tura care se încheie la ora 22:00, respectiv pentru salariații care își încheie programul la ora 06:00;
 - de la și la domiciliu, personalul SRTv din subunitățile teritoriale, care își începe sau încheie programul de lucru între orele 22:00-06:00, inclusiv pentru salariații care lucrează în tura care se încheie la ora 22:00, respectiv pentru salariații care își încheie programul la ora 06:00;
- (16) Prin excepție de la prevederile pct. 15), în cazuri bine justificate, transportul poate fi asigurat și în afara localității, în localitățile limitrofe, la solicitarea salariatului, cu aprobarea directorului/managerului din a cărei structură face parte acesta;
- (17) În cazul în care nu se poate asigura transportul conform pct. 16), SRTv va deconta contravaloarea deplasării salariatului în regim de taxi la solicitarea salariatului, cu aprobarea directorului/managerului din a cărei structură face parte acesta;
- (18) Angajatorul se obligă să folosească prioritar resursele interne cu competențe și abilități specifice, înainte de a apela la colaborări și colaboratori externi și să evalueze posibilitatea folosirii acestora;
- (19) Pentru angajații care sunt de acord cu suplimentarea atribuțiilor și responsabilităților corespunzătoare unei alte funcții, Angajatorul se obligă să acorde un spor de 30% din minimul salarizării funcției din care se preiau atribuțiile.
- (20) Pentru angajații care își desfășoară activitatea în regim de protocol (evenimente organizate de către Administrația Prezidențială, Guvernul României sau Uniunea Europeană, sau la care TVR este broadcaster oficial/"host broadcaster") Angajatorul se obligă să asigure ținuta completă de protocol personalizată cu sigla TVR. Ținuta de protocol va fi diferită pentru fiecare anotimp în parte, ținuta de protocol se va purta numai dacă vremea (ploaie, furtună, ninsoare, noroi, caniculă) permite acest lucru și confortul angajatului nu este afectat din punctul de vedere al îndeplinirii obligațiilor din fișa postului.
- Angajații care își desfășoară activitatea în regim de protocol vor fi desemnați de șefii de compartimente (șef de serviciu, director) implicați în organizarea evenimentelor de protocol, cu aprobarea Angajatorului.



B.) Părțile contractante recunosc și reglementează prin prevederile prezentului CCM următoarele drepturi principale și obligații ale salariaților Societății Române de Televiziune:

Art. 16 - Drepturile salariaților:

- (1) Dreptul la egalitate de șanse și de tratament;
- (2) Dreptul la salarizare pentru munca depusă;
- (3) Dreptul la repaus zilnic și săptămânal;
- (4) Dreptul la concediul de odihnă anual;
- (5) Dreptul la demnitate în muncă;
- (6) Dreptul la securitate și sănătate în muncă;
- (7) Dreptul la acces la formarea profesională;
- (8) Dreptul la informare și consultare în condițiile legii;
- (9) Dreptul la protecție în caz de concediere;
- (10) Dreptul la negociere individuală și colectivă;
- (11) Dreptul de a participa la acțiuni colective;
- (12) Dreptul de a adera la un sindicat;
- (13) Dreptul de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă;
- (14) Clauza de conștiință: Personalul de specialitate din cadrul SRTv, astfel cum este definit de Legea 41/1994, are dreptul, fără a suferi nici un fel de consecințe:
 - a) Să refuze să execute un ordin direct al șefilor ierarhici superiori sau să participe la realizarea unei producții Tv al cărei conținut este contrar legislației actuale sau deontologiei profesionale, invocând clauza de conștiință, conform propriilor convingeri;
 - b) Să refuze divulgarea surselor de informații;
 - c) Să-și exprime liber și în public opiniile personale în legătură cu orice evenimente sau persoane, respectând prevederile legale în vigoare;
 - d) 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;
 - e) Să refuze să semneze știrea care a fost modificată prin intervenția șefului 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;
 - f) Clauza de conștiință se extinde asupra tuturor angajaților SRTv;
- (15) Alte drepturi prevăzute de lege.

Art. 17 - Salariaților SRTv le sunt recunoscute și respectate drepturile prevăzute de legislația în vigoare.

- (1) Orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea sau limitarea drepturilor recunoscute de lege și prezentul Contract Colectiv de Muncă este lovită de nulitate;
- (2) Angajații nu sunt responsabili pentru accidente produse mașinii de serviciu sau aparaturii de serviciu în cazul în care călătoresc în interes de serviciu, respectând foaia de parcurs (prejudicii cauzate de accidente rutiere, de manifestări violente, furturi etc.), cu excepția cazurilor în care se reține intenția sau culpa Salariatului.



Art. 18

- (1) Munca forțată este interzisă;
- (2) Se consideră muncă forțată orice muncă sau serviciu impus Salariatului sub amenințare ori pentru care acesta nu și-a exprimat consimțământul în mod liber, cu excepția cazurilor de forță majoră (cum ar fi, spre exemplu: război, catastrofe sau pericol de catastrofe precum: incendii, inundații, cutremure, epidemii ș.a., în toate circumstanțele care pun în pericol viața sau condițiile normale de existență a populației ori a unei părți a acesteia);
- (3) Tuturor Salariaților le sunt recunoscute dreptul la plată egală pentru muncă egală sau de valoare egală, dreptul la negocierea Contractului Individual de Muncă în limitele grilei de salarizare, precum și dreptul la protecție împotriva concedierii nelegale.

Art. 19

- (1) Orice Salariat are dreptul să solicite, în scris/online, copii ale documentelor din dosarul individual, care se află la Departamentul Resurse Umane, acesta având obligația de a elibera documentele solicitate în maximum 15 zile calendaristice;
- (2) Orice Salariat are dreptul să solicite, în scris/online, informații referitoare la contribuțiile plătite de Angajator sau orice alte informații legate de veniturile salariale ale acestuia, care se află la Direcția Economică, acesta având obligația de a furniza informațiile solicitate în maximum 30 de zile calendaristice;
- (3) Angajatorul se obligă să păstreze secretul datelor cuprinse în dosarul personal al fiecărui Salariat, atât față de ceilalți Salariați, cât și față de opinia publică, cu excepția situațiilor în care însăși legea impune transmiterea datelor cuprinse într-un asemenea dosar;
- (4) Salariații au obligația de a comunica Departamentului Resurse Umane orice schimbare a datelor personale care țin de raportul juridic de muncă în maximum 10 zile calendaristice de la intervenirea modificării.

Art. 20 - Obligațiile salariaților:

- (1) Să respecte Regulamentul de Organizare și Funcționare al SRTv, Regulamentul Intern al SRTv, 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 în condițiile legii, 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 Televiziune 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 Societatea Română de Televiziune, pe cheltuiala acesteia în cazul schimbării metodelor, procedurilor de lucru, tehnologiilor sau introducerii unor echipamente noi;
- (6) Să mențină ordinea și curățenia la locul de muncă.

C.) Părțile contractante recunosc și reglementează prin prevederile prezentului C.C.M. următoarele drepturi principale și obligații ale organizației sindicale reprezentative:

Art. 21 - Angajatorul asigură gratuit organizației sindicale reprezentative următoarele:



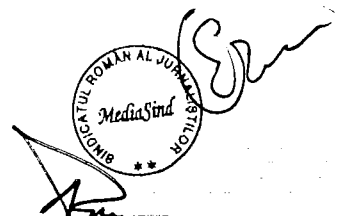
- (1) spațiu în incinta SRTv la sediul central și studiourile teritoriale, pentru activitatea, întâlnirile și reuniunile sindicatului;
- (2) utilizarea mijloacelor electronice de comunicare (telefon, fax, internet, imprimantă, intranet și panou pentru afișaj);
- (3) accesul la informații conform Legii nr. 544/2001;
- (4) servicii tehnice și administrative necesare desfășurării activității sindicatului;
- (5) reținerea pe statul de plată a cotizației pentru toți membrii de sindicat, în baza acordului de voință exprimat în scris de aceștia, și virarea acestuia în contul sindicatului, al căror membri sunt;
- (6) a) Persoanele alese în organele de conducere ale sindicatului, dar nu mai mult de 20 de persoane, conform statutului, 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 sindicatul reprezentativ în conformitate cu hotărârile interne ale acestuia, hotărâri care sunt aduse la cunoștința angajatorului în timp util. În cazul în care zilele lucrătoare menționate nu sunt efectuate în cadrul unei luni calendaristice, ele sunt reportate pentru luna următoare.
b. La solicitarea organizației sindicale angajatorul va aproba cumularea zilelor libere acordate membrilor aleși în organele de conducere ale organizației sindicale cu personalitate juridică atestată conform legii și va acorda zilele astfel cumulate persoanei desemnate de organizație în luna următoare.
c. În situația prevăzută la punctul b, persoana desemnată de organizația sindicală, va desfășura în exclusivitate activități sindicale, fără afectarea drepturilor salariale.

Art. 22 – Organizația sindicală reprezentativă are următoarele drepturi:

- (1) De a reprezenta la orice nivel membrii de sindicat și salariații SRTv, 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 Televiziune 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, Organizația sindicală reprezentativă 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, precum și a valabilității prezentului CCM, reprezentanții aleși în organele de conducere ale organizației sindicale reprezentative 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 Televiziune care sunt membri de sindicat.



Art. 24

Pentru respectarea transparenței și a evitării unor eventuale conflicte între interesele salariaților și SRTv, Comitetele directe de la sediul central și sediile teritoriale ale SRTv vor invita, cu titlu de invitat permanent, reprezentanții organizației sindicale reprezentative să participe la toate ședințele.

Art. 25

- (1) Adoptarea regulamentelor și instrucțiunilor care privesc drepturile și îndatoririle salariaților SRTv se va realiza după consultarea partenerilor sociali;
- (2) Societatea Română de Televiziune va remite partenerilor sociali copii (tipărite și în format electronic) ale regulamentelor și instrucțiunilor adoptate care privesc drepturile și îndatoririle salariaților, în maximum 48 ore de la emitere.

Art. 26

Societatea Română de Televiziune și organizația sindicală reprezentativă vor accepta, de comun acord, invitațiile unor membri ai acestora pentru discutarea unor probleme de interes comun, în vederea rezolvării lor.

Art. 27

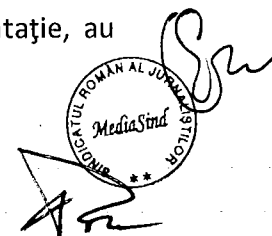
- (1) Angajatorul acordă sprijin organizației sindicale reprezentative pentru îndeplinirea mandatelor încredințate de către salariați (membri de sindicat) în limitele legii și a prevederilor prezentului CCM;
- (2) Este interzisă Angajatorului, potrivit legii, orice formă de imixtiune în activitatea unui sindicat;
- (3) Este interzis tratamentul favorizant sau discriminatoriu față de un sindicat, precum și față de oricare salariat, ca urmare a apartenenței sau a neapartenței sale la un anumit sindicat.

Art. 28

- (1) Consiliul de Administrație va invita delegați din partea organizației sindicale reprezentative 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 organizației sindicale reprezentative 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.

Art. 29

- (1) Angajatorul pune la dispoziția organizațiilor sindicale toată documentația necesară, conform legii, în cadrul negocierii oricăror probleme ce interesează Partenerii sociali.
- (2) Invitarea la întrunirile Consiliului de Administrație se face prin anunțarea acesteia în format electronic cu minimum 24 de ore înainte sau, în cazul întrunirilor extraordinare, în timp util. Anunțul trebuie să cuprindă ordinea de zi, locul și ora la care are loc întrunirea;
- (3) Invitații din partea organizațiilor sindicale au drept de acces la documentație, au drept de opinie, dar nu au drept de vot;



- (4) Organizația sindicală reprezentativă are dreptul de a primi în folosință pe inventar din partea SRTv diverse aparaturi și mobilier;
- (5) Pe baza unor protocoale încheiate între părți, angajatorul decontează costurile aferente liniilor telefonice interioare și la nivel național, întreține aparatura și mobilierul acordat de SRTv pe bază de inventar organizației sindicale reprezentative.

Art. 30

- (1) Angajatorul, în funcție de posibilități, va putea pune la dispoziția organizației sindicale reprezentative, pe bază de referat, spații amenajate, rechizite etc., în mod gratuit, după caz, pentru diverse activități sau acțiuni sindicale;
- (2) Reprezentanții organizației sindicale reprezentative au acces în toate unitățile SRTv și în toate locurile de muncă. Accesul este permis în condițiile respectării legii și a Regulamentelor Interne ale unității. Organizația sindicală reprezentativă se obligă să pună la dispoziția angajatorului numele persoanelor care sunt împuternicite în acest sens.

CAPITOLUL IV
ÎNCHEIEREA, EXECUTAREA, MODIFICAREA, SUSPENDAREA ȘI ÎNCETAREA
CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ

Art. 31

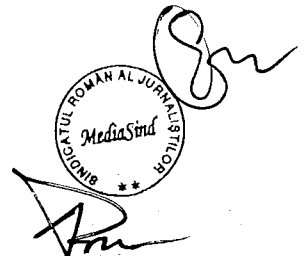
- (1) Prezentul Contract Colectiv de Muncă cuprinde clauze privind condițiile de muncă, drepturile salariale ale angajaților SRTv, precum și alte drepturi și obligații ce decurg din raporturile de muncă referitoare la timpul de muncă și de odihnă, măsurile de igienă, securitate și sănătate a muncii, promovarea unor relații de muncă echitabile, care să asigure o protecție socială reală salariaților, formarea profesională, posturile și funcțiile pe care poate fi angajat personalul în Unitate, drepturile și obligațiile Părților contractante, drepturile sindicale, raporturile dintre Părțile contractante și formele de colaborare pentru prevenirea litigiilor și conflictelor de muncă;
- (2) Condițiile specifice de muncă, determinate conform legii, drepturile și obligațiile Salariaților sunt prevăzute pentru fiecare Salariat în Contractul Individual de Muncă și în Fișa Postului.

Art. 32

Ori de câte ori intervin reglementări legale mai favorabile, în privința drepturilor și intereselor Salariaților din SRTv, ele vor face parte de drept din prezentul Contract Colectiv de Muncă.

Art. 33

- (1) Contractul Colectiv de Muncă poate fi modificat pe perioada aplicării lui numai cu acordul Părților;
- (2) Cererea de modificare se aduce la cunoștința celeilalte Părți, în scris, cu cel puțin 10 zile calendaristice înainte de data propusă pentru începerea negocierilor;
- (3) Orice modificare a prezentului Contract Colectiv de Muncă își va produce efectele din momentul înregistrării ei la Inspectoratul Teritorial de Muncă al Municipiului București sau de la o altă dată ulterioară, potrivit convenției Părților.



Art. 34

Contractul Colectiv de Muncă poate fi suspendat, în tot sau în parte, prin acordul de voință al Părților, în caz de forță majoră sau în cazul declanșării unei greve legale.

Art. 35 - Contractul Colectiv de Muncă încetează în următoarele situații:

- (1) La împlinirea termenului pentru care a fost încheiat și înregistrat la Inspectoratul Teritorial de Muncă al Municipiului București;
- (2) Prin acordul Părților.

**CAPITOLUL V
CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ**

A.) Angajarea și promovarea salariaților SRTv

Art. 36

În vederea stabilirii concrete a drepturilor și obligațiilor salariatului, angajarea în SRTv se face prin încheierea Contractului Individual de Muncă, în temeiul căruia salariatul se obligă să presteze munca pentru și sub autoritatea angajatorului, în schimbul unui salariu și al altor drepturi negociate;

Art. 37

- (1) Concursul pentru angajarea în SRTv are caracter public, urmând ca publicitatea sa să fie asigurată prin mijloace de informare în masă și prin afișaj, la sediul SRTv, cu cel puțin 15 zile înainte de desfășurare;
- (2) La concursurile organizate de Angajator, în vederea angajării sau a promovării în muncă, va participa în Comisia de concurs, ca membru cu drepturi depline, un delegat din partea organizației sindicale reprezentative cu competențe în domeniul respectiv;
- (3) În cazul în care organizația sindicală reprezentativă semnatară nu comunică Departamentului Resurse Umane persoana delegată în Comisia de concurs, în termen de 5 zile lucrătoare de la data înștiințării oficiale asupra concursului, își pierde dreptul de a-și delega reprezentantul în Comisia de concurs;
- (4) În cazul în care, în urma concursului, un Salariat și o persoană din afara SRTv obțin aceleași rezultate, Salariatul are prioritate la ocuparea postului.

Art. 38

În Contractul Individual de Muncă pot fi stabilite și negociate, clauze de neconcurență, mobilitate, confidențialitate, clauza cu privire la formarea profesională, precum și altele în condițiile legii, astfel:

- (1) La încheierea Contractului Individual de Muncă sau pe parcursul executării acestuia, Părțile pot negocia și cuprinde în contract o clauză de neconcurență prin care Salariatul să fie obligat ca după încetarea contractului să nu presteze, în interesul său propriu sau al unui terț, o activitate care se află în concurență cu cea prestată la angajatorul său, în schimbul unei indemnizații de neconcurență lunare, pe care Angajatorul se obligă să o plătească pe toată perioada de neconcurență;



- (2) Clauza de neconcurență își produce efectele numai dacă în cuprinsul Contractului Individual de Muncă sunt prevăzute în mod concret activitățile care sunt interzise Salariatului la data încetării contractului, cuantumul indemnizației de neconcurență lunare, perioada pentru care își produce efectele clauza de neconcurență, terții în favoarea cărora se interzice prestarea activității, precum și aria geografică unde Salariatul poate fi în reală competiție cu Angajatorul;
- (3) Indemnizația de neconcurență lunară datorată Salariatului se negociază și este cel puțin 50% din media veniturilor salariale brute ale Salariatului din ultimele 6 luni anterioare datei încetării Contractului Individual de Muncă sau, în cazul în care durata Contractului Individual de Muncă a fost mai mică de 6 luni, din media veniturilor salariale lunare brute convenite acestuia pe durata contractului;
- (4) Indemnizația de neconcurență reprezintă o cheltuială efectuată de angajator, este deductibilă la calculul profitului impozabil și se impozitează la persoana fizică beneficiară, potrivit legii;
- (5) În cuprinsul CIM, Părțile pot conveni cu privire la introducerea unei clauze de mobilitate în baza căreia obligațiile de serviciu nu se vor realiza de către Salariat într-un loc stabil de muncă;
- (6) În schimbul mobilității, Salariatul va beneficia de un spor de mobilitate negociat la momentul angajării sau modificării de comun acord a CIM.
- (7) Prin clauza de confidențialitate, Părțile semnatare ale CIM pot conveni ca, pe toată durata contractului și după încetarea acestuia, Salariatul să nu transmită date sau informații de care a luat cunoștință în timpul executării CIM, în condițiile stabilite în regulamentele interne, Contractul Colectiv de Muncă, contractele individuale de muncă.
- (8) Nerespectarea clauzelor de neconcurență, mobilitate, confidențialitate sau altele prevăzute în CIM, conduce la răspunderea disciplinară, patrimonială, precum și, după caz, la orice formă de răspundere a celui vinovat, conform legii.

Art. 39

Angajarea în Societatea Română de Televiziune se face prin concurs, în conformitate cu regulamentele și procedurile proprii, în condițiile legii.

Art. 40

Ocuparea posturilor vacante sau temporar vacante se va face în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

B.) Încheierea și executarea CIM

Art. 41

- (1) Contractul Individual de Muncă se încheie în baza condițiilor stabilite de lege și cu respectarea prevederilor prezentului Contract Colectiv de Muncă. Nu vor putea fi incluse în Contractele Individuale de Muncă și nu vor putea face obiectul negocierii prevederi contrare sau mai puțin avantajoase pentru salariat decât cele cuprinse în prezentul Contract Colectiv de Muncă ori în lege;
- (2) În afara clauzelor generale, între Părți pot fi negociate și cuprinse în Contractul Individual de Muncă și alte clauze specifice prevăzute la **Art. 38** din cadrul acestui CCM;

Art. 42

Contractele Individuale de Muncă se încheie în scris, prin grija celui care angajează, două exemplare, câte un exemplar pentru fiecare parte;



- (2) Anterior începerii activității, Contractul Individual de Muncă se înregistrează în Registrul General de Evidență a Salariaților, conform legii;
- (3) Contractul Individual de Muncă va cuprinde cel puțin elementele de conținut specificate în Ordinul Ministrului Muncii nr. 64/2003, cu modificările și completările ulterioare;
- (4) Obiectivele de performanță și criteriile de evaluare a îndeplinirii obiectivelor de performanță ale salariatului, aplicabile la nivelul Angajatorului, vor fi stabilite în cadrul unei anexe la fișa postului și vor fi realizate în raport cu specificul atribuțiilor postului;
- (5) Angajatorul are obligația ca, anterior începerii activității sau la modificarea Contractului Individual de Muncă, să-i înmâneze Salariatului un exemplar din CIM împreună cu fișa postului sau, după caz, din actul adițional la CIM.

Art. 43

- (1) Contractul Individual de Muncă se încheie pe durată nedeterminată;
- (2) Prin excepție, Contractul Individual de Muncă se poate încheia și pe durată determinată, în condițiile expres prevăzute de lege;
- (3) Cu excepția dispozițiilor contrare prevăzute de lege, dispozițiile legale, precum și cele cuprinse în prezentul CCM, aplicabil Salariaților cu Contract Individual de Muncă pe durată nedeterminată, se aplică în egală măsură și Salariaților cu Contract Individual de Muncă pe durată determinată;
- (4) În temeiul art. 28 e) din Legea nr. 41/1994, Angajatorul poate angaja specialiști pe termen limitat, în cadrul Cabinetului PDG, cu respectarea următoarelor condiții :
 - a) Contractul Individual de Muncă se încheie pe durată determinată pe durata mandatului în exercițiu al Președintelui-Director General;
 - b) Angajarea se realizează în limita posturilor prevăzute în statul de funcții și a organigramei aprobate de Consiliul de Administrație;
 - c) Contractul încetează de drept la expirarea mandatului PDG în exercițiu sau înainte de termen la inițiativa Angajatorului, cu respectarea prevederilor legale, fără a constitui concediere în sensul legislației în vigoare;
 - d) Pe durata contractului salariatul beneficiază integral de drepturile prevăzute de prezentul CCM.

Art. 44

Contractul Individual de Muncă nu poate conține prevederi contrare sau drepturi sub nivelul minim stabilit prin acte normative sau prin prezentul CCM.

Art. 45

O persoană poate fi angajată în muncă numai pe baza unui certificat medical, a unei fișe de aptitudine și a verificării aptitudinilor psihoprofesionale, prin care se atestă faptul că persoana este aptă pentru a presta munca în conformitate cu sarcinile din fișa postului;

Art. 46

- (1) Pentru verificarea aptitudinii salariatului, la angajare cu Contract Individual de Muncă pe perioada nedeterminată, perioada de probă este următoarea:
 - a) cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție;
 - b) cel mult 120 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere;
 - c) maximum 45 de zile calendaristice pentru persoanele cu handicap;
- (2) Pentru angajații cu Contract Individual de Muncă pe perioada determinată, perioada de probă este:



- a) 5 zile lucrătoare pentru o durată a Contractului Individual de Muncă mai mică de 3 luni;
 - b) 15 zile lucrătoare pentru o durată a Contractului Individual de Muncă cuprinsă între 3-6 luni;
 - c) 30 de zile lucrătoare pentru o perioadă a Contractului Individual de Muncă mai mare de 6 luni;
- (3) Pe durata perioadei de probă, salariatul beneficiază de toate drepturile și are toate obligațiile prevăzute în legislația muncii, în Contractul Colectiv de Muncă, în Regulamentul Intern, precum și în Contractul Individual de Muncă.

Art. 47

Nu intră în calculul perioadei de probă timpul în care salariatul s-a aflat în incapacitate temporară de muncă.

Art. 48

Pe durata sau la sfârșitul perioadei de probă, Contractul Individual de Muncă poate înceta exclusiv printr-o notificare scrisă, fără preaviz, la inițiativa oricăreia dintre părți, fără a fi necesară motivarea acesteia.

Art. 49

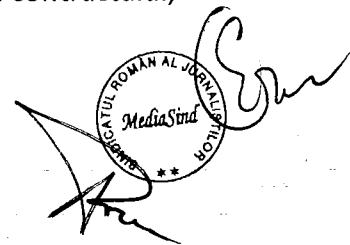
- (1) Încadrarea în muncă a fiecărui nou angajat va fi adusă la cunoștința conducătorului locului de muncă, care îl va prezenta colectivului în care urmează să lucreze;
- (2) Noul angajat i se vor comunica de către conducătorul locului de muncă drepturile și obligațiile ce-i revin, sarcinile pe care le are de îndeplinit, conform fișei postului, precum și normele de securitate și sănătate în muncă și de apărare împotriva incendiilor;
- (3) Pensionarul de invaliditate, ca urmare a redobândirii capacității de muncă poate fi reintegrat în funcția avută la data pierderii capacității de muncă, sau pe o altă funcție, corespunzător cu capacitățile redobândite.

Art. 50

În cazul în care salariatul solicită și necesitățile societății o permit, acesta își poate desfășura activitatea în alt loc de muncă în cadrul Unității, într-o funcție sau meserie de aceeași natură, cu acordul angajatorului, fără a fi supus unei noi perioade de probă.

Art. 51

- (1) Contractul Individual de Muncă se încheie sau se modifică pe baza negocierilor și renegocierilor individuale între Salariat și Angajator, conform prevederilor legale și reglementărilor interne;
- (2) La negocierea, încheierea sau modificarea Contractului Individual de Muncă, oricare dintre părți poate fi asistată de către terți, conform propriei opțiuni, cu respectarea confidențialității prevăzute de lege;
- (3) Contractul Individual de Muncă se încheie în baza consimțământului Părților, în formă scrisă, în limba română, în două exemplare, câte unul pentru fiecare parte;
- (4) Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine Angajatorului. Forma scrisă este obligatorie pentru încheierea valabilă a contractului;



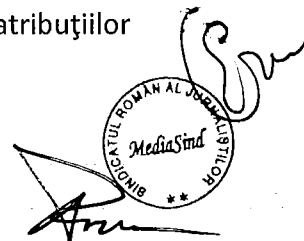
- (5) În cazul în care, pe durata derulării CIM, Salariatul este nemulțumit de oferta formulată de Angajator cu privire la drepturile salariale în cadrul negocierii sau renegocierii individuale, acesta are dreptul de a se adresa în scris și argumentat Angajatorului, în termen de 5 zile lucrătoare, de la data consemnării în procesul-verbal de negociere sau renegociere, a refuzului ofertei formulate de Angajator, în vederea susținerii poziției sale;
- (6) Angajatorul va analiza punctul de vedere al Salariatului și va decide în termen de 10 zile de la momentul în care a fost astfel sesizat. La solicitarea expresă a Salariatului, Angajatorul va cere și punctul de vedere al Sindicatului din care acesta face parte.

Art. 52

- (1) Anterior încheierii sau modificării CIM, Angajatorul are obligația de a informa persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, Salariatul, cu privire la clauzele pe care intenționează să le înscrie în CIM sau să le modifice;
- (2) Obligația de informare a persoanei selectate în vederea angajării sau a Salariatului se consideră îndeplinită de către Angajator la momentul semnării Contractului Individual de Muncă sau al actului adițional, după caz;
- (3) Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute în CIM în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea prin negociere a unui act adițional la contract, anterior producerii modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege;
- (4) În cazul în care persoana selectată în vederea angajării ori Salariatul, după caz, urmează să își desfășoare activitatea în străinătate, Angajatorul, prin conducătorul structurii din care face parte salariatul, are obligația de a-i comunica, în scris, în timp util, înainte de plecare, informațiile precizate la alin (1), precum și informații referitoare la:
 - a) durata perioadei de muncă ce urmează să fie prestată în străinătate;
 - b) moneda în care vor fi plătite drepturile salariale, precum și modalitățile de plată;
 - c) prestațiile în bani și/sau în natură aferente desfășurării activității în străinătate;
 - d) condițiile de climă;
 - e) reglementările principale din legislația muncii din acea țară;
 - f) obiceiurile locului a căror nerespectare i-ar pune în pericol viața, libertatea sau siguranța personală;
 - g) condițiile de repatriere a lucrătorului după caz.

Art. 53 - Nulitatea contractului individual de muncă:

- (1) Nerespectarea oricăreia dintre condițiile legale necesare pentru încheierea valabilă a contractului individual de muncă atrage nulitatea acestuia.
- (2) Constatarea nulității contractului individual de muncă produce efecte pentru viitor.
- (3) Nulitatea contractului individual de muncă poate fi acoperită prin îndeplinirea ulterioară a condițiilor impuse de lege.
- (4) În situația în care o clauză este afectată de nulitate, întrucât stabilește drepturi sau obligații pentru salariați, care contravin unor norme legale imperative sau contractelor colective de muncă aplicabile, aceasta este înlocuită de drept cu dispozițiile legale sau convenționale aplicabile, salariatul având dreptul la despăgubiri.
- (5) Persoana care a prestat munca în temeiul unui contract individual de muncă nul are dreptul la remunerarea acesteia, corespunzător modului de îndeplinire a atribuțiilor de serviciu;



- (6) Constatarea nulității și stabilirea, potrivit legii, a efectelor acesteia se pot face prin acordul părților;
- (7) Dacă părțile nu se înțeleg, nulitatea se pronunță de către instanța judecătorească.

C.) Modificarea Contractului Individual de Muncă

Art. 54

- (1) Contractul Individual de Muncă poate fi modificat numai cu acordul Părților;
- (2) Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală a CIM este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul Muncii;
- (3) Modificarea Contractului Individual de Muncă se referă la oricare dintre următoarele elemente: locul muncii, felul muncii, condițiile de muncă, salariul, durata contractului, timpul de muncă și timpul de odihnă.

Art. 55

- (1) 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, în următoarele condiții:
 - a) pe durata delegării, respectiv a detașării, Salariatul își păstrează funcția și toate celelalte drepturi prevăzute în Contractul Individual de Muncă;
 - b) delegarea, respectiv detașarea temporară a Salariatului sunt posibile numai în condițiile legii;
- (2) Angajatorul poate modifica temporar locul și felul muncii, fără consimțământul Salariatului în cazul unor situații de forță majoră, sau ca măsură de protecție a Salariatului, în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul Muncii;

Art. 56

Refuzul Salariatului de a accepta o modificare a clauzelor referitoare la felul muncii, locul muncii sau drepturile salariale, nu dă dreptul Angajatorului de a-l sancționa, sau de a proceda la desfacerea unilaterală a CIM pentru acest motiv.

Art. 57

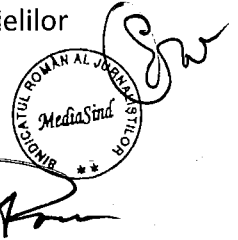
Schimbarea locului de muncă pe aceeași funcție în interiorul Societății Române de Televiziune se poate face în conformitate cu prevederile legale fie la inițiativa Angajatorului, fie la inițiativa Salariatului, cu acordul părților și cu respectarea următoarelor condiții:

- a) în cazul în care schimbarea locului de muncă este inițiată de Angajator, aceasta se realizează fără concurs;
- b) dacă la noul loc de muncă este prevăzut un salariu mai mare pentru funcția respectivă, Salariatul va beneficia de salariul mărit, corespunzător noului loc de muncă;
- c) dacă la noul loc de muncă este prevăzut un salariu mai mic pentru funcția respectivă, Salariatul va beneficia de salariul pe care l-a deținut la locul de muncă anterior.

D.) Promovarea salariaților în SRTv

Art. 58

- (1) Se constituie Fondul de Promovare de maximum 3% din bugetul aferent cheltuielilor cu personalul, aflat la dispoziția angajatorului;



- (2) Fondul astfel constituit va fi distribuit structurilor SRTv, proporțional cu numărul de salariați ai fiecărei structuri, în vederea promovării salariaților, în baza evaluării anuale a performanțelor profesionale, pe criteriul meritocrației;
- (3) Promovarea se va face prin decizia Angajatorului în baza unei proceduri stabilite de comun acord cu partenerul social;
- (4) Promovarea salariatului presupune majorarea salariului tarifar de încadrare, în condițiile prevăzute de lege;
- (5) La baza deciziilor de promovare Angajatorul se obligă a ține seama de următoarele criterii:
 - a) Promovarea pe baza potențialului personal și a unui plan de carieră, avându-se în vedere calitățile, cunoștințele, deprinderile dobândite și analizarea fructificării acestora în perspectivă;
 - b) Promovarea pe baza rezultatelor și a unor criterii de promovare verificabile bazate pe evaluarea performanțelor profesionale, motivând astfel angajații prin recunoașterea calității muncii și a efortului depus;
- (6) Documentele interne legate de condițiile și posibilitățile de promovare deschise în cursul unui an se vor publica pe Intranet;
- (7) Deciziile de promovare se vor aduce la cunoștința tuturor angajaților prin publicare pe intranet.
- (8) Părțile se angajează ca, în termen de 90 de zile de la înregistrarea CCM la ITM, să revizuiască procedura privind promovarea Salariaților. Angajatorul se obligă să pună în aplicare procedura în termen de 90 de zile de la revizuirea ei.

E.) Delegarea salariaților

Art. 59

În funcție de interesele Angajatorului, Salariații vor putea fi delegați în aceeași localitate sau în alte localități din țară și străinătate.

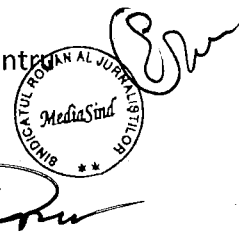
Art. 60

- (1) Activitatea prestată de Salariați în afara localității în care își are sediul Societatea Română de Televiziune sau structurile sale teritoriale, în interesul Angajatorului și la ordinul acestuia, inclusiv durata transportului și a staționărilor, este considerată muncă prestată în regim de delegație. Pentru delegarea cu o durată de o singură zi, precum și pentru ultima zi, în cadrul delegării de mai multe zile, indemnizația se acordă numai dacă durata delegării este de cel puțin 12 ore;
- (2) Salariații aflați în delegație beneficiază de sporurile prevăzute în prezentul Contractul Colectiv de Muncă;
- (3) Persoana aflată în delegare trebuie să-și desfășoare activitatea în cadrul programului normal de lucru al Unității la care se efectuează delegarea.

Art. 61

Pe durata delegării salariații trimiși în delegație beneficiază de:

- (1) O alocație de cazare în cuantum de 265 lei/zi, fără acte justificative, în limita căreia trebuie să își acopere cheltuielile de cazare. În situații temeinic fundamentate, cu aprobarea ordonatorului de credite, alocația de cazare poate fi suplimentată cu până la 50% din valoarea alocației de cazare, cu documente justificative;
- (2) Diurnă de deplasare, în țară, în valoare de 2,5 X cuantumul diurnei stabilite pentru personalul autorităților și instituțiilor publice, dar nu mai mică de 57,5 lei/zi;



- (3) Diurnă de deplasare, în străinătate, în valoare de 1,8 X cuantumul diurnei stabilite pentru personalul autorităților și instituțiilor publice. Salariații care efectuează deplasări în zone de conflict sau periculoase, în afara țării, beneficiază, pe perioada deplasării, de o diurnă suplimentară în valută în cuantum de 50% din diurna legală;
- (4) De toate celelalte drepturi prevăzute în anexa HG 714/2018;
- (5) Drepturile prevăzute la articolul 61 se indexează și se actualizează de drept în funcție de modificările și completările legislative intervenite.

Art. 62

- (1) În cazul în care deplasarea Salariaților, pentru realizarea atribuțiilor de serviciu, se face cu mijloacele de transport ale Unității, Angajatorul are obligația să asigure deplasarea în condiții civilizate, cu mijloace de transport corespunzătoare din punct de vedere tehnic și al confortului necesar călătoriei;
- (2) Nu se va efectua transportul Salariaților cu mijloacele auto după ora 22:00, pentru revenirea de la locul deplasării la sediul SRTV, în cazul unor distanțe care depășesc 100 de km, urmând ca în asemenea situații să li se asigure cazare corespunzătoare la locul de deplasare în care se află. Aceeași soluție se adoptă și dacă distanța este mai mică de 100 de km, în cazul în care condițiile de trafic și meteo nu permit o deplasare în deplină siguranță;
- (3) În cazul în care angajatul își folosește autoturismul aflat în proprietatea sau folosința sa pentru deplasări în interes de serviciu, cu aprobarea prealabilă a președintelui director general ori a persoanelor împuternicite în acest sens de acesta, va primi contravaloarea carburantului conform prevederilor legale de la momentul deplasării.

Art. 63

Pentru salariații SRTV care efectuează deplasări în străinătate, Angajatorul se obligă să încheie asigurări individuale de sănătate și călătorie.

F.) Detașarea salariaților

Art. 64

În funcție de necesitățile serviciului, salariații vor putea fi detașați în condițiile prevăzute de Codul Muncii, situație în care se modifică locul, și după caz, felul muncii, cu acordul salariatului respectiv și cu respectarea drepturilor prevăzute în prezentul Contract Colectiv de Muncă.

Art. 65

Vor fi precizate în scris, în decizia de detașare, termenul pentru care se face detașarea, condițiile oferite, obligațiile salariatului și ale Angajatorului în această perioadă.

Art. 66

- (1) Detașarea poate fi dispusă 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) Salariatul poate refuza detașarea dispusă de angajatorul său numai în mod excepțional și pentru motive personale temeinice;



- (4) Salariatul detașat are dreptul la plata cheltuielilor de transport și cazare, precum și la o indemnizație de detașare, în condițiile prevăzute de lege sau de contractul colectiv de muncă aplicabil.

Art. 67

- (1) Pe durata detașării salariatul beneficiază de drepturile care îi sunt mai favorabile, fie de drepturile de la Angajatorul care a dispus detașarea, fie de drepturile de la angajatorul la care este detașat;
- (2) La încetarea detașării, Salariatul își menține toate drepturile pe care le-a avut la data dispunerii detașării.

Art. 68

Salariatul detașat este obligat ca pe perioada detașării să respecte toate regulamentele și normele de organizare și funcționare din societatea unde a fost detașat.

Art. 69

Angajatorul va asigura salariaților trimiși în străinătate toate drepturile prevăzute de lege.

G.) Suspendarea Contractului Individual de Muncă

Art. 70

- (1) Suspendarea contractului individual de muncă poate interveni de drept, prin acordul părților sau prin actul unilateral al uneia dintre părți;
- (2) Suspendarea contractului individual de muncă are ca efect suspendarea prestării muncii de către salariat și a plății drepturilor de natură salarială de către angajator;
- (3) Pe durata suspendării pot continua să existe alte drepturi și obligații ale părților, decât cele prevăzute la alin. (2), dacă acestea sunt prevăzute prin legi speciale, prin contractul colectiv de muncă aplicabil, prin contracte individuale de muncă sau prin regulamente interne;
- (4) În cazul suspendării contractului individual de muncă din cauza unei fapte imputabile salariatului, pe durata suspendării acesta nu va beneficia de niciun drept care rezultă din calitatea sa de salariat;
- (5) De fiecare dată când în timpul perioadei de suspendare a contractului intervine o cauză de încetare de drept a contractului individual de muncă, cauza de încetare de drept prevalează;
- (6) În cazul suspendării contractului individual de muncă se suspendă toate termenele care au legătură cu încheierea, modificarea, executarea sau încetarea contractului individual de muncă, cu excepția situațiilor în care contractul individual de muncă încetează de drept;
- (7) Contractul Individual de Muncă se suspendă de drept în următoarele situații:
- a) concediu de maternitate;
 - b) concediu pentru incapacitate temporară de muncă;
 - c) carantină;
 - d) exercitarea unei funcții în cadrul unei autorități executive, legislative ori judecătorești, pe toată durata mandatului, dacă legea nu prevede altfel;
 - e) îndeplinirea unei funcții de conducere salarizate în sindicat;
 - f) forță majoră;



- g) în cazul în care salariatul este arestat preventiv, în condițiile Codului de procedură penală;
 - h) de la data expirării perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei. Dacă în termen de 6 luni Salariatul nu și-a reînnoit avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei, Contractul Individual de Muncă încetează de drept;
 - i) în alte cazuri expres prevăzute de lege.
- (8) 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 intercurante, 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;
 - g) concediu de acomodare;
- (9) Salariații pot beneficia de concediu fără plată cu acordul Angajatorului, în condițiile agreeate de ambele Părți, dar nu mai mult de 180 de zile calendaristice pe an, cu excepția cazurilor medicale grave care afectează Salariatul/soțul/soția și/sau rudele de gradul I, când durata concediului poate fi mai mare, dar nu mai mult de 365 de zile.

H.) Încetarea Contractului Individual de Muncă

Art. 71 - Contractul Individual de Muncă poate înceta astfel:

- (1) de drept, în conformitate cu dispozițiile Codului Muncii;
- (2) ca urmare a convenției scrise a Părților, la data convenită de acestea;
- (3) ca urmare a exprimării voinței unilaterale a uneia dintre Părți, în cazurile și în condițiile expres și limitativ prevăzute de lege.

Art. 72

- (1) Salariații concediați în temeiul art. 61 lit. c) și d), al art. 65 și 66 din Codul Muncii beneficiază de dreptul la un preaviz ce nu poate fi mai mic de 20 de zile lucrătoare;
- (2) Fac excepție de la prevederile alin. (1) salariații concediați în temeiul art. 61 lit. d), din Codul Muncii care se află în perioada de probă;
- (3) În situația în care în perioada de preaviz contractul individual de muncă este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzător, cu excepția cazului prevăzut la art. 51 alin. (2) din Codul muncii;
- (4) În perioada preavizului, ambele Părți respectă clauzele contractuale.

H1.) Încetarea Contractului Individual de Muncă din inițiativa Salariatului

Salariatul poate comunica Angajatorului încetarea contractului său de muncă, fără a fi obligat să prezinte motivele care l-au determinat să facă acest lucru.



Handwritten signature.



Handwritten signature.

Art. 74

- (1) Prin demisie se înțelege actul unilateral de voință a Salariatului care, printr-o notificare scrisă, comunică angajatorului încetarea contractului individual de muncă, după împlinirea unui termen de preaviz;
- (2) Angajatorul este obligat să înregistreze demisia Salariatului. Refuzul Angajatorului de a înregistra demisia dă dreptul salariatului de a face dovada acesteia prin orice mijloace de probă;
- (3) Salariatul are dreptul de a nu motiva demisia;
- (4) Termenul de preaviz este cel convenit de părți în contractul individual de muncă sau, după caz, cel prevăzut în contractele colective de muncă aplicabile și nu poate fi mai mare de 20 de zile lucrătoare pentru salariații cu funcții de execuție, respectiv mai mare de 45 de zile lucrătoare pentru salariații care ocupă funcții de conducere sau asimilate (coordonatori).
- (5) Pe durata preavizului, contractul individual de muncă își produce în continuare toate efectele;
- (6) În situația în care în perioada de preaviz contractul individual de muncă este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzător;
- (7) Contractul individual de muncă încetează la data expirării termenului de preaviz sau la data renunțării totale ori parțiale de către angajator la termenul de preaviz.

Art. 75

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

H2.) Încetarea Contractului Individual de Muncă din inițiativa Angajatorului

Art. 76

Concedierea din inițiativa Angajatorului poate fi dispusă pentru:

- (1) motive care țin de persoana salariatului;
- (2) motive care nu țin de persoana salariatului.

Art. 77

Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului în următoarele situații:

- (1) În cazul în care Salariatul a săvârșit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii, abateri de la obligațiile prevăzute în Contractul individual de Muncă, Contractul Colectiv de Muncă aplicabil sau Regulamentul Intern, constatate în urma unei cercetări disciplinare;
- (2) În cazul în care Salariatul este arestat preventiv sau arestat la domiciliu pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condițiile Codului de procedură penală;
- (3) 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;
- (4) În cazul în care Salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat.



Art. 78

În situația în care încetarea Contractului Individual de Muncă nu poate fi evitată, decizia de concediere va fi comunicată în scris Salariatului în cauză și va cuprinde următoarele:

- (1) motivele de fapt și de drept care determină concedierea;
- (2) durata preavizului;
- (3) instanța competentă și termenul în care decizia poate fi contestată.

Art. 79

În toate cazurile în care se procedează la încetarea contractului individual de muncă din motive care nu țin de persoana salariatului:

- (1) Angajatorul este obligat să acorde preaviz de 20 de zile lucrătoare sau de 30 de zile lucrătoare în cazul persoanelor cu handicap;
- (2) În perioada preavizului, salariații au dreptul să absenteze 4 ore/zi din timpul efectiv al programului de lucru pentru a-și căuta un loc de muncă, fără ca aceasta să afecteze salariul și celelalte drepturi. Orele absente se pot acorda prin cumul, în condițiile stabilite de Angajator;
- (3) În situația în care în perioada de preaviz Contractul Individual de Muncă este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzător, în condițiile legii;
- (4) În cazul în care salariatul este membru de sindicat, Angajatorul va solicita, în scris, avizul organului de conducere al sindicatului din care face parte persoana respectivă, înainte de a proceda la desfacerea contractului individual de muncă, avizul având caracter consultativ, acesta fiind acordat în termen de maxim 5 zile lucrătoare;
- (5) În cazul în care măsura încetării contractului individual de muncă ar afecta un Salariat care a urmat o formă de calificare sau de perfecționare a pregătirii profesionale și a încheiat cu institutia un act adițional la contractul individual de muncă, prin care s-a obligat să presteze o activitate într-o anumită perioadă de timp, Angajatorul nu-i va putea pretinde acestuia despăgubiri pentru perioada rămasă nelucrată până la împlinirea termenului, dacă măsura desfacerii contractului de muncă nu-i este imputabilă angajatului.

Art. 80

Concedierea Salariaților nu poate fi dispusă:

- a) pe durata incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificat medical conform legii;
 - b) pe durata suspendării activității ca urmare a instituirii carantinei;
 - c) pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;
 - d) pe durata concediului de maternitate;
 - e) pe durata concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;
 - f) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
 - g) pe durata exercitării unei funcții eligibile într-un organism sindical, cu excepția situației în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate, săvârșite de către acel salariat;
 - h) pe durata efectuării concediului de odihnă;
- Salariatei/Salariatului care se află în plata stimulentului de inserție.



Art. 81

- (1) Contractul Individual de Muncă poate înceta și în cazul în care în SRTv apare necesitatea unei concedieri colective în condițiile prevăzute de Codul Muncii. În astfel de situații, Angajatorul are obligația de a iniția, în timp util, consultări cu partenerii sociali în scopul ajungerii la o înțelegere, în condițiile legii, pentru evitarea concedierilor colective;
- (2) Angajatorul are obligația să furnizeze, în scris, partenerilor sociali toate informațiile relevante, precum și cele prevăzute la art. 69 alin. (2) din Codul Muncii.

Art. 82

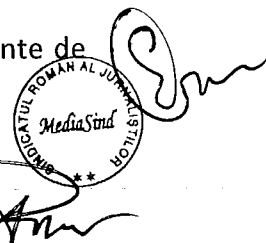
- (1) În situația în care se desface Contractul Individual de Muncă, ca urmare a măsurilor de concediere colectivă ce nu pot fi evitate, Angajatorul are obligația de a comunica în scris fiecărui Salariat al cărui post urmează a fi desființat dacă i se oferă sau nu un alt loc de muncă, ori cuprinderea într-o formă de recalificare profesională în vederea ocupării unui post în SRTv, precum și criteriile de stabilire a ordinii de prioritate la concedierea colectivă;
- (2) În cazurile în care Salariaților nu li se pot oferi alte locuri de muncă sau cuprinderea într-o formă de calificare ori aceștia refuză oferta, Angajatorul le va comunica în scris decizia de concediere, care va trebui să conțină obligatoriu elementele prevăzute de lege și de prezentul Contract Colectiv de Muncă;
- (3) Salariații concediați individual/colectiv pentru motive care nu țin de persoana lor beneficiază de măsuri active de combatere a șomajului și de o compensație, în afara drepturilor salariale cuvenite la zi, astfel:
 - a) până la 3 ani vechime în SRTv – contravaloarea a 2 salarii de bază ale funcției ocupate;
 - b) între 3-6 ani vechime în SRTv - contravaloarea a 5 salarii de bază ale funcției ocupate;
 - c) între 6-9 ani vechime în SRTv – contravaloarea a 10 salarii de bază ale funcției ocupate;
 - d) peste 9 ani vechime în SRTv – 12 salarii de bază ale funcției ocupate
 - e) Salariile compensatorii prevăzute la lit a) – d) se acordă lunar în următoarele 12 luni, dar nu mai puțin de 8.000 lei net lunar.

Art. 83

- (1) În termen de 365 de zile calendaristice de la data concedierii, salariatul concediat prin concediere colectivă sau individuală, din motive care nu țin de persoana acestuia, are dreptul de a fi reangajat cu prioritate pe postul/locul de muncă reînființat în aceeași activitate, fără examen, concurs sau perioadă de probă;
- (2) Dacă SRTv își extinde sau își reia activitățile a căror reducere sau încetare a dus la concedieri colective/individuale într-o perioadă de 365 de zile de la luarea măsurilor de desfacere a contractului de muncă, Angajatorul are obligația să încunoștințeze în scris despre aceasta partenerii sociali și Salariații concediați și va reangaja Salariații cărora li s-a desfășurat contractul de muncă, fără examen sau concurs ori perioadă de probă, în măsura în care aceștia își vor manifesta în scris consimțământul în termen de 5 zile de la data comunicării.

Art. 84

- (1) La aplicarea efectivă a reducerii de personal, după reducerea posturilor vacante de natura celor desființate, măsurile vor afecta, în ordine:



- a) Unul dintre contractele individuale de muncă ale Salariaților care cumulează două sau mai multe funcții, altul decât cel de pe funcția de bază, precum și contractele individuale ale celor care cumulează pensia cu salariul;
 - b) Contractele individuale de muncă ale Salariaților care îndeplinesc condițiile de pensionare anticipată și solicită pensionarea;
- (2) Angajatorul împreună cu partenerii sociali vor stabili, după caz, și alte criterii pentru aplicarea efectivă a reducerii de personal.

Art. 85

La desfacerea Contractelor individuale de muncă în condițiile aplicării măsurilor privitoare la concedierea colectivă din prezentul CCM, vor fi avute în vedere următoarele criterii de protecție socială minimală, în următoarea ordine de prioritate pentru menținerea în funcție:

- (1) Măsura să afecteze numai în ultimul rând femeile care au în îngrijire copii, bărbații văduvi sau divorțați care au în întreținere copii, precum și Salariații care mai au cel mult 3 ani până la pensionarea anticipată ;
- (2) Dacă măsura ar putea afecta doi soți care lucrează în Unitate, mai întâi se va desface Contractul Individual de Muncă al soțului care are venitul cel mai mic sau la alegere, fără ca prin aceasta să se poată desface Contractul Individual de Muncă al unei persoane care ocupă un post nevizat de reducerea de personal;
- (3) Măsura să afecteze, mai întâi, persoanele care nu au copii în întreținere.

Art. 86

Criteriile prevăzute la Art. 84 se aplică pentru departajarea Salariaților după evaluarea performanțelor profesionale individuale.

Art. 87

- (1) Dacă a fost declanșată procedura de concediere colectivă, încetarea Contractului Individual de Muncă poate surveni și prin acordul părților, nepresupunând necesitatea unui preaviz, cu condiția ca postul să fie afectat de concedierea colectivă;
- (2) La încetarea contractului individual de muncă prevăzută la alin. (1) Salariatul beneficiază de o plată compensatorie pentru activitatea neîntreruptă desfășurată în cadrul SRTv, astfel:
 - a) între 3 -10 ani – 3 salarii;
 - b) între 10-15 ani - 6 salarii
 - c) între 15-20 ani - 8 salarii
 - d) peste 20 ani - 10 salarii.
- (3) În situația în care salariatul se reangajează în SRTv, într-un interval de 3 ani de la încetarea contractului individual de muncă prin acordul părților, este obligat să restituie integral plata compensatorie prevăzută la alin.(1);
- (4) În accepțiunea prezentului articol prin salariu se înțelege salariul de bază lunar brut la care se adaugă sporul de vechime.

I.) Telemunca și Munca la Domiciliu

Art. 88

- (1) Telemuncă – forma de organizare a muncii prin care Salariatul SRTv, în mod regulat și voluntar, își îndeplinește atribuțiile specifice funcției, ocupației sau meseriei pe care o deține, în alt loc decât locul de muncă organizat de Angajator, folosind tehnologia informației și comunicațiilor;



- (2) Telesalariat – orice Salariat care desfășoară activitatea în condițiile prevăzute la alin. (1);
- (3) Munca la domiciliu - Sunt considerați Salariați cu munca la domiciliu acei Salariați care îndeplinesc, la domiciliul lor, atribuțiile specifice funcției pe care o dețin;
- (4) În vederea îndeplinirii sarcinilor de serviciu ce le revin, Salariații cu munca la domiciliu își stabilesc programul de lucru de comun acord cu Angajatorul;
- (5) Angajatorul este în drept să verifice activitatea Salariatului cu munca la domiciliu, în condițiile stabilite prin contractul individual de muncă.

Art. 89

- (1) Recurgerea la telemuncă presupune justificarea temeinică a necesității acesteia, în locul prezenței fizice la serviciu, atât din partea Angajatorului, cât și a salariaților care solicită posibilitatea prestării acestei forme de muncă;
- (2) Activitatea de telemuncă se bazează pe acordul de voință al părților și se prevede în mod expres în contractul individual de muncă odată cu încheierea acestuia pentru personalul nou-angajat sau prin act adițional la contractul individual de muncă existent;
- (3) Refuzul salariatului de a consimți la prestarea activității în regim de telemuncă nu poate constitui motiv de modificare unilaterală a contractului individual de muncă și nu poate constitui motiv de sancționare disciplinară a acestuia;
- (4) În vederea îndeplinirii atribuțiilor ce le revin, telesalariații își organizează programul de lucru de comun acord cu Angajatorul;
- (5) La solicitarea Angajatorului și cu acordul în scris al telesalariatului cu normă întreagă, acesta poate efectua muncă suplimentară;
- (6) Calitatea de telesalariat poate să fie dobândită în urma unei cereri înaintate de salariat către Angajator;
- (7) În cazul aprobării, se va încheia un Act adițional la Contractul individual de Muncă în conformitate cu prevederile Legii nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă.

Art. 90

- (1) Contractul individual de muncă la domiciliu se încheie numai în formă scrisă și conține, în afara elementelor prevăzute la art. 17 alin. (2) din Legea 53/2003, următoarele:
 - a) precizarea expresă că salariatul lucrează la domiciliu;
 - b) programul în cadrul căruia angajatorul este în drept să controleze activitatea salariatului său și modalitatea concretă de realizare a controlului;
 - c) obligația angajatorului de a asigura transportul la și de la domiciliul salariatului, după caz, al materiilor prime și materialelor pe care le utilizează în activitate, precum și al produselor finite pe care le realizează.
- (2) Salariatul cu munca la domiciliu se bucură de toate drepturile recunoscute prin lege și prin contractele colective de muncă aplicabile salariaților al căror loc de muncă este la sediul Angajatorului;
- (3) Prin contractele colective de muncă și/sau prin contractele individuale de muncă se pot stabili și alte condiții specifice privind munca la domiciliu, în conformitate cu legislația în vigoare;
- (4) Salariații cu muncă la domiciliu au obligația de a respecta și de a asigura confidențialitatea informațiilor și documentelor utilizate în timpul muncii la domiciliu, precum și protejarea datelor/informațiilor cu caracter personal.



Handwritten signature in black ink.



CAPITOLUL al VI-lea
TIMPUL DE MUNCĂ

Secțiunea I
Programul normal de lucru

Art. 91

Specificul activității SRTv impune ca funcționarea ei să fie asigurată tot anul, fără întrerupere. Pentru Salariații angajați cu normă întreagă, durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână.

Art. 92

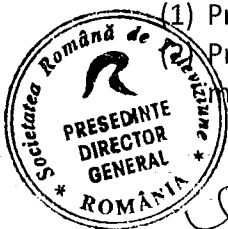
- (1) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare;
- (2) Prin excepție, durata timpului de muncă, ce include și orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de 4 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână;
- (3) Stabilirea programului de lucru, repartizarea sarcinilor în cadrul timpului de muncă și urmărirea îndeplinirii programului stabilit sunt de competența șefului de compartiment și a celui ierarhic superior. Neîndeplinirea acestor obligații, precum și îndeplinirea lor defectuoasă constituie abatere disciplinară gravă și atrage răspunderea disciplinară, patrimonială și/sau penală, după caz, a respectivului șef de compartiment;
- (4) La stabilirea perioadei de referință, prevăzută la alin. (1), nu se iau în calcul durata concediului de odihnă anual și situațiile de suspendare a contractelor de muncă.
- (5) Durata repausului zilnic se cumulează cu durata repausului săptămânal, respectând cele 60 de ore de repaus în total;

Art. 93

- (1) Durata normală a timpului de muncă poate fi acoperită de Salariat astfel:
 - a) program fix;
 - b) program inegal;
 - c) program flexibil;
 - d) program în schimburi.
- (2) Prin program fix este definită durata normală a timpului de muncă, acoperită de către Salariat în mod regulat între aceleași ore, în fiecare zi lucrătoare a săptămânii;
- (3) Programul inegal definește o repartizare inegală a timpului zilnic de muncă, în cadrul duratei normale săptămânale de 40 ore/săptămână, dar nu mai mic de 4 ore/zi;
- (4) Programul flexibil definește o perioadă variabilă, mobilă, în care Salariatul este programat la locul de muncă, respectându-se zilnic durata normală a timpului de muncă;
- (5) Programul în schimburi reprezintă acel mod de organizare a programului de lucru, potrivit căruia Salariații se succed unul după altul la același post de muncă, potrivit unui program, inclusiv program rotativ, implicând pentru Salariat realizarea activității în intervale orare diferite în raport cu timpul normal de muncă zilnic sau săptămânal, stabilit prin CIM.

Art. 94

- (1) Programul de muncă este stabilit de Angajator;
Programul în schimburi trebuie planificat de Angajator pentru o perioadă de minimum două săptămâni;



- (3) Programul flexibil sau inegal planificat de Angajator trebuie adus la cunoștința Salariatului, prin grija șefului ierarhic, de regulă, cu minim o săptămână înainte, cu excepția activității în regim de actualități și a situațiilor excepționale și/sau de forță majoră. Modificările pentru programul flexibil sau inegal planificat de Angajator trebuie adusă la cunoștința Salariatului cu minim 72 de ore înainte. Neîncunoștințarea Salariatului în timp util îl absolvă de orice răspundere față de nerealizarea programului respectiv;
- (4) În situația în care, programarea activității stabilită în condițiile precizate la alin. (3) este anulată după ce Salariatul a venit la lucru, acesta rămâne la dispoziția Angajatorului pentru minimum 4 ore;
- (5) Evidențierea orelor lucrate se face prin condica de prezență și/sau foaia colectivă de prezență.

Art. 95

- (1) Activitatea poate fi prestată în program zilnic fracționat, în măsura în care această formă este prevăzută în CIM, dar nu mai mult de două fracțiuni pe zi, cu o pauză între acestea de minimum 3 ore, fără a se depăși durata normală a timpului de muncă;
- (2) Pentru zilele în care munca se prestează în condițiile precizate la alin. (1), Salariatul va beneficia de un spor de 30% aplicabil la salariul de bază corespunzător zilei în care munca s-a prestat fracționat.

Art. 96

- (1) Se consideră a fi timp efectiv lucrat și perioada consumată pentru concepția și pregătirea unei emisiuni, timpii tehnologici (verificarea, pregătirea și încărcarea echipamentelor), preluarea/predarea echipamentelor și transportul echipelor și echipamentelor de la/la locul desfășurării activității până la/de la SRTV/Studioul Teritorial TVR, conform programării coroborat cu ordinul de deplasare și foaia colectivă de prezență, după caz. Programarea activităților va fi efectuată după consultarea tuturor șefilor structurilor implicate.
- (2) În cazul ziariștilor de televiziune orele de lucru includ totalitatea activităților realizate de către aceștia atât în cadrul instituției, cât și pe teren:
 - a) îndeplinirea sarcinilor de bază (documentarea, contactarea invitaților pentru emisiunile difuzate pe canalele SRTV, redactarea textului, realizarea filmărilor, intervențiile în direct din studio, intervențiile tip breaking news, înregistrările audio-video, prospecțiile etc.);
 - b) participarea la ședințele de sumar;
 - c) participarea la conferințe de presă;
 - d) participarea la evenimente sportive, culturale și de divertisment, cât și la alte evenimente cu scopul de a aduna informații necesare realizării emisiunilor;
 - e) identificarea surselor de informații;
 - f) deplasări cu scopul de a realiza materiale jurnalistice;
 - g) investigațiile jurnalistice;
 - h) verificarea faptelor, consultarea bibliografiei și a experților.

Art. 97

- (1) Orele de începere și de terminare ale programului de lucru vor fi stabilite prin Regulamentul Intern;
Stabilirea orarelor flexibile de lucru nu afectează drepturile prevăzute în prezentul CIM.



Art. 98

Activitatea începută în zi lucrătoare și terminată în zi declarată nelucrătoare, sau invers, se consideră a fi prestată în ziua în care Salariatul a desfășurat cel puțin jumătate din durata normală a timpului de muncă.

Art. 99

- (1) Salariatele gravide beneficiază, la cerere, de adaptări ale programului de muncă ce se vor stabili de conducerea societății, în condițiile prezentului Contract Colectiv de Muncă;
- (2) Salariatele gravide vor beneficia zilnic de o pauză suplimentară cu durata de 30 minute, fără diminuarea salariului, precum și de toate celelalte drepturi privind protecția maternității la locul de muncă, astfel cum acestea sunt precizate de lege.

Art. 100

Salariatul care renunță la concediul legal pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani, a copilului cu handicap până la 3 ani, sau la concediul de 12 luni pentru acomodarea cu copilul adoptat beneficiază de o reducere a duratei normale a timpului de muncă cu 2 ore pe zi, fără să-i fie afectate salariul de bază și vechimea în muncă.

Art. 101

- (1) Salariatul care este unic întreținător (necăsătorit, divorțat, văduv) și are în îngrijire copil/copii în vârstă de până la 7 ani, la cerere, poate lucra cu jumătate de normă, fără să-i fie afectate drepturile ce decurg din calitatea de Salariat, cu excepția drepturilor care în mod expres se plătesc proporțional cu timpul efectiv lucrat. Timpul cât a fost încadrat în aceste condiții se consideră, la calculul vechimii în muncă, timp lucrat cu normă întreagă;
- (2) Salariatul care are în îngrijire copil în vârstă de până la 7 ani poate presta activitate, în funcție de specificul locului și al programului de muncă, în orare flexibile mai convenabile, cu acordul scris al conducătorului locului de muncă.

Art. 102

Cu aprobarea Angajatorului, Salariații care urmează cursuri în învățământul superior sau mediu, cu frecvență redusă sau la distanță, pot beneficia de un program zilnic de muncă de cel puțin 4 ore pe zi, remunerarea făcându-se proporțional cu timpul efectiv lucrat.

Art. 103

- (1) Orice modificare de program într-un interval mai scurt de 24 de ore trebuie stabilită, printr-un acord, între conducere și cel interesat.
- (2) Angajatorul asigură respectarea principiului protecției împotriva represaliilor și al nediscriminării, în condițiile Legii nr. 361/2022 și ale legislației privind egalitatea de tratament;
- (3) Organizarea programului de lucru, a schimburilor și a echipelor rămâne prerogativa Angajatorului și a șefilor de structură, exercitată pe criteriile operaționale, de competență și de continuitate a activității. Angajatorul urmărește o alocare echitabilă a angajaților în cadrul schimburilor, a orelor de noapte și a zilelor de weekend între salariații cu aceleași atribuții din același loc de muncă,

Grădnicile de lucru se comunică salariaților într-o manieră transparentă.



[Handwritten signature]

(5) Salariatul care apreciază că planificarea l-a dezavantajat în mod nejustificat poate sesiza, în scris, șeful ierarhic superior și/sau Departamentul Resurse Umane. Sesizarea se analizează în condițiile procedurilor interne.

Secțiunea II

Munca suplimentară

Art. 104

- (1) Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă, la solicitarea Angajatorului și în folosul Unității, este considerată muncă suplimentară;
- (2) Munca suplimentară nu poate fi efectuată fără acordul Salariatului, cu excepția cazului de forță majoră, cât și pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii ori înlăturării consecințelor unor accidente ori ale unor calamități naturale.
- (3) Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 90 de zile calendaristice după efectuarea acesteia;
- (4) În aceste condiții, Salariatul beneficiază de salariul corespunzător pentru orele prestate peste programul normal de lucru;
- (5) În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă munca suplimentară va fi plătită Salariatului cu un spor de 100% (art. 123 alin. 2 codul muncii) din salariul de bază;
- (6) La solicitarea șefului de compartiment, Salariatul poate fi de acord sau nu să presteze ore suplimentare, care nu vor depăși împreună cu timpul normal de lucru 48 de ore în medie pe săptămână. Munca astfel prestată va fi plătită numai în baza confirmării în scris a șefului de compartiment.
- (7) Părțile convin ca stabilirea perioadei de acordare a timpului liber să se facă prin consens. Astfel, Angajatorul, prin conducătorul locului de muncă, va depune diligențele necesare pentru a aproba solicitarea salariatului în funcție de nevoile personale ale acestuia, fără a afecta bunul mers al activității.

Art. 105

- (1) Salariatul poate fi chemat la lucru, din timpul său liber, numai cu acordul său și numai pe baza unei note scrise întocmite de către Angajator prin șeful ierarhic;
- (2) Dacă această chemare se face în timpul orelor de noapte, în intervalul 22:00 – 06:00, instituția va asigura transportul Salariatului de la și spre domiciliu.

Art. 106

- (1) Prin prestarea orelor suplimentare peste durata normală a timpului de muncă, cu acordul scris al salariatului, nu se poate depăși limita maximă de 10 ore muncă pe zi;
- (2) În mod excepțional, datorită specificului activității din SRTv, se admite prestarea muncii peste limita prevăzută la alin. (1), cu acordul scris al salariatului, dar nu mai mult de 11 ore pe zi;
- (3) În situația prelungirii programului planificat sau a graficului de activități cu mai mult de o oră, coordonatorul activității are obligația de a obține aprobare, de la factorii de decizie abilitați, pentru prelungirea programului de muncă peste termenul inițial programat, cu respectarea prevederilor Contractului Colectiv de Muncă, prin completarea **Anexei 6** din prezentul CCM;
- (4) În cadrul programului de lucru prelungit, șefii administrativi și conducătorii de echipă au obligația să gestioneze resursele tehnice și umane din SRTv astfel încât să fie îndeplinite sarcinile de serviciu în concordanță cu prevederile alin. (1) și (2) din prezentul articol;



- (5) În situația prelungirii programului planificat sau a graficului de activități cu mai mult de o oră, coordonatorul activității are obligația de a obține aprobare, de la factorii de decizie abilitați, pentru prelungirea programului de muncă peste termenul inițial programat, cu respectarea prevederilor Contractului Colectiv de Muncă în vigoare.

Secțiunea III

Munca de noapte

Art. 107

Activitatea desfășurată între orele 22:00 și 6:00 este muncă de noapte, conform prevederilor din Codul Muncii.

- a) Salariații care prestează activitate în regim de muncă de noapte beneficiază de un spor de 30% din salariul de bază corespunzător fiecărei ore prestate, dar nu mai puțin de trei ore pe noapte;
- b) Salariații care, în mod frecvent, prestează cel puțin 3 ore de muncă în regim de muncă de noapte vor fi supuși, trimestrial, conform normelor legale, unui examen medical de specialitate gratuit, care va fi efectuat înainte de începerea activității și la încetarea activității;
- c) Durata normală a timpului de lucru pentru salariatul în regim de noapte nu poate depăși o medie de 8 ore pe zi calculată pe o perioadă de referință de maximum 3 luni calendaristice, cu respectarea prevederilor legale privind repausul săptămânal;
- d) Salariații care efectuează muncă de noapte și au probleme de sănătate recunoscute ca având legătură cu aceasta vor fi trecuți la o muncă de zi pentru care sunt apti;
- e) Femeile gravide, lăuzele și cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte;

Secțiunea IV

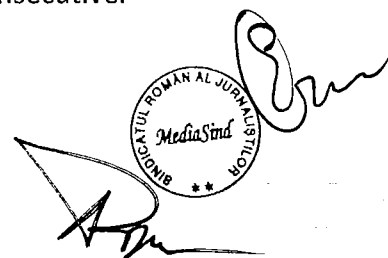
Repausuri periodice, sărbători legale

Art. 108

- (1) Salariații au dreptul la o pauză de masă de 30 minute, inclusă în programul normal de muncă;
- (2) Dacă activitatea se continuă peste durata normală a timpului de muncă, cu cel puțin două ore, Salariatul beneficiază de încă o pauză de 20 minute inclusă în timpul de lucru, în condițiile precizate la alin. (1);
- (3) Pauza de masă se acordă, de regulă, la jumătatea programului de lucru, cu informarea conducătorului de compartiment;
- (4) Șefii de compartimente sunt obligați să asigure angajaților din subordine posibilitatea acordării pauzei de masă în condițiile alin. (1) și (2), sub sancțiune disciplinară.

Art. 109

Durata minimă de repaus între două zile de muncă este de 12 ore consecutive.



Art. 110

- (1) În fiecare săptămână, Salariatul are dreptul la 48 de ore consecutive de repaus săptămânal, de regulă, sâmbăta și duminică;
- (2) Pentru Salariații a căror activitate nu poate fi întreruptă sâmbăta și duminică se stabilesc alte zile de repaus săptămânal acordate consecutiv în cadrul săptămânii;
- (3) Activitatea prestată în zilele de sâmbătă și/sau duminică se plătește cu un spor de 100% la salariul de bază, pentru timpul efectiv lucrat în aceste condiții, atât pentru salariații care lucrează în cadrul programului normal de lucru, cât și pentru cei care lucrează în afara programului normal de lucru, spor plătit odată cu drepturile salariale aferente lunii în care s-a prestat activitatea;
- (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 și cu acordul sindicatului reprezentativ;
- (5) Salariații al căror repaus săptămânal se acordă în condițiile alin. (4) au dreptul la dublul compensațiilor cuvenite potrivit alin. (3).

CONFORM ART. 142 CODUL MUNCII

Art. 111

- (1) Sunt zile libere plătite după cum urmează:
 - a) Sărbătorile legale
 - 1, 2, 6 și 7 ianuarie;
 - 24 Ianuarie;
 - Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paștelui;
 - Prima și a doua zi de Paști, respectiv două zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora. Pentru aceste cazuri șefii de departamente trebuie să asigure acordarea zilelor respective de comun acord cu salariatul;
 - 1 Mai;
 - 1 Iunie;
 - Prima și a doua zi de Rusalii;
 - 15 august, Adormirea Maicii Domnului;
 - 30 noiembrie, Sfântul Andrei;
 - 1 Decembrie;
 - prima și a doua zi de Crăciun;
 - b) Stabilite prin CCM:
 - 8 Martie, Ziua Internațională a Femeii (pentru salariatele SRTv);
 - 19 noiembrie, Ziua Internațională a Bărbatului (pentru salariații SRTv);
 - 31 decembrie - ziua TVR;
 - Ziua de naștere a salariatului. Toți Salariații beneficiază de acest drept. Dacă nu se poate acorda ziua liberă în ziua de naștere, aceasta se va programa ulterior într-un interval de maximum 30 de zile;
- (2) Pentru activitatea prestată în zilele de sărbătoare legală se plătește un spor de 100% la salariul de bază, pentru timpul efectiv lucrat în aceste condiții, atât pentru salariații care lucrează în cadrul programului normal de lucru, cât și pentru cei care lucrează în afara programului normal de lucru, spor plătit odată cu drepturile salariale aferente lunii în care s-a prestat activitatea, independent de compensarea cu timp liber corespunzător în următoarele 30 de zile. Suplimentar, Angajatorul



compensa munca prestată în zilele de sărbători legale cu timp liber în următoarele 30 de zile. În cazul în care compensarea cu timp liber nu este posibilă, Salariatul va beneficia de un spor suplimentar de 100% calculat la salariul de bază.

Secțiunea V

Concediul anual de odihnă

Art. 112

- (1) Salariații SRTv au dreptul în fiecare an calendaristic, în condițiile legii, la un concediu de odihnă plătit de minimum 22 de zile lucrătoare;
- (2) Durata concediului de odihnă anual este corespunzătoare vechimii în muncă și se acordă proporțional cu activitatea prestată în Unitate în anul calendaristic respectiv, astfel:
 - a) Între 0 - 5 ani vechime - 22 zile lucrătoare;
 - b) Între 5 - 15 ani vechime - 25 zile lucrătoare;
 - c) Între 15 - 25 ani vechime - 28 zile lucrătoare;
 - d) Peste 25 ani vechime - 31 zile lucrătoare;
 - e) Salariații care cumulează pensia cu salariul beneficiază de concediu de odihnă corespunzător vechimii în muncă.

Art. 113

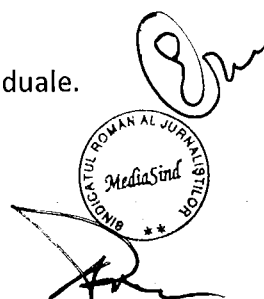
Durata concediului de odihnă este corespunzătoare activității desfășurate de salariat timp de un an calendaristic, inclusiv perioadele în care salariatul este în incapacitate de muncă.

Art. 114

- (1) Salariații care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare, nevăzătorii, alte persoane cu handicap și tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de cel puțin 4 zile lucrătoare;
- (2) Persoanele cu handicap beneficiază de concediu de odihnă suplimentar de 4 zile aferente unui an, indiferent de data eliberării certificatului de handicap sau de data angajării în SRTv;
- (3) În cazul în care Salariații se află în incapacitate temporară de muncă, durata concediului de odihnă se stabilește astfel:
 - a) Durata concediului medical nu va afecta durata concediului de odihnă;
 - b) Pentru un număr în limita a 126 de zile calendaristice de concediu de maternitate, cumulat în cursul unui an de activitate, durata concediului de odihnă nu va fi afectată;
 - c) Salariatul are dreptul la concediul 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.
- (4) În cazul Salariaților aflați în concediu pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 1 an sau 2 ani sau a copilului cu handicap de până la 3 ani, durata concediului de odihnă se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat.

Art. 115

- (1) Efectuarea concediului de odihnă se realizează în baza unei programări individuale. Programarea se face până la sfârșitul anului calendaristic pentru anul următor.



- a) Prin programare individuală se poate stabili data efectuării concediului sau, după caz, perioada în care salariatul are dreptul de a efectua concediul, perioadă care nu poate fi mai mare de 3 luni;
- b) În cazul în care programarea concediilor se face fracționat, Angajatorul este obligat să stabilească programarea astfel încât fiecare salariat să efectueze într-un an calendaristic cel puțin 10 zile lucrătoare de concediu neîntrerupt.

Art. 116

- (1) Concediul de odihnă poate fi întrerupt și reprogramat, cu acordul Părților, în cazul rechemării Salariatului din concediu sau la cererea Salariatului pentru motive obiective;
- (2) În situația în care incapacitatea temporară de muncă sau concediul de maternitate, concediul de risc maternal ori concediul pentru îngrijirea copilului bolnav a survenit în timpul efectuării concediului de odihnă anual, acesta se întrerupe, urmând ca salariatul să efectueze restul zilelor de concediu după ce a încetat situația de incapacitate temporară de muncă, de maternitate, de risc maternal ori cea de îngrijire a copilului bolnav, iar când nu este posibil urmează ca zilele neefectuate să fie reprogramate;
- (3) Rechemarea din concediu se face în baza dispoziției scrise a șefului ierarhic pentru probleme urgente care fac necesară prezența Salariatului în Unitate;
- (4) În situația rechemării din concediu a Salariatului de către Angajator, cel în cauză are dreptul la:
 - a) rambursarea cheltuielilor de transport în/din locația în care se afla salariatul conform documentelor justificative pentru el și familie sa (soț/soție, copii);
 - b) acoperirea tuturor celorlalte cheltuieli, dovedite în baza actelor justificative, determinate de întreruperea concediului de odihnă;
 - c) plata unei indemnizații de întrerupere, de 15% din salariul de bază al salariatului, pentru zilele de concediu neefectuate conform programării.
- (5) Timpul consumat cu deplasarea dus-întors se consideră zile de concediu neefectuat conform programării.

Art. 117

Angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă, în următoarele 18 luni calendaristice, tuturor Salariaților care într-un an calendaristic nu au efectuat, în tot sau în parte, concediul de odihnă la care aveau dreptul.

Art. 118

Pe durata concediului de odihnă nu se poate modifica sau desface Contractul Individual de Muncă, decât în condițiile expres prevăzute de lege.

Art. 119

- (1) 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 și CCM;
 - (2) Indemnizația de concediu de odihnă reprezintă media zilnică a drepturilor salariale prevăzute la alin. (1) din ultimele 3 luni anterioare celei în care este efectuat concediul, multiplicată cu numărul de zile de concediu;
- Indemnizația de concediu de odihnă se plătește Salariatului cu cel puțin 5 zile înainte plecării în concediu sau în ziua de plată a salariului, la cererea Salariatului;



- (4) În cazul întreruperii concediului de odihnă, în condițiile art. 116 alin. (2) și (3), Salariatul nu va restitui indemnizația de concediu și alte drepturi prevăzute în prezentul Contract Colectiv de Muncă. Regularizarea drepturilor salariale convenite se va face începând cu încheierea lunii următoare, dar nu mai târziu de ultima lună a anului calendaristic;
- (5) Salariații detașați la alte instituții beneficiază de concediu de odihnă și de indemnizația aferentă în conformitate cu legea, acordate de angajatorii la care au fost detașați.

Art. 120

Salariatul încadrat cu contract de muncă pe durata determinată beneficiază de același număr de zile de concediu ca și salariații cu normă întreagă, în condițiile prevăzute de lege și Contractul Colectiv de Muncă.

Art. 121

Pe durata actualului contract Salariații beneficiază, în condițiile legii, de **vouchere de vacanță** acordate de Angajator în cuantumul maxim prevăzut de lege.

Art. 122

Angajatorul va face demersurile pentru includerea, fundamentarea și susținerea în proiectul de buget a sumelor necesare pentru respectarea cuantumului prevăzut la **Art. 121**.

Art. 123

În cazurile în care contractul său individual de muncă a încetat după ce Salariatul a efectuat concediul de odihnă, acesta este obligat să restituie Angajatorului drepturile bănești aferente concediului, corespunzătoare perioadei nelucrate din anul pentru care i s-a acordat acest concediu, cu excepția decesului salariatului.

Art. 124

Dreptul la concediu de odihnă anual nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări.

Art. 125

- (1) Compensarea în bani a concediului neefectuat este permisă doar în mod excepțional, în situațiile prevăzute de lege;
- (2) În cazul încetării CIM, concediul neefectuat până la data încetării raporturilor de muncă, va fi compensat în bani proporțional cu timpul efectiv lucrat;
- (3) În cazul decesului Salariatului, suma care reprezintă compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat se va acorda membrilor familiei, în condițiile legii.

Secțiunea VI

Alte concedii și zile libere cu și fără plată

Art. 126

Fiecare Salariat are dreptul să beneficieze, la cerere, de concediu pentru formare profesională cu sau fără plată, în condițiile legii.



[Handwritten signature]



[Handwritten signature]

Art. 127

- (1) Fiecare Salariat are dreptul să beneficieze, la cerere, de concediu fără plată pentru formare profesională la inițiativa sa, în conformitate cu dispozițiile din Codul Muncii;
- (2) Salariații pot beneficia de concedii fără plată, în condițiile alin. (1), cu condiția să înainteze Angajatorului cererea de concediu fără plată cu cel puțin o lună înainte de efectuarea acestuia, precizând în cuprinsul cererii data de începere a stagiului de formare profesională, domeniul și durata acestuia, precum și denumirea instituției de formare profesională;
- (3) Efectuarea concediului fără plată se poate realiza și fracționat în cursul unui an calendaristic pentru susținerea examenelor de absolvire a unor forme de învățământ sau pentru susținerea examenelor de promovare în anul următor în cadrul instituțiilor de învățământ superior, cu respectarea condițiilor stabilite la alin. (2);
- (4) În aceste situații, Angajatorul poate respinge solicitarea Salariatului numai dacă absența acestuia ar prejudicia grav desfășurarea activității.

Art. 128

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

Art. 129

Salariații au dreptul la zile libere plătite pentru evenimente deosebite în familie sau pentru alte situații, astfel:

- a) o zi liberă plătită de ziua de naștere a fiecărui salariat, conform art. 111;
- b) căsătoria salariatului – 7 zile libere plătite;
- c) căsătoria rudelor (părinte, copil, frați, surori) - 5 zile libere plătite;
- d) nașterea sau adopția unui copil – 10 zile libere plătite plus 10 zile libere plătite în măsura în care salariatul a urmat un curs de puericultură;
- e) decese în familie:
 - soț, soție, copil, părinte, tutore sau, după caz, a persoanei care a deținut calitatea de tutore al salariatului - 5 zile libere plătite plus o zi lucrătoare pentru durata transportului;
 - socri, bunici, frați, - 3 zile plus o zi lucrătoare pentru durata transportului;
- f) boală gravă sau accident grav în familie (soț, soție, copil, părinte) - 5 zile libere plătite;
- g) 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;
- h) în situații de excepție, Angajatorul poate acorda până la 10 zile libere plătite; la schimbarea locului de muncă, tot în cadrul SRTv, cu mutarea domiciliului în altă localitate, Angajatorul acordă 5 zile libere plătite;
- i) Salariații care au în întreținere copii în vârstă de până la 18 ani încadrați în grad de handicap beneficiază de 8 zile pe lună de muncă la domiciliu sau în regim de telemuncă, în condițiile Legii nr. 81/2018, cu modificările și completările ulterioare, cu excepția situațiilor în care natura sau felul muncii nu permite desfășurarea activității în astfel de condiții. În cazul salariaților care au în întreținere 2 sau mai mulți copii încadrați în grad de handicap cu vârsta de până la 18 ani, suplimentar față de cele 8 zile, pentru fiecare copil se mai acordă câte 2 zile pe lună de muncă la domiciliu sau în regim de telemuncă.



[Handwritten signature]



[Handwritten signature]

De această prevedere beneficiază și salariații care au în întreținere copii gemeni, tripleți sau multipleți cu vârsta de până la 18 ani (art. 118 din Legea 53/2003).

- j) (1) Salariatul are dreptul de a absenta de la locul de muncă în situații neprevăzute, determinate de o situație de urgență familială cauzată de boală sau de accident, care fac indispensabilă prezența imediată a salariatului, în condițiile informării prealabile a Angajatorului și cu recuperarea perioadei absente până la acoperirea integrală a duratei normale a programului de lucru al salariatului.
- (2) Absentarea de la locul de muncă prevăzută la alin. (1) nu poate avea o durată mai mare de 10 zile lucrătoare într-un an calendaristic.
- (3) Angajatorul și salariatul stabilesc de comun acord modalitatea de recuperare a perioadei de absență, precizată la alin. (1), în limita numărului de zile prevăzute la alin. (2).

CAPITOLUL VII SALARIZAREA ȘI ALTE DREPTURI SALARIALE

1. Salariile și majorările salariale

Art. 130

Pentru munca prestată, fiecare Salariat are dreptul la un salariu exprimat în bani care se stabilește pe bază de negociere, prin Contractul Individual de Muncă, cu respectarea prevederilor prezentului Contract Colectiv de Muncă și ale legislației în vigoare.

Art. 131

- (1) Salariul cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, sporurile și alte adaosuri;
- (2) Salariul este confidențial;
- (3) În scopul promovării intereselor și apărării drepturilor Salariaților, confidențialitatea salariilor membrilor de sindicat nu poate fi opusă conducerilor organizațiilor sindicale din SRTv ai căror membri sunt, în condițiile legii, în strictă legătură cu interesele acestora și în relația lor directă cu Angajatorul, cu condiția semnării în prealabil a unui angajament de confidențialitate.

Art. 132

- (1) Salariul în SRTv se stabilește pe bază de negociere individuală, în funcție de rezultatele evaluării performanțelor profesionale ale Salariatului;
- (2) Ierarhizarea funcțiilor de execuție și de conducere din SRTv, se realizează cu consultarea partenerilor sociali;
- (3) Limitele minime și maxime de salarizare pentru fiecare funcție în parte, corelate cu salariul minim pe Unitate pentru fiecare funcție de execuție și conducere, se stabilesc prin **Anexa nr. 4** la prezentul Contract Colectiv de Muncă;
- (4) Limitele minime și maxime ale indemnizației de conducere se stabilesc prin **Anexa nr. 4** la prezentul Contract Colectiv de Muncă;
- (5) Evaluarea performanțelor profesionale ale Salariaților se realizează în conformitate cu prevederile regulamentelor și procedurilor interne, aprobate de Conducerea SRTv - Președinte Director General;
- (6) Regulamentele, instrucțiunile și procedurile de evaluare a performanțelor profesionale individuale se aprobă de Angajator, cu consultarea organizației sindicale reprezentative.



- (7) Salariatul poate contesta rezultatul evaluării în termen de 10 zile lucrătoare de la comunicare; contestația se analizează potrivit procedurilor interne.

Art. 133

- (1) Președintele - Director General este salarizat conform Legii 41/1994;
- (2) Salariile pentru personalul încadrat pe funcții de conducere din SRTv se stabilesc prin negociere individuală cu Președintele - Director General, în funcție de obiectivele și criteriile de performanță managerială cerute prin natura funcției de conducere, convenite prin CIM și fișa postului și în conformitate cu indicii de salarizare din **Anexa nr. 4** la prezentul Contract Colectiv de Muncă.

Art. 134

- (1) Drepturile bănești cuvenite Salariaților se plătesc înaintea oricăror obligații bănești ale Unității;
- (2) Salariul nu poate fi urmărit sau reținut decât în cazurile și în condițiile prevăzute de lege;
- (3) În situația în care Angajatorul nu poate asigura pe durata zilei de muncă, parțial sau total, condițiile necesare realizării sarcinilor de serviciu, acesta este obligat să plătească angajaților salariul de bază pentru timpul cât lucrul a fost întrerupt;
- (4) În cazul decesului Salariatului, drepturile bănești care i se cuvin, până la data la care s-a produs decesul, se plătesc în conformitate cu prevederile legale.

Art. 135

Plata salariilor se face o dată pe lună, la data de 15 a fiecărei luni.

Art. 136

- (1) Părțile contractante convin asupra următoarelor prevederi pentru perioada de valabilitate a prezentului CCM:
 - a) se pot efectua majorări salariale prin negocieri individuale, în raport cu posibilitățile financiare ale societății, în limitele bugetului aprobat și 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 vor 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;
- (2) Angajatorul se obligă a corela în permanență valoarea salariului de bază minim brut din SRTv, astfel încât întotdeauna acesta să fie cu 5% mai mare decât salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată.

2. Alte drepturi salariale



Art. 137

(1) Spor acordat personalului de specialitate pentru desfășurarea activităților de televiziune în timpul deplasărilor de cel puțin 2 zile, după cum urmează:

a) Spor permanent, consemnat prin act adițional la CIM, în cuantum de 10% din salariul de bază al salariaților, pentru angajații structurilor care prin natura activității curente își desfășoară activitatea pe teren, respectiv acordat salariaților care lucrează în structura Serviciului Transmisiuni Exterioare;

b) Spor în cuantum de 20% din salariul de bază, acordat exclusiv personalului de specialitate, aflat în deplasare, a cărui prezență și activitate contribuie direct la producerea materialului audio-video necesar emisiunilor TV filmate în deplasări în afara localității. Acest spor nu se cumulează cu cel prevăzut la lit. a) și nu se acordă pentru perioada de transport. Acest spor e condiționat de prestarea a maximum 8 ore de muncă în condiții de teren pe parcursul unei zile. Acest spor este menit să compenseze uzura fizică și expunerea prelungită la diverși factori de mediu (ploaie, vânt, frig, căldură) sau condiții nefavorabile, în cazul filmărilor de lungă durată sau al transmisiunilor complexe.

Munca în condiții de expunere la factori de mediu și teren, în sensul prezentului articol, este strict limitată la producția de conținut audiovizual (filmări, înregistrări, transmisiuni). Nu beneficiază de acest spor personalul care efectuează deplasări în afara SRTv pentru sarcini administrative, documentare de birou, întâlniri de coordonare sau orice altă activitate care nu generează în mod direct material audio-video necesar emisiunilor TV.

Art. 138

(2) Salariații SRTv beneficiază de sporuri prevăzute în **Anexa nr. 3** la prezentul Contract Colectiv de Muncă, calculate la salariile de bază;

(3) Angajatorul se obligă să acorde și alte sporuri, stabilite prin lege, în măsura în care sunt aplicabile în SRTv.

Art. 139

(1) Alte venituri sunt:

a) Premii acordate transparent, pentru activități meritorii din fondul de salarii;

b) Un adaos la salariul de bază de 7% pentru Salariații care îndeplinesc, pe lângă activitatea de bază, sarcini de gestiune pentru care se percep garanții;

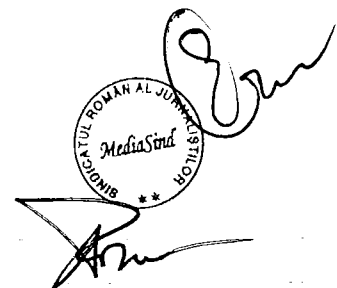
c) Drepturi de autor și drepturi conexe dreptului de autor;

d) Indemnizație de pericolitate, în valoare de 80 lei/zi pentru salariații care efectuează deplasări în zone de calamitate sau de risc din țară, declarate ca atare prin prevederile legale în vigoare;

e) Indemnizație de moderator/prezentator, în cuantum negociat, avizat de Comitetul Director, pentru care se încheie un Act adițional la C.I.M. pe durată determinată;

(2) Se poate acorda anual fiecărui salariat al SRTv, cu ocazia sărbătorilor legale de Crăciun și de Paște, câte un salariu de bază minim brut la nivel de instituție, proporțional cu timpul efectiv lucrat în ultimele 12 luni în limita bugetului aprobat.

CAPITOLUL VIII FORMAREA PROFESIONALĂ



Art. 140

- (1) Prin termenul de "formare profesională", Părțile convin că se înțelege orice procedură prin care un Salariat dobândește o calificare profesională minimă atestată printr-un certificat sau o diplomă eliberată în condițiile legii;
- (2) Prin termenul de "formare profesională continuă", Părțile convin că se înțelege orice procedură prin care Salariatul, având deja o calificare sau o profesie, își completează cunoștințele profesionale, fie prin aprofundarea studiilor într-un anumit domeniu al specialității de bază, fie prin deprinderea unor metode sau procedee noi, adaptate domeniului în care are specialitatea de bază;
- (3) Formarea profesională cuprinde formarea profesională inițială și formarea profesională continuă organizate prin alte forme decât cele specifice sistemului național de învățământ;
- (4) Formarea profesională inițială și formarea profesională continuă a Salariaților, în interesul și la inițiativa SRTV, în cadrul programului anual de formare profesională elaborat de angajator, se face pe cheltuiala acestuia și pe baza programelor și priorităților stabilite de către părți.

Art. 141

- (1) Formarea profesională a salariaților are următoarele obiective principale:
 - a) adaptarea salariatului la cerințele postului și 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.

Art. 142

- (1) 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 SRTV sau de către furnizorii de servicii de formare profesională din țară sau străinătate;
 - (b) stagii de adaptare profesională la cerințele postului și ale locului de muncă;
 - (c) stagii de practică și specializare în țară și în străinătate;
 - (d) alte forme de pregătire convenite între SRTV și salariat.

Art. 143

- (1) Societatea Română de Televiziune are obligația de a asigura salariaților, acces periodic la formarea profesională, cel puțin o dată la 2 (doi) ani. În cazul în care în cursul a 2 ani calendaristici consecutivi salariatul nu a participat la o formare profesională pe cheltuiala angajatorului, salariatul în cauză are dreptul la un concediu pentru formare profesională, plătit de angajator, de până la 20 zile lucratoare. Salariatul care a beneficiat de concediul respectiv are obligația de a prezenta la reluarea activității certificatul de absolvire;
- (2) Societatea Română de Televiziune elaborează anual planuri de formare profesională, cu consultarea partenerilor sociali și care devin anexă la CCM; 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 SRTv, cu consultarea partenerilor sociali.

Art. 144

Formarea profesională inițială și formarea profesională continuă se realizează, fie la inițiativa Angajatorului, fie la inițiativa Salariatului.

Art. 145

Modalitatea concretă de formare profesională, drepturile și obligațiile Părților, durata formării profesionale, precum și orice alte aspecte legate de formarea profesională, inclusiv obligațiile contractuale ale salariatului în raport cu Angajatorul care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională, se stabilesc prin acordul Părților și fac obiectul unor acte adiționale la CIM.

Art. 146

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

Art. 147

- (1) Salariaților înscriși de SRTv la un curs pentru care plătește taxă/onorariu/contravaloare servicii de formare profesională li se vor încheia acte adiționale la CIM pentru pregătire profesională.
- a) Durata pentru care se încheie Acte adiționale la CIM pentru pregătire profesională este de minim 3 luni și de maxim 24 luni;
- b) 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 Televiziune din inițiativa lor și/sau din motive imputabile, înainte de împlinirea termenului prevăzut în Actul Adițional la Contractul Individual de Muncă.

Art. 148

- (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, Angajatorul va analiza 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. 149

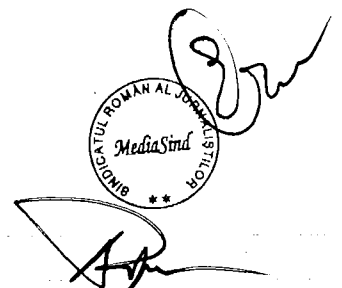
Angajatorul va înscrie în bugetul anual de venituri și cheltuieli fondurile necesare desfășurării programului de formare profesională continuă.

**CAPITOLUL IX
MĂSURI DE PROTECȚIE SOCIALĂ
ȘI ALTE FACILITĂȚI ACORDATE SALARIAȚILOR**



Secțiunea I
Beneficii suplimentare

[Signature]



Art. 150

- (1) La nivelul Angajatorului se va constitui și utiliza un fond social în cuantum de cel puțin 2% din fondul de salarii, conform legii, care va fi prevăzut în bugetul SRTV aprobat de Consiliul de Administrație;
- (2) Utilizarea fondului social se va face cu aprobarea Angajatorului, cu consultarea partenerilor sociali, în conformitate cu legislația aplicabilă și cu delegările de competențe operabile prin mandat expres sau prin metodologie, după caz.

Art. 151

Se asigură lunar, conform legii, pentru Salariații încadrați cu CIM, tichete de masă la maximul valorii nominale stabilite prin reglementări legale.

Art. 152

- (1) În cazul în care Salariatele se află în concediu de maternitate, unitatea va compensa pentru o perioadă de 6 săptămâni diferența dintre salariul de bază individual avut la momentul acordării concediului de maternitate și indemnizația legală pentru concediul de maternitate la care salariatele în cauză au dreptul;
- (2) În cazul în care salariatul/salariața se află în concediu de creștere și îngrijire a copilului, unitatea va compensa, din fonduri proprii, pe o perioadă de 3 luni, diferența dintre salariul de bază individual avut și indemnizația legală la care are dreptul.

Art. 153

- (1) În afara concediului legal plătit pentru îngrijirea copiilor în vârstă de până la 2 ani și a copiilor cu handicap până la vârsta de 3 ani, Salariații pot beneficia în continuare, cel mult un an, de concediu fără plată;
- (2) La întoarcerea din concediul de creștere copil de până la 2 ani, Salariații vor beneficia, ca limită minimă, de salariul avut la momentul încetării cauzei de suspendare a Contractului Individual de Munca, actualizat cu indexările acordate, valoare de la care se pornește negocierea individuală.

Art. 154

- (1) Pentru nașterea fiecărui copil, Angajatorul acordă un ajutor bănesc în cuantum de trei salarii minime pe Unitate;
- (2) Ajutorul prevăzut la alin. (1) se acordă unuia dintre părinți, salariat al SRTV;
- (3) Cererea trebuie depusă în cel mult 90 zile lucrătoare de la eliberarea certificatului de naștere, anexat în copie;
- (4) Ajutorul prevăzut la alin. (1) va fi acordat și în situația adopției;
- (5) Soluționarea cererii se face în termen de cel mult 30 zile lucrătoare de la înregistrarea cererii la registratura SRTV.

Art. 155

- (1) În cazul îmbolnăvirii acute grave sau accidentării Salariatului, în temeiul unei solicitări depuse la registratura SRTV în termen de cel mult 60 zile lucrătoare de la producerea evenimentului acut, însoțită de documente medicale justificative, Angajatorul acordă Salariatului un ajutor social material de până la 5 salarii minime pe Unitate, cu avizul medicului SRTV și a Departamentului Economic, conform criteriilor din **Anexa nr. 5**;



Handwritten signature

Handwritten signature
Circular stamp: SINDICATUL MediaSind ROMÂNIA

- (2) În cazul existenței unei afecțiuni cronice grave din categoria celor enumerate limitativ în **Anexa nr. 5**, conform Clasificației Internaționale a Maladiilor, Angajatorul acordă Salariatului un ajutor social material, trimestrial, în cuantum de 1.000 lei, în condițiile evidențierii acesteia, actualizate periodic la Cabinetul Medical SRTv în funcție de stadiu, vechime, prognostic;
- (3) Dispozițiile alin. (1) și (2) se aplică în mod corespunzător și în situația îmbolnăvirii membrilor familiei salariatului, respectiv soț, soție, copil minor aflat în întreținere sau copil cu handicap, caz în care Angajatorul acordă Salariatului un ajutor social material în cuantum de 50% din ajutorul material acordabil;
- (4) Nu beneficiază de ajutoarele sociale prevăzute mai sus, cei care au suferit un accident de muncă urmat de o vătămare gravă sau o îmbolnăvire profesională cu urmări grave, acestora fiindu-le aplicabile dispozițiile **Art. 174**;
- (5) Soluționarea cererii se face în termen de cel mult 15 zile lucrătoare de la înregistrarea cererii la registratura SRTv.

Art. 156

- (1) În cazul decesului Salariatului/soțului/sotiei și/sau al copilului acestuia, Angajatorul, pe eveniment, asigură în procedură de urgență soțului supraviețuitor, salariatului sau rudelor până la gradul 2 inclusiv, după caz, un ajutor social material de 5 salarii minime pe Unitate ale salariatului la data decesului;
- (2) În cazul inexistenței soțului supraviețuitor și a rudelor de până la gradul 2 inclusiv, Angajatorul, prin intermediul sindicatului reprezentativ, asigură serviciile funerare complete;
- (3) În cazul decesului părinților și/sau persoanei aflate sub tutela salariatului, sau, după caz, a persoanei care a deținut calitatea de tutore al salariatului Angajatorul acordă un ajutor social material echivalent cu 50% din ajutorul acordat potrivit alin. (1). Ajutorul se acordă unui singur Salariat, indiferent de numărul membrilor de familie angajați în SRTv, în baza copiei conforme cu originalul de pe certificatul de deces și/sau a altor documente de atestare a gradului de rudenie;
- (4) Soluționarea cererii și plata aferentă se fac în termen de cel mult 15 zile lucrătoare de la înregistrarea cererii la registratura SRTv;
- (5) Cererea trebuie depusă în cel mult 6 luni de la eliberarea certificatului de deces.

Secțiunea II

Alte facilități acordate salariaților

Art. 157

- (1) În situația în care Angajatorul încheie contracte cu parteneri străini, potrivit cărora Salariații vor executa unele lucrări în străinătate, condițiile de muncă și salarizare, precum și celelalte drepturi și obligații ale acestor salariați vor fi stabilite prin negocieri în condițiile prevăzute de lege și cu respectarea clauzelor cuprinse în contractul încheiat cu partenerul extern;
- (2) Angajatorul se obligă ca în contractele cu parteneri străini pentru activități pe teritoriul României să prevadă o clauză prin care partea străină se obligă să respecte drepturile prevăzute de legislația muncii în vigoare, de prezentul Contract Colectiv de Muncă și de Convențiile Organizației Internaționale a Muncii ratificate de România.



Art. 158

- (1) Salariații care se pensionează anticipat sau anticipat parțial cu cel puțin 3 ani, 2 ani, 1 an înainte de pensionarea la limită de vârstă pot beneficia, în limita bugetului aprobat, la pensionare de o indemnizație astfel:
 - a) pentru pensionarea cu cel puțin 3 ani înainte de limita de vârstă - 10 salarii minime pe instituție;
 - b) pentru pensionarea cu o perioadă cuprinsă între 2 și 3 ani înainte de limita de vârstă - 6 salarii minime pe instituție;
 - c) pentru pensionarea cu o perioadă cuprinsă între 1 an și 2 ani înainte de limita de vârstă - 3 salarii minime pe instituție;
- (2) Indemnizația va fi acordată în tranșe lunare cu eșalonare pe întreaga perioadă a anticipării, dar nu mai mult de 3 ani;
- (3) Data de referință luată în calcul în vederea încadrării în una din situațiile prevăzute la alin. (1) va fi data încetării CIM înscrisă în decizia de încetare a raportului de muncă;
- (4) De drepturile prevăzute la alin. (1) beneficiază la pensionare și salariații care și-au desfășurat activitatea în condiții de muncă deosebite sau speciale (inclusiv grupele I și II de muncă), salariații care au statut de persoană cu invaliditate gr. I și gr. II și se pot pensiona cu reducerea vârstei standard de pensionare, precum și alți salariați care, în temeiul legii, beneficiază de reducerea vârstei standard de pensionare pentru limită de vârstă.
- (5) De prevederile prezentului articol beneficiază și Salariații care se pensionează la limită de vârstă cu reducerea vârstei de pensionare.

Art. 159

Salariații care se pensionează la limită de vârstă beneficiază la pensionare de o indemnizație în sumă fixă, a cărei valoare este de două salarii medii pe economie la data pensionării, la valoarea publicată de I.N.S., indiferent de vechime.

Art. 160

- (1) Părțile vor acționa împreună pentru identificarea unor soluții în vederea amenajării unor spații de recreere activă destinate îmbunătățirii/întreținerii stării de sănătate a Salariaților.
- (2) Angajatorul asigură, în quantumul maxim prevăzut de lege pentru deductibilitate fiscală, accesul salariaților la un sistem de asigurare voluntară de sănătate sau la abonamente medicale private, cu un furnizor contractat către Angajator în condițiile legii. Impozitarea în limitele prevăzute de lege este suportată de Angajator.

CAPITOLUL X SĂNĂTATEA ȘI SECURITATEA ÎN MUNCĂ

ASIGURAREA CONDIȚIILOR DE MUNCĂ

Secțiunea I

Asigurarea securității și sănătății în muncă



Art. 161

- (1) Angajatorul are obligația să asigure securitatea și sănătatea Salariaților în toate aspectele legate de muncă;
- (2) Angajatorul se obligă să respecte legislația în vigoare în domeniul securității și sănătății în muncă;
- (3) La nivelul SRTv va funcționa Comitetul de Securitate și Sănătate în Muncă (CSSM), în conformitate cu prevederile Normelor Metodologice de aplicare a Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006;
- (4) Comitetul de Securitate și Sănătate în Muncă este constituit din următorii membri:
 - a) reprezentanții Angajatorului;
 - b) reprezentanți ai salariaților cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății;
 - c) medicul de medicina muncii.
- (5) Numărul reprezentanților salariaților este egal cu numărul reprezentanților Angajatorului;
- (6) Angajatorul sau reprezentantul său legal este Președintele Comitetului de Securitate și Sănătate în Muncă;
- (7) Compartimentul de protecție a muncii/Serviciul intern de prevenire și protecție asigură secretariatul Comitetului de Securitate și Sănătate în Muncă;
- (8) La ședințele Comitetului de Securitate și Sănătate în Muncă va participa, în calitate de invitat permanent, un reprezentant din partea Organizației sindicale reprezentative;
- (9) Reprezentanții salariaților vor fi aleși pe o perioadă de 2 ani și se desemnează în funcție de numărul de salariați ai instituției, în conformitate cu prevederile art. 60 alin (2) din Normele Metodologice de aplicare a Legii Securității și Sănătății în Muncă;
- (10) Angajatorul va elabora măsurile de securitate și sănătate în muncă și le va înainta Comitetului de Securitate și Sănătate în Muncă;
- (11) Angajatorul trebuie să prezinte, cel puțin o dată pe an, Comitetului de Securitate și Sănătate în Muncă un raport scris care va cuprinde situația securității și sănătății în muncă, acțiunile care au fost întreprinse și eficiența acestora în anul încheiat, precum și propunerile pentru planul de prevenire și protecție ce se vor realiza în anul următor;
- (12) Timpul de muncă afectat activității în Comitetul de securitate și sănătate în muncă se consideră timp de lucru efectiv prestat.

Art. 162

- (1) Pentru desfășurarea în bune condiții a activității de securitate și sănătate în muncă, Angajatorul va asigura organizarea și dotarea Compartimentului de protecție a muncii în conformitate cu prevederile art. 13 lit. g din Legea securității și sănătății în muncă nr. 319/2006;
- (2) Părțile înțeleg să facă toate demersurile necesare pentru dezvoltarea Cabinetului de medicină generală, pentru dotarea acestuia cu aparatură și medicamente în vederea asigurării asistenței medicale curente și activității medical-preventive în cadrul Unității;
- (3) Angajatorul va asigura asistență medicală între orele 8:00 – 22:00. Pentru intervalul orar 22:00 – 08:00, Angajatorul va întreprinde demersurile necesare în vederea asigurării de servicii medicale.



- Pentru intervalul 22:00 – 8:00, în eventualitatea existenței unor situații neprevăzute, acestea se pot rezolva prin serviciile publice de urgență. În zilele de sâmbătă, duminică și sărbătorile legale, se asigură asistență medicală între orele 9:00 – 17:00;
- (4) Trimestrial, medicul de medicina muncii și Cabinetul medical vor prezenta Comitetului de Securitate și Sănătate în Muncă un raport scris referitor la situația existentă, măsurile luate, precum și propuneri privind promovarea sănătății la locul de muncă;
- (5) Pentru stabilirea aptitudinii în muncă, medicul specialist de medicina muncii poate solicita în conformitate cu legislația specifică și alte investigații și examene medicale de Specialitate;
- (6) La stabilirea măsurilor vizând condițiile de muncă, Părțile vor ține seama de următoarele principii de bază:
- Ameliorarea efectivă a condițiilor de securitate și sănătate în muncă, în conformitate cu prevederile legislației în domeniul securității și sănătății în muncă, atât în baza concluziilor determinărilor și expertizării condițiilor de muncă, cât și a recomandărilor medicului de medicina muncii;
 - Stabilirea și aplicarea de urgență a măsurilor compensatorii de organizare a activității, în conformitate cu prevederile legislației în domeniul securității și sănătății în muncă, în situația în care măsurile adecvate de protecție nu pot fi luate sau nu pot duce la ameliorarea efectivă a condițiilor de muncă pentru Salariații care lucrează la respectivele locuri de muncă (spre exemplu: reducerea expunerii la factorii de risc, prin respectarea timpului maxim de expunere cuprins în programul de lucru);
 - Angajatorul va actualiza/revizui, trimestrial, planul de măsuri cu termene și responsabilități concrete, cu consultarea Partenerilor sociali. Urmărirea realizării acestuia este în sarcina Comitetului de Securitate și Sănătate în Muncă. Acesta va informa trimestrial atât conducerea Unității, cât și Organizația sindicală reprezentativă;
 - Aceste măsuri, cu excepția celor prevăzute la lit. b), vor fi aplicate în mod continuu de Angajator.

Art. 163

- (1) În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității la locurile de muncă, Angajatorul va întreprinde, în condițiile legii, următoarele măsuri concrete:
- Determinarea și expertizarea condițiilor de muncă, atât la sediul central, cât și la Studiourile teritoriale;
 - Asigurarea condițiilor de spațiu în conformitate cu normativele legale;
 - Respectarea condițiilor de mediu pentru fiecare loc de muncă (iluminat, zgomot, microclimat, vibrații, temperatură, ventilație, umiditate, mobilier adecvat activității solicitate etc.);
 - Amenajarea/întreținerea anexelor sociale la locurile de muncă (vestiare, grupuri sanitare, spații de repaus și așteptare, spații de servire a mesei-restaurant/cantină, cafenea);
 - Eliminarea sau reducerea factorilor poluanți de mediu;
 - Asigurarea Salariaților pentru risc de accidente de muncă și boli profesionale, în condițiile legii.



Art. 164

- (1) Angajatorul se obligă ca, în conformitate cu prevederile legislației în vigoare, în cazul temperaturilor extreme să adopte următoarele măsuri:
- reducerea duratei zilei de lucru cu 2 până la 4 ore. În cazuri excepționale, se poate dispune întreruperea activității pentru cei care prestează muncă în spații descoperite;
 - adaptarea programului de lucru în funcție de condițiile climaterice de la locul de muncă în conformitate cu prevederile legii;
 - asigurarea zilnică, în condițiile legii, a 3 litri de apă minerală (vara) sau 1 litru de ceai cald (iarna) de persoană, după caz;
 - echipament specific de protecție, pentru cei care desfășoară activitatea în spațiu descoperit;
 - orice alte măsuri care se impun, în conformitate cu legea, pentru asigurarea protecției salariațului în funcție de condițiile climaterice concrete.

Art. 165

Angajatorul asigură organizarea rațională a muncii pentru fiecare loc de muncă, astfel încât să se asigure un ritm normal de lucru la o intensitate a efortului muscular și/sau intelectual și la o tensiune nervoasă care să nu conducă la oboseala excesivă a Salariaților.

Art. 166

- (1) Angajatorul stabilește numărul de personal în raport cu volumul activității desfășurate și cu durata timpului normal de muncă, astfel încât să se poată îndeplini obiectivele impuse de lege Serviciului public de televiziune, cu respectarea normelor de sănătate și securitate în muncă;
- (2) În toate cazurile în care munca este efectuată într-un timp impus, colectiv sau individual, se va planifica timpul necesar de refacere a capacității de muncă;
- (3) Acolo unde natura muncii o impune, pentru a permite utilizarea reală a timpilor de refacere a capacității de muncă, numărul de personal va cuprinde un număr corespunzător de Salariați pentru înlocuire;
- (4) Nerespectarea prevederilor acestui articol de către coordonatorii compartimentelor se consideră abatere disciplinară. Sesizarea încălcării prevederilor anterioare se poate face de către Salariați sau de către Sindicate.

Secțiunea II

Prevenirea riscurilor profesionale

Art. 167

- (1) Pentru prevenirea oricăror riscuri profesionale (accidente de muncă și boli profesionale), Angajatorul se obligă să asigure dotarea cu echipament de muncă și echipament individual de protecție, adaptat factorilor de risc ce apar în îndeplinirea sarcinilor de muncă;
- (2) Acordarea echipamentelor individuale de protecție este obligatorie, în condițiile legii, iar contravaloarea acestora se suportă integral de către angajator. Achiziționarea echipamentelor de protecție, a celor de lucru și a mijloacelor de protecție colectivă se va face numai cu respectarea prevederilor actelor normative specifice;



- (3) În cazul unui accident de muncă sau a dobândirii de către un Salariat a unei boli profesionale, toate cheltuielile necesare pentru analize, tratament și refacere, la recomandarea medicului, se suportă de către asigurator sau de către Angajator, după caz, cu respectarea prevederilor legale în materie;

Art. 168

- (1) În raport cu condițiile în care se desfășoară activitatea, Angajatorul va asigura, conform legii, echipamentul de lucru necesar, suportând 50% din costul acestuia.
- (2) Acordarea echipamentelor de protecție și de lucru se face în baza Normativului intern, elaborat de CSSM;
- (3) Salariații au obligația de a purta și folosi echipamentele de lucru și de protecție din dotare. Nerespectarea acestei obligații reprezintă abatere disciplinară, fiind sancționată conform prevederilor Regulamentului Intern.

Art. 169

- (1) Angajatorul va asigura pe cheltuiala sa cadrul organizatoric pentru instruirea și testarea Salariaților cu privire la legislația și instrucțiunile de securitate și sănătate a muncii și instruirea în domeniul situațiilor de urgență;
- (2) La angajarea unui nou Salariat sau la schimbarea locului de muncă sau a felului muncii, instruirea și testarea efectivă cu privire la riscurile ce le presupune noul loc de muncă, precum și cu privire la legislația și instrucțiunile de securitate și sănătate în muncă și instruirea în domeniul situațiilor de urgență are caracter obligatoriu;
- (3) Activitatea de instruire și testare, astfel cum aceasta este prevăzută la alineatul precedent, va fi efectuată de către personal de specialitate, Salariaților revenindu-le obligația de a-și însuși și de a respecta Normele de Protecție a Muncii, precum și prevederile normelor din domeniul situațiilor de urgență.

Art. 170

- (1) Angajarea Salariaților sau schimbarea locului de muncă în cadrul SRTv nu se poate face decât în baza unui certificat medical, fișă de aptitudine eliberată de medicul specialist de medicina muncii și a verificării aptitudinilor psihoprofesionale, corespunzător sarcinilor din fișa postului, de către psihologul unității sau de o unitate autorizată conform legii;
- (2) La angajare, salariatul este obligat să prezinte copia dosarului medical de la serviciul medical de medicina a muncii de la locul sau de muncă anterior sau, după caz, adeverință medicală eliberată de medicul de familie;
- (3) Angajatorul are obligația de a asigura pe cheltuiala sa examinarea medicală periodică în conformitate cu H.G. nr. 355/2007;
- (4) În cazul în care nu se asigură acest control medical periodic, Angajatorul va fi obligat să suporte contravaloarea controlului medical, indiferent de unitatea medicală unde Salariatul și l-a efectuat, cu avizul prealabil al Cabinetului Medical din SRTv și al Compartimentului de protecție a muncii.
- (5) Dosarele medicale, rezultatele examinărilor medicale, fișele de identificare a riscurilor profesionale se păstrează la Cabinetul medical al SRTv. Fișa de aptitudine care finalizează examenul medical, eliberată de medicul specialist de medicina muncii se va atașa la dosarul de personal de la Serviciul Personal;
- (6) Refuzul Salariatului de a se prezenta la examinarea medicală periodică reprezintă abatere disciplinară, fiind sancționată în conformitate cu prevederile Regulamentului Intern;



ASJ



Am

- (7) Fișa de aptitudine care finalizează examenul medical, eliberată de medicul specialist de medicina muncii se va atașa la dosarul de personal de la Serviciul Personal;

Art. 171

În cazul recomandărilor medicului de medicina muncii, Angajatorul va asigura trecerea Salariatului pentru care s-a constatat inaptitudinea fizică și/sau psihică ce nu îi permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat, în alt loc de muncă disponibil compatibil cu pregătirea profesională, sau, după caz, cu capacitatea de muncă stabilite de medicul de medicina muncii.

Art. 172

- (1) În urma determinărilor de noxe sau prin expertizările efectuate de către organismele specializate ale statului, la propunerea Comitetului de Securitate și Sănătate în Muncă și în funcție de constatările Inspectoratului Teritorial de Muncă, Angajatorul și Organizația sindicală reprezentativă din unitate vor evidenția locurile de muncă în care mediul ambiant și condițiile de muncă nu se încadrează în parametrii minimali pentru o activitate lipsită de riscuri în ceea ce privește sănătatea Salariatului;
- (2) Locurile astfel evidențiate vor fi atent supravegheate în scopul îmbunătățirii condițiilor de muncă;
- (3) Salariații care își desfășoară activitatea în locuri de muncă astfel evidențiate beneficiază, după caz, de echipament de protecție, materiale igienico-sanitare, alimentație de protecție și antidot, precum și un spor negociat de până la 15% aplicat la salariul brut al celor care lucrează în acele condiții;

Art. 173

La cererea uneia dintre Părți, medicii de medicina muncii și inspectorii de muncă vor fi consultați cu privire la durata timpului de muncă și la acordarea de concedii suplimentare, cu respectarea prevederilor legale în vigoare. Angajatorul are obligația să asigure permanent condițiile tehnice de mediu avute în vedere la stabilirea programului de activitate.

Secțiunea III

Protecția în cazul riscurilor profesionale

Art. 174

- (1) În cazul în care Salariatul suferă un accident de muncă de care nu se face vinovat, urmat de o vătămare gravă sau se constată o îmbolnăvire profesională cu urmări grave, acesta va beneficia de un ajutor social din partea Angajatorului echivalent cu 6 salarii de bază avute în luna anterioară survenirii accidentului de muncă sau bolii profesionale. Se consideră că intervine o vătămare gravă sau urmări grave, în situația în care accidentul de muncă sau îmbolnăvirea profesională a determinat o incapacitate de muncă mai mare de 30 de zile lucrătoare;
- (2) În cazul intervenției unei invalidități cauzată de un accident de muncă de care nu se face vinovat sau a unei boli profesionale, care are drept consecință pensionarea pentru incapacitate de muncă a persoanei respective, Unitatea va plăti acesteia, timp de 6 luni, în afara ajutorului social prevăzut la alin. (1) și o indemnizație egală cu diferența dintre contravaloarea salariului de care fostul Salariat a beneficiat la data pensionării și pensia de invaliditate;



- (3) Dacă decesul Salariatului a survenit din cauza unui accident de muncă de care nu se face vinovat sau a unei boli profesionale, Angajatorul va plăti lunar, timp de 12 luni, persoanei îndreptățite din familia Salariatului, în afara ajutorului social prevăzut la alin. (1) și o indemnizație egală cu contravaloarea salariului de baza de care ar fi beneficiat Salariatul decedat. Prin persoane îndreptățite, în înțelesul prezentului alineat, se înțelege soțul supraviețuitor, sau după caz ascendenții sau descendenții sau asimilații în raport cu salariatul decedat, sau în lipsa acestora, persoana ce se află conform legii, în întreținerea salariatului decedat, la momentul intervenirii decesului. Plata ajutorului se acordă către o singură persoană îndreptățită cu luarea în considerare a următoarei ordini de prioritate: soțul supraviețuitor, copiii aflați în întreținere, alte persoane îndreptățite aflate în întreținerea Salariatului decedat;
- (4) Părțile se obligă să asigure un regim de protecție specială a muncii femeilor cel puțin la nivelul drepturilor specifice reglementate de legislația muncii și a prevederilor prezentului Contract Colectiv de Muncă.
- (5) În conformitate cu prevederile legale, Angajatorul este obligat să asigure protecția vederii salariaților care utilizează la locul de muncă echipamente cu ecran de vizualizare.

Prevederile prezentului articol se aplică tuturor locurilor de muncă din cadrul SRTv care implică utilizarea ecranelor de vizualizare și a sistemelor de monitorizare, identificându-se aici, dar fără a se limita la acestea: studiourile de emisie și producție, regiile de emisie și montaj, cabinele de montaj, post-producție și grafică, posturile de lucru din toate redacțiile și birourile administrative, precum și punctele de control tehnic sau monitorizare semnal, regiile carelor de reportaj, DSNG-uri, unde activitatea se desfășoară preponderent sub iluminat artificial sau în condiții de intensitate luminoasă scăzută. Această obligație decurge din interpretarea obligatorie a Directivei 90/270/CEE (Cauza CJUE c-392/21), care stipulează că dispozitivele de corecție speciale includ ochelarii de vedere ce vizează corectarea și prevenirea dificultăților vizuale în raport cu o activitate ce implică un echipament cu ecran.

(6) Salariații care activează în locurile de muncă prevăzute la alin. (5) vor beneficia de un examen adecvat al ochilor și vederii, costurile fiind suportate integral de Angajator, după cum urmează:

- a) la intervale regulate (anual);
- b) ori de câte ori apar tulburări vizuale care pot fi cauzate de lucrul la ecran;
- c) în cazul în care, în urma examenului de specialitate, se dovedește că salariatul necesită dispozitive de corecție speciale (ochelari de vedere cu protecție pentru monitor sau lentile specifice) pentru desfășurarea activității, Angajatorul se obligă a deconta contravaloarea acestora (ramă, lentile și consultație).
- 7) Procedura de decontare se va realiza în termen de maximum 30 de zile de la depunerea documentelor justificative (factură și recomandare medicală), în limita unui plafon de 500 de lei per salariat, o dată la 2 ani.

Art. 175

- (1) Angajatorul va adopta măsuri pentru evitarea ținerii în locuri de muncă cu condiții grele, vătămătoare ori periculoase a femeilor gravide, prin schimbarea la cererea acestora a locului de muncă într-un post corespunzător pregătirii, cu menținerea aceluiași salariu;
- (2) Începând cu luna a V-a de sarcină, femeile gravide nu pot fi repartizate sau menținute în posturi ce presupun muncă de noapte sau condiții deosebite de muncă. Aceeași interdicție funcționează și în cazul femeilor care alăptează;



- (3) Salariatele gravide beneficiază, la cerere, de protecția maternității la locurile de muncă în condițiile stabilite de lege.

Art. 176

Comitetul de Securitate și Sănătate în Muncă va organiza și desfășura verificări periodice privind respectarea legislației de securitate și sănătate a muncii în cadrul SRTv.

**CAPITOLUL XI
RĂSPUNDEREA DISCIPLINARĂ**

Art. 177

- (1) La nivelul SRTv, pentru fiecare cercetare disciplinară prealabilă se constituie **Comisie/Comisii distincte** care au ca obiect cercetarea și analizarea faptei/faptelor imputate salariatului ca presupuse abateri disciplinare, urmare sesizării înaintate PDG.
- (2) Componența comisiei de cercetare disciplinară prealabilă (CCDP) este dispusă de către Angajator, cu consultarea șefului structurii din care face parte salariatul cercetat disciplinar.
- (3) CCDP are în componență¹ 3 sau 5 membri titulari, dintre care unul va fi desemnat coordonator – **Președintele Comisiei**.
- (4) Din componența **Comisiei** va face parte cu drepturi depline, unul (în cazul comisiei cu trei membri) sau doi (în cazul comisiei cu cinci membri) reprezentanți² al Sindicatului reprezentativ la nivel de unitate.
- (5) Prin Decizia de constituire a **Comisiei**, angajatorul **poate** numi și **membrii supleanți** ai membrilor titulari, inclusiv un **secretar titular al Comisiei** și un **supleant** al acestuia.
- (6) În situația în care salariatul cercetat disciplinar, membru al unei organizații sindicale la nivelul SRTv nu dorește să fie asistat, reprezentantul sindicatului nu este convocat la ședințele comisiei.

Art. 178

- (1) Pentru stabilirea numărului membrilor Comisiei, angajatorul are în vedere complexitatea și domeniul situației/faptei sesizate ca fiind abatere disciplinară.
- (2) În Comisia de cercetare prealabilă pot fi numiți membri persoane/salariați care au cunoștințe specifice domeniului în care salariatul cercetat disciplinar își desfășoară activitatea, inclusiv specialiști în domeniul de activitate al salariatului cercetat sau avocați.

Art. 179

- În cursul cercetării disciplinare prealabile salariatul cercetat disciplinar are dreptul:
- a) să formuleze și să susțină toate apărările în favoarea sa și să transmită **Comisiei** toate probele și motivațiile pe care le consideră necesare;
- b) să fie asistat, la cererea sa, de către un consultant extern specializat în legislația muncii sau de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este. Consultantul și/sau reprezentantul sindicatului din care face parte salariatul au statut



număr impar de membri

² altul decât cel prevăzut la art.178 alin. (1) lit. b) care are statut de observator și nu face parte din componența Comisiei.



de **observator**, fără drept de vot și nu fac parte din Comisia de cercetare disciplinară prealabilă.

Art. 180

Principiile care stau la baza antrenării **răspunderii disciplinare** sunt:

- a) **prezumția de nevinovăție** - salariatul cercetat disciplinar este considerat nevinovat pentru fapta sesizată ca abatere disciplinară, pe toată durata cercetării disciplinare prealabile, până la momentul dovedirii vinovăției;
- b) **garantarea dreptului la apărare** - se recunoaște dreptul salariatului cercetat disciplinar de a formula și de a susține apărări în favoarea sa, de a prezenta probele și motivațiile pe care le consideră necesare în apărarea sa și de a fi asistat de un avocat **sau** de un reprezentant al sindicatului din care face parte, după caz, pe tot parcursul cercetării disciplinare;
- c) **contradictorialitatea** - asigurarea posibilității salariaților aflați pe poziții divergente de a se exprima cu privire la orice act sau fapt care are legătură cu fapta sesizată ca fiind abatere disciplinară;
- d) **proporționalitatea** - asigurarea unui raport corect între gravitatea abaterii disciplinare, circumstanțele săvârșirii acesteia și sancțiunea disciplinară propusă;
- e) **unicitatea sancțiunii** - pentru o abatere disciplinară nu se poate aplica decât o singură sancțiune disciplinară;
- f) **legalitatea sancțiunii** - sancțiunea disciplinară propusă nu poate fi decât una dintre sancțiunile disciplinare prevăzute de lege și, după caz, CCM, ROF sau RI;
- g) **celeritatea procedurii** - cercetare disciplinară prealabilă se soluționează fără întârziere, cu respectarea drepturilor persoanelor implicate și a regulilor prevăzute de lege, fără a depăși termenul de 6 luni de la data săvârșirii faptei;
- h) **confidențialitate** - derularea cercetării disciplinare prealabile nu este publică, iar datele, informațiile și/sau actele luate la cunoștință cu ocazia cercetării disciplinare au caracter confidențial;
- i) **obligativitatea opiniei** - fiecare membru al comisiei de cercetare are obligația de a se pronunța cu privire la fapta sesizată ca fiind abatere disciplinară.

Art. 181

Dispozițiile aplicabile privind modalitatea în care se realizează activitatea de cercetare disciplinară prealabilă a salariaților din cadrul SRTV, atribuțiile și procedura de lucru a Comisiei de cercetare disciplinară prealabilă, precum și etapele care trebuie parcurse în vederea întocmirii documentelor aferente derulării procedurii privind cercetarea disciplinară prealabilă se regăsesc în **Regulamentul privind cercetarea disciplinară prealabilă a salariaților din cadrul Societății Române de Televiziune (SRTV) în vigoare la nivelul SRTV.**

Art. 182

- (1) În situația în care Angajatorul dispune aplicarea unei sancțiuni disciplinare, acesta transmite Raportul final al cercetării disciplinare prealabile, cu rezoluția sa, Departamentului Juridic în vederea întocmirii Deciziei de sancționare.
- (2) Momentul de la care începe să curgă termenul de 30 de zile calendaristice³ pentru aplicarea unei sancțiuni disciplinare este data înregistrării Raportului final al cercetării disciplinare prealabile la Angajator (cabinet PDG), dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii faptei.

³ conform art. 252 Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare



(3) Termenul de 30 de zile menționat la alin. (2) poate fi suspendat în cazurile în care Salariatul cercetar disciplinar se află în incapacitate temporară de muncă.

(4) Dreptul persoanei sancționate de a se adresa instanțelor judecătorești este garantat.

(5) Sub sancțiunea nulității absolute, în Decizia de sancționare se cuprind în mod obligatoriu:

- a) descrierea faptei care constituie abatere disciplinară;
- b) precizarea prevederilor din statutul de personal⁴, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil care au fost încălcate de salariat;
- c) motivele pentru care au fost înlăturate apărările formulate de Salariat în timpul cercetării disciplinare prealabile sau motivele pentru care, în condițiile prevăzute la art. 251 alin. (3) din Codul Muncii, nu a fost efectuată cercetarea;
- 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.

(6) Decizia de sancționare poate fi contestată de salariatul sancționat disciplinar în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării.

(7) Departamentul Resurse Umane, în calitate de structură de specialitate, cu respectarea termenelor prevăzute de lege, are obligația comunicării Deciziei de sancționare, în original, către salariatul sancționat disciplinar, în termen de cel mult 5 zile calendaristice de la data emiterii și produce efecte de la data comunicării.

(8) După finalizarea cercetării disciplinare prealabile și emiterea Deciziei de sancționare sau clasarea sesizării, dosarele de cercetare disciplinară se arhivează și se păstrează la Secretariatul Departamentului Juridic.

(9) După împlinirea termenului de contestare a deciziei de sancționare, în situația în care sancțiunea nu a fost contestată, dosarul cercetării disciplinare efectuate se arhivează, potrivit cadrului normativ aplicabil.

CAPITOLUL XII DISPOZIȚII FINALE

Art. 183

Se înființează, în cadrul Societății Române de Televiziune, Comisia Paritară și Comisia de Dialog Social, ale căror regulamente de funcționare sunt prevăzute în **Anexele 1 și 2** ale prezentului CCM.

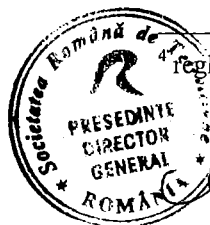
Art. 184

Anexele la prezentul Contract Colectiv de Muncă fac parte integrantă din acesta.

Art. 185

Clauzele Contractelor Individuale de Muncă din SRTv se vor pune în acord cu dispozițiile din prezentul Contract Colectiv de Muncă în termen de 45 de zile de la înregistrarea prezentului document la ITM București.

reglementările incidente domeniului specific de activitate



Art. 186

- (1) În toate situațiile de reorganizare a Unității, drepturile și obligațiile prevăzute în prezentul Contract Colectiv de Muncă se transmit subiecților de drept rezultați;
- (2) În cazul în care SRTV își modifică sau pierde actualul statut juridic, în noua formulă organizatorică se vor menține clauzele prezentului Contract Colectiv de Muncă, până la expirarea termenului pentru care a fost încheiat.

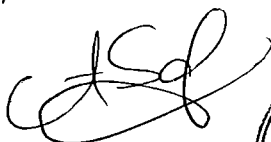
Art. 187

Părțile convin ca, în măsura identificării resurselor financiare necesare, prevederile art. 136 alin. (2) și ale art. 137 alin. (1) lit. b) pot intra în vigoare la date anterioare celor menționate la art. 1 alin. (1).

Societatea Română de Televiziune

Ana Adriana Săftoiu,

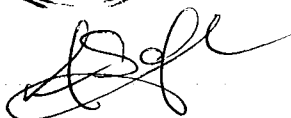
Președinte-Director General



**Sindicatul Român
al Jurnaliștilor - MediaSind**

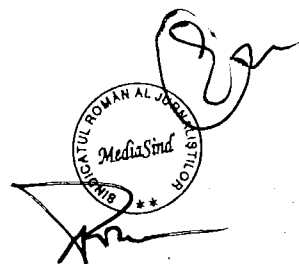
Viorel Alexandru Popescu, Mediasind TVR

Liviu Grosu, SRJ Mediasind



REGULAMENTUL
privind organizarea și funcționarea Comisiei Paritare

1. Comisia paritară va fi compusă din 10 membri titulari și 4 supleanți, din care 5 titulari și 2 supleanți desemnați de către organizația sindicală reprezentativă și 5 titulari și 2 supleanți desemnați de către Angajator;
2. Membrii comisiei paritare, cât și înlocuitorii lor, în cazul absenței acestora, vor fi desemnați în termen de 14 zile calendaristice de la înregistrarea prezentului contract la ITM București;
3. Părțile au dreptul să înlocuiască pe oricare din membrii lor sau întreaga echipă, aducând această măsură la cunoștința celeilalte părți cu cel puțin 24 de ore înainte de proxima întâlnire;
4. Comisia paritară este împuternicită să interpreteze prevederile prezentului contract colectiv de muncă, în funcție de condițiile concrete și posibilitățile SRTv, la solicitarea uneia dintre părți;
5. Comisia se va întruni la cererea scrisă a oricărei părți semnatare în termen de maximum 7 zile lucrătoare de la înregistrarea cererii și va adopta hotărâri valabile prin consens, în prezența a minim șapte membri;
6. Comisia va fi prezidată prin rotație de câte un reprezentant al fiecărei părți, ales în ședința respectivă;
7. Hotărârile adoptate potrivit punctului 5 sunt obligatorii pentru părțile contractante;
8. Secretariatul comisiei va fi asigurat de către angajator.



REGULAMENTUL

privind organizarea și funcționarea Comisiei de Dialog Social la nivel de unitate

În scopul preîntâmpinării prin mediere a oricăror situații divergente decurgând din executarea Contractului Colectiv de Muncă la nivel de unitate sau din derularea raporturilor juridice de muncă, părțile semnatare ale Contractului Colectiv de Muncă la nivel de unitate, convin să constituie Comisia de Dialog Social, care va funcționa conform prezentului regulament.

Art.1

Comisia de Dialog Social este formată din reprezentanți ai Părților semnatare ale contractului colectiv de muncă, respectiv ANGAJATOR și organizația sindicală reprezentativă;

Art.2

Comisia de Dialog Social va fi compusă din câte 3 reprezentanți ai fiecărei părți.

Art.3

Membrii Comisiei de Dialog Social sunt desemnați de fiecare parte în termen de 10 zile lucrătoare de la înregistrarea Contractului Colectiv la Inspectoratul de Muncă al Municipiului București;

Art.4

- (1) Părțile au dreptul să înlocuiască pe oricare dintre membrii lor aducând această măsură la cunoștința celeilalte părți, prin secretariatul Comisiei de Dialog Social, cu cel puțin 24 de ore înainte de proxima întâlnire;
- (2) La ședințele comisiei de Dialog Social fiecare parte din componența acesteia poate fi însoțită de maximum doi consultanți.

Art.5

Comisia de Dialog Social are atributul să analizeze și să propună soluții Consiliului de Administrație sau, după caz, Comitetului Director ale SRTv în ceea ce privește soluționarea divergențelor care decurg din executarea Contractului Colectiv de Muncă la nivel de unitate sau din derularea raporturilor juridice de muncă;

Art.6

- (1) Comisia de Dialog Social are competență în ceea ce privește monitorizarea executării contractelor individuale de muncă, contractului colectiv de muncă, procedurilor și regulamentelor interne;
- (2) Sesizările părților interesate se vor adresa Comisiei de Dialog Social în scris și se vor depune atât la cabinetul PDG a SRTv, cât și la organizația sindicală reprezentativă;
- (3) În scopul exercitării activității, Comisia de Dialog Social poate, după caz, și prin acordul membrilor săi, să solicite prezența părților interesate;



Art.7

- (1) Comisia de Dialog Social are obligația de a se întruni lunar sau ori de câte ori este nevoie, la solicitarea scrisă a oricărei părți și va adopta hotărâri valabile prin consens;
- (2) Comisia de Dialog Social va putea funcționa legal în prezența a cel puțin 2 membri desemnați de fiecare parte;

Art. 8

Hotărârile adoptate, urmare a situației prevăzute la **Art. 5**, în raport de competențele prevăzute la **Art. 6**, alin. (1) au putere obligatorie, fără a exclude posibilitatea părții interesate de a se adresa instanței de judecată în condițiile legii;

Art. 9

Comisia de Dialog Social va fi prezidată, prin rotație, de către un reprezentant al fiecărei părți, ales în ședința respectivă;

Art.10

Secretariatul Comisiei de Dialog Social va fi asigurat de Angajator.



SPORURILE

Salariații Societății Române de Televiziune beneficiază, în mod diferențiat, de următoarele categorii de sporuri:

- (1) Spor pentru vechime în muncă - caracter permanent:
 - a) între 3 - 5 ani - 5;
 - b) între 5 - 10 ani - 10%;
 - c) între 10 - 15 ani - 15%;
 - d) între 15 - 20 ani - 20%;
 - e) peste 20 ani - 25;
 - f) cumul de pensie cu salariu - 5%;
- (2) Spor pentru orele lucrate în timpul nopții: 30% - dar nu mai puțin de 3 ore pe noapte;
- (3) Spor pentru orele suplimentare prestate peste programul normal zilnic de muncă: 100%;
- (4) Spor pentru activitatea prestată în zile de sărbători legale: 100%;
- (5) Spor pentru activitate prestată în zilele de sâmbătă și duminică: 100%;
- (6) O sumă lunară fixă în cuantum de 1.000 de lei net/lună pentru salariatul care deține titlul de doctor în științe, în legătură cu activitățile sale în cadrul exercitării responsabilităților, atribuțiilor și sarcinilor de serviciu din fișa postului. De asemenea, salariatul care deține titlul științific de doctor, se obligă să participe, ori de câte ori este desemnat, ca mentor sau îndrumător de practică, în calitate de formator în cadrul formării profesionale interne, precum și să participe la elaborarea de studii sau alte materiale științifice, la solicitarea Angajatorului.
- (7) Spor pentru activitatea prestată în regim fracționat: 30%;
- (8) Spor pentru atribuții suplimentare de 30% din funcția de bază înlocuită;
- (9) Spor negociat de minim 15% aplicat la salariul brut al celor care lucrează în condiții deosebite de muncă;
- (10) Spor acordat personalului de specialitate prevăzut la art. 137;
- (11) Spor de mobilitate, în conformitate cu prevederile **art. 38 alin. 2**;
- (12) Spor de 10% pentru salariații care dau viza de control financiar preventiv propriu (CFPP).

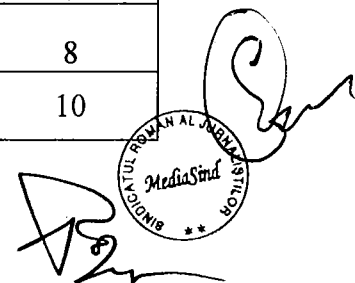
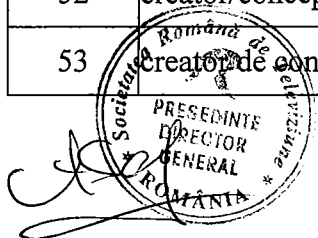


NOMENCLATOR DE OCUPAȚII/FUNCȚII

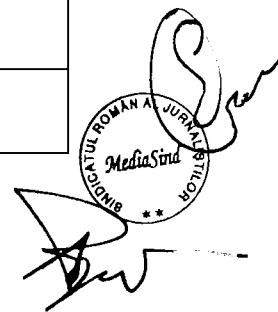
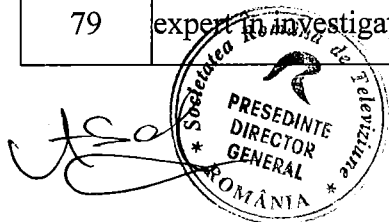
LIMI TE DE SALARI ZARE	Ocupația	Cod	Minimum	Maximum
1	administrator baze de date	252101	2,60	10
2	administrator de rețea de calculatoare	252301	2,60	10
3	administrator de securitate în domeniul TIC	252908	2,60	10
4	analist	251201	2,30	9
5	analist ajutor	351202	2,10	7
6	analist de afaceri în domeniul TIC	251102	2,60	10
7	animator film de animație	216602	2,20	8
8	arhitect clădiri	216101	2,40	9,5
9	arhitect de sistem în domeniul TIC	251104	2,60	10
10	arhivar	441501	2,20	6,5
11	arhivist	262101	2,30	8,5
12	art director	216609	2,40	8,5
13	art director publicitate (M)	243101	2,10	8
14	artist fotograf	265112	2,10	8
15	artist multimedia	265111	2,10	8
16	asistent de cabinet	334304	1,90	7
17	asistent director (S)	243217	2,10	8,5
18	asistent manager	334303	1,90	7
19	asistent medical generalist (S)	222101	2,10	7
20	asistent medical generalist (M)	325901	2,10	7
21	asistent producție film	265429	2,40	9
22	asistent regizor artistic	343510	2,30	7
23	asistent regizor emisie	216606	2,10	7
24	asistent regizor studio	216605	2,20	9
25	asistent scenograf	265435	2,20	7
26	auditor intern	241105	2,60	11,5



LIMI TE DE SALARI ZARE	Ocupația	Cod	Minimum	Maximum
27	brand manager	243207	2,30	8,5
28	butafor	343201	2,00	6,5
29	cadru tehnic cu atribuții în domeniul prevenirii și stingerii incendiilor	541902	1,90	7
30	cameraman	352131	2,40	10
31	casier	523003	2,30	7
32	coafor	514101	2,30	7
33	conducător autospecială	833204	2,10	8
34	consilier economist în economie generală	263102	2,60	9,5
35	consilier inginer construcții	214209	2,40	9,5
36	consilier în management	263101	2,50	9,5
37	consilier instituții publice	111204	2,50	9,5
38	consilier juridic	261103	2,60	11
39	consilier tehnic	215313	2,50	9,5
40	consultant artistic	265401	2,60	9,5
41	consultant intern în resurse umane	242318	2,40	9,5
42	consultant în informatică	251901	2,60	10
43	contabil	331302	2,30	7
44	controlor financiar	121121	2,60	11,5
45	controlor și recondiționer filme	352102	1,90	7
46	coordonator producție RTV	215316	2,40	9,5
47	copywriter publicitate (M)	343519	1,90	8,5
48	copywriter publicitate (S)	265422	2,30	8,5
49	corector (M)	343520	1,90	7
50	corespondent special (țară și străinătate)	264203	2,40	9,5
51	costumier	216304	2,00	6,5
52	creator/conceptor articole vestimentare	311944	2,20	8
53	creator de conținut online (M)	343526	2,20	10



LIMI TE DE SALARI ZARE	Ocupația	Cod	Minimum	Maximum
54	croitor	753101	2,00	6,5
55	curier	962101	1,90	6
56	desenator artistic	343203	1,90	7
57	designer grafică (M)	216601	2,30	9,5
58	designer grafică (S)	216611	2,50	9,5
59	designer pagini web	216610	2,40	8,5
60	dezvoltator de sisteme în domeniul TIC	251105	2,60	10
61	dezvoltator interfața cu utilizatorul	251211	2,60	10
62	director (direcție)	112019	4,00	14
63	director (departament)	112019	4,00	14
64	director de creație	265432	2,60	8,5
65	director general	111210	10,50	23
66	director imagine	265420	2,60	11
67	director producție film	265427	2,10	8,5
68	dispecer	432201	2,20	8
69	documentarist (M)	343516	2,10	8,5
70	documentarist (S)	262203	2,30	8,5
71	editor imagine	352119	2,40	10
72	editor RTV știri	265419	2,40	9,5
73	electrician de întreținere și reparații	741307	2,10	6,5
74	electrician echipamente electrice și energetice	741201	2,10	6,5
75	electrician iluminare filmare	352103	2,10	7
76	electromecanic telefonie, telegrafie	742206	1,70	6
77	expert achiziții publice	242116	2,60	13
78	expert în optimizarea motoarelor de căutare	251306	2,60	10
79	expert în investigații digitale	252905	2,60	10



LIMI TE DE SALARI ZARE	Ocupația	Cod	Minimum	Maximum
80	expert în sănătate și securitate în muncă	242304	2,20	8
81	expert relații externe	243213	2,30	8,5
82	filmotecar	441103	2,30	7
83	foclist pentru cazane de abur și de apă fierbinte	818204	1,90	6
84	fonotecar	441104	2,10	6,5
85	fotograf	343101	1,90	6,5
86	frezor universal	722408	1,70	6
87	frigotehnist	712701	1,90	6
88	funcționar administrativ	411001	1,90	6
89	geamgiu	712501	1,70	6
90	gestionar depozit	432101	2,00	6,5
91	grafician	265104	2,50	8,5
92	grafician calculator (M)	216612	2,30	9,5
93	ilustrator muzical (M)	352121	2,10	8,5
94	ilustrator muzical (S)	265207	2,30	8,5
95	impiegat auto	432304	1,90	6,5
96	inginer autovehicule rutiere	214412	2,40	8,5
97	inginer de date complexe (big data)	251212	2,60	10
98	inginer de dezvoltare a produselor software	251208	2,60	10
99	inginer de sistem în informatică	251203	2,50	11
100	inginer de sistem software	251205	2,40	11
101	inginer sisteme electroenergetice	215105	2,50	8,5
102	inginer electronist, transporturi, telecomunicații	215204	2,60	10
103	inginer electrotehnist	215303	2,40	8,5
104	inginer emisie	215301	2,60	10



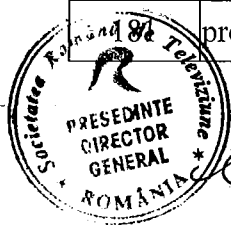
LIMI TE DE SALARI ZARE	Ocupația	Cod	Minimum	Maximum
105	inginer iluminare	215314	2,10	9
106	inginer imagine	215304	2,10	9
107	inginer instalații pentru construcții	214203	2,40	8,5
108	inginer în domeniul tehnologiei cloud	251209	2,60	10
109	inginer în realizarea, întreținerea și dezvoltarea aplicațiilor web	251208	2,60	10
110	inginer mecanic	214401	2,40	8,5
111	inginer mecanică fină	214409	2,10	8,5
112	inginer producție	215205	2,10	8,5
113	inginer sunet	215305	2,60	10
114	inginer șef car reportaj	215306	2,60	12
115	inginer șef schimb emisie	215308	2,60	12
116	inginer viziune computerizată	251108	2,50	9
117	instalator apă canal	712602	2,00	6,5
118	instalator încălzire centrală și gaze	712604	1,70	6,5
119	îngrijitor clădiri	515301	1,90	6,5
120	jurnalist TV (M)	264224	2,20	10
121	jurnalist TV (S)	264225	2,40	11
122	jurnalist TV Senior	264226	2,60	12
123	lăcătuș mecanic	721410	1,90	6,5
124	legător manual	732301	1,70	6,5
125	liftieră	834309	1,90	6
126	machior spectacole	343512	2,30	7
127	maestru lumini	343504	2,30	8
128	maestru sunet	343505	2,30	8
129	maestru mecanic auto	311509	1,90	7
130	manager analiză de business în domeniul TIC	251103	2,60	10



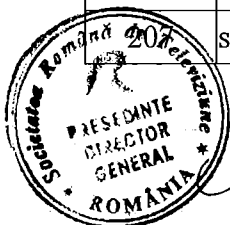
LIMI TE DE SALARI ZARE	Ocupația	Cod	Minimum	Maximum
131	manager atragere fonduri	243222	2,60	10
132	manager de conținut web	251305	2,60	10
133	manager de securitate sisteme informatice	252910	2,60	10
134	manager proiect	242101	2,40	10
135	manager transformare digitală	242119	2,40	9
136	mașinist la mașini mobile pt. transporturi interioare	834401	2,00	7
137	mânuiitor montator decor	343501	1,90	7
138	mecanic auto	723103	1,90	6,5
139	mediaplanner	265423	2,30	8,5
140	medic medicină generală	221101	2,40	9,5
141	medic primar	221107	2,40	11
142	medic specialist	221201	2,40	10,5
143	montator reglor, depanator aparate electronice telecomunicații, radio	821209	1,90	7,5
144	montator reglor și depanator de ascensoare	741212	2,10	7
145	montor emisie	352123	2,10	12
146	montor pozitive	352110	2,10	7
147	ombudsman	243223	2,60	10
148	operator calculator electronic și rețele	351101	2,10	7
149	operator emisie recepție	352112	1,90	7
150	operator mașini multiplicat	732214	1,90	6
151	operator producție RTV	352113	2,10	8
152	operator prompter	351106	2,10	7
153	operator sistem steadicam	352136	2,50	8
154	operator sunet	352126	2,10	7
155	organizator de producție (M)	343509	2,20	9



LIMI TE DE SALARI ZARE	Ocupația	Cod	Minimum	Maximum
156	organizator de producție (S)	265433	2,30	9
157	organizator protocol	243208	2,30	8
158	organizator relații	243209	2,10	8
159	peisagist floricultor	611205	1,70	6
160	pictor decor	731601	1,90	8
161	pictor scenograf	265107	2,60	11
162	pilonist antenist	352209	2,10	8
163	planificator	331304	2,10	7
164	portar	962909	1,50	6
165	primitor – distribuitor materiale și scule	432104	1,00	6
166	producător audio video	265430	2,40	10
167	producător delegat - evenimente de marketing	265424	2,40	9
168	producător delegat tv	265441	2,60	13
169	producător executiv tv	134918	2,60	14
170	producător RTV știri	265418	2,60	13
171	producător TV	265442	2,60	13
172	producător teren (M)	265444	1,90	10
173	producător teren (S)	265443	2,10	10
174	programator	251202	2,40	9
175	programator ajutor	351201	1,90	7
176	programator de sistem informatic	251204	2,60	10
177	programator de sisteme informatice inteligente pentru TIC	251107	2,40	9
178	proiectant inginer electronist	215213	2,40	10
179	proiectant inginer mecanic	214438	2,10	10
180	proiectant sisteme informatice	251101	2,40	10
	proiecționist	352115	1,90	7



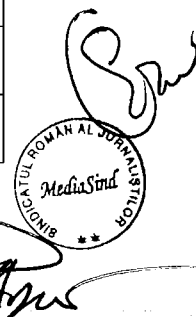
LIMI TE DE SALARI ZARE	Ocupația	Cod	Minimum	Maximum
182	psiholog în specialitatea psihologia muncii și organizațional	263404	2,60	10
183	realizator emisiuni RTV	265409	2,60	13
184	recuziter	432105	1,90	6,5
185	redactor	264211	2,40	8
186	redactor-șef	134910	2,60	13
187	referent de specialitate marketing	243203	2,30	11
188	referent de specialitate selecție programe TV	265421	2,40	9
189	referent de specialitate statistician	212014	2,30	9
190	referent economist în comerț și marketing	263104	2,30	9
191	referent economist în economie generală	263102	2,60	10
192	referent relații externe	242215	2,30	8
193	referent resurse umane	333304	1,90	8
194	referent statistician	331401	2,10	8
195	regizor artistic	265410	2,60	13
196	regizor emisie	265411	2,60	12
197	regizor muzical	265228	2,60	11
198	regizor studio	265412	2,20	9
199	regizor tehnic	265414	2,60	10
200	responsabil cu protecția datelor cu caracter personal	242231	2,40	8
201	revizor contabil	241103	2,40	10
202	revizor gestiune	331305	2,10	8
203	revizor tehnic auto	432344	1,90	7
204	scenograf	265434	2,60	12
205	secretar de platou	265440	1,90	9
206	secretar emisie (M)	343514	2,30	10
	secretar emisie (S)	264214	2,50	10



LIMI TE DE SALARI ZARE	Ocupația	Cod	Minimum	Maximum
208	secretar șef producție film	265415	2,10	9
209	servant pompier	541104	2,00	6,5
210	sociolog	263201	2,10	8
211	spălător vehicule	912201	1,00	6
212	specialist digitalizare	242118	2,50	11
213	specialist în achiziții	332301	2,40	10
214	specialist în domeniul securității și sănătății în muncă	226302	2,10	8
215	specialist în e-media	251303	2,20	7
216	specialist în formare	242319	2,40	8
217	specialist în proceduri și instrumente de securitate a sistemelor informatice	251402	2,60	10
218	specialist în recrutare	242320	2,40	8
219	specialist marketing	243103	2,50	11
220	specialist marketing online	243105	2,50	11
221	specialist pentru prevenire	541103	2,10	7
222	specialist proprietate intelectuală	261919	2,40	9
223	specialist în relații publice	243201	2,50	8
224	specialist resurse umane	242314	2,60	9
225	statistician	331402	1,90	7
226	strungar universal	722413	1,70	6,5
227	subinginer construcții civile	214202	2,10	7
228	subinginer electroenergetică	215107	2,10	8,5
229	subinginer electronist, transporturi, telecomunicații	215210	2,40	10
230	subinginer iluminat tehnologic	215309	2,10	9
231	subinginer mecanic automobile	214430	2,40	8,5
232	subinginer șef car reportaj	215307	2,60	12
233	sudor	721208	1,70	6,5



[Handwritten signature]



LIMI TE DE SALARI ZARE	Ocupația	Cod	Minimum	Maximum
234	șef compartiment pentru prevenire	541101	2,20	8
235	șef echipă specializată	541106	2,10	7
236	șef formație intervenție, salvare și prim ajutor	541102	2,20	8
237	șef grupă intervenție	541105	2,10	7
238	șef serviciu	121901	2,60	12
239	șef serviciu privat pentru situații de urgență	541901	2,40	9
240	șofer de autoturisme si camionete	832201	1,90	7
241	tapițer	753401	1,90	7
242	tâmplar universal	752201	1,90	7
243	tehnician de echipamente TV	352132	2,40	9
244	tehnician electromecanic	311305	2,10	7
245	tehnician electronică	311402	1,90	9
246	tehnician energetician/electrician	311306	2,10	8
247	tehnician frigotehnist	311924	2,10	7
248	tehnician iluminat tehnologic	352120	2,20	8
249	tehnician instalații în construcții	311209	2,10	7
250	tehnician mecanic	311519	2,10	7
251	tehnician merceolog	331303	2,10	7
252	tehnician prestații vehicule	311527	2,10	7
253	tehnician proiectant electronică	311403	1,90	7
254	tehnician în securitate și sănătate în muncă	325721	2,10	7
255	tehnician radioelectronist	352127	2,40	8
256	tehnician stații de emisie radio TV	352206	2,40	9
257	tehnician stații radiorelee și satelit	352207	2,40	9
258	telefonist	422304	1,90	6
259	traducător (S)	264306	2,40	8



LIMI TE DE SALARI ZARE	Ocupația	Cod	Minimum	Maximum
260	videojurnalist (M)	343518	2,30	11
261	videojurnalist (S)	265436	2,50	11
262	videotecar	441107	2,10	8
263	video-jockey	265232	2,10	8
264	zugrav	713102	1,90	6



ANEXA 5

Acordarea de ajutoare financiare de boală "în cazul îmbolnăvirii acute grave sau accidentării salariatului sau a unui membru de familie (soț, soție, copil minor/aflat în întreținere)" se efectuează pe baza următoarelor criterii:

- AFECȚIUNI FOARTE GRAVE: situații ce necesită intervenții chirurgicale majore (politraumatisme, intervenții neurochirurgicale, de chirurgie cardiacă, pulmonară etc), transplante de organ, neoplasme nou diagnosticate, accidente vasculare cerebrale sau coronariene, amputații, tuberculoză, episodul acut de trecere la hemodializă iterativă, arteriopatii periferice cu necroze tisulare, pancreatite acute, patologii onco-hematologică, fracturi pe os metastatic;
- AFECȚIUNI DE GRAVITATE MEDIE: atacul acut de glaucom, criza miastenică, starea de rău epileptic, flebita și tromboflebită profundă extensivă, hemoragia digestivă superioară și inferioară, ocluziile intestinale, sindromul de ischemie periferică acută, tulburări de ritm cardiac severe, patologii chistică osoasă ce necesită intervenție chirurgicală, proteze metalice osoase;
- AFECȚIUNI DE GRAVITATE REDUSĂ: intervenții chirurgicale curative (de exemplu pentru ulcer gastroduodenal, histerectomie, colecistectomie, fracturi cu osteosinteză, cataractă operată), pneumotoraxul neterapeutic, retenția acută de urină, sarcină extrauterină, leziuni de menisc și ligamentare ale genunchiului, astmul bronșic cu crize ce determină spitalizare.

* alte afecțiuni sau asocieri de afecțiuni, de gravitate asemănătoare, prevăzute în Clasificația Internațională a Maladiilor în funcție de stadiu, vechime, prognostic, avizate de medicii SRTv.

Ajutoarele materiale se acordă astfel:

- 5 salarii minime pe Unitate pentru afecțiuni foarte grave;
- 3 salarii minime pe Unitate pentru afecțiuni de gravitate medie;
- 1 salariu minim pe Unitate pentru afecțiuni de gravitate redusă.

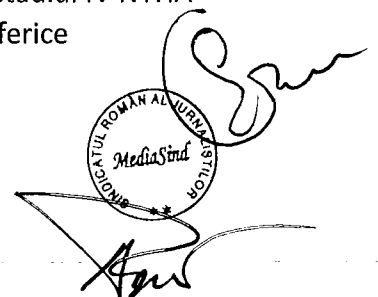
Documentele medicale justificative pot fi: bilet de ieșire din spital, scrisoare medicală, raport medical, certificat medical de confirmare a unei afecțiuni cu precizarea stadiului de evoluție al acesteia, eliberat de un centru medical în interiorul termenului de 60 de zile lucrătoare de la producerea evenimentului acut.

Ajutoarele financiare trimestriale pentru afecțiuni cronice grave ale salariatului sau a unui membru de familie (soț, soție, copil minor/aflat în întreținere)" se acordă pentru afecțiunile cronice grave enumerate mai jos:

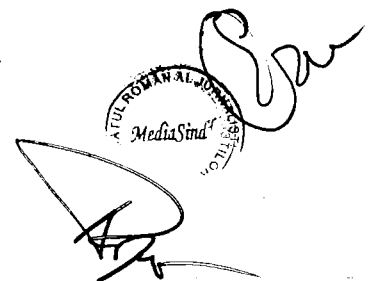
- Neoplazii în remisiune
- Limfoame maligne
- Status postAVC cu deficite motorii remanente - insuficiență cardiacă stadiul IV NYHA
- Diabet zaharat insulinodependent cu complicații renale, oculare, periferice
- Ciroza hepatică decompensată
- Pancreatita cronică decompensată

Hepatopatii cronice postvirale (hepatita B și C)

Insuficiență renală cronică în stadiul de dializă extracorporeală



- Colagenoze majore
- Scleroză în plăci cu complicații
- Status posthernie de disc operată (cervicală, dorsală, lombară)
- Boli cronice de rinichi ce necesită hemodializă
- Tetrapareze sechelare
- Autism infantil
- Astmul bronșic cu crize ce determină spitalizare (cu tratament cronic confirmat anual prin scrisori medicale de la medicul specialist).



ANEXA 6

ACORD

privind modificarea graficului de activități aferente programelor și producției TV

Din dispoziția solicitantului din cadrul Departamentului/Redacției se impune ca necesitate modificarea graficului de activități în vederea realizării

Conform programării inițiale a activităților au fost alocate spațiile orare.....

Activitățile specifice au început la ora.....

Confirm că aprobarea de principiu a modificării programării a fost obținută de la prin:

- Confirmare telefonică
- Confirmare verbală
- Notă scrisă

Motivul modificării graficului de activități este determinat de ..

.....
.....

Conform solicitării este necesară suplimentarea activității cuore pentru salariații menționați în tabelul de mai jos.

Precizez că în maximum 36 de ore prezentul acord va fi depus șefului Serviciului de programare și urmărire a producției.

Semnătura solicitantului

Nr. crt.	Nume și prenume	Funcția	Semnătura
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			

