

**CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ
LA NIVEL DE INSTITUȚIE**

PĂRȚILE CONTRACTANTE

În temeiul:

- Legii nr. 62/2011 - Legea dialogului social,
- Legii 53/2003 - Codul muncii, actualizată

s-a încheiat următorul contract colectiv de muncă la nivel de unitate între:

1. Angajator, reprezentat prin **Drd.Valentina Florentina Druțu, Manager al COMPLEXULUI MUZEAL NAȚIONAL „MOLDOVA” Iași**, care delegă atribuțiile de negociere comisiei stabilite prin Decizia nr.34/14.04.2022.

și

2. Salariați, reprezentați în conformitate cu art. 135 din Legea nr. 62/2011 - Legea dialogului social, republicată, prin **Sindicatul salariaților din Complexul Muzeal Național „Moldova” Iași – comisia de negociere stabilită prin adresa nr. 2767/15.04.2022.**

CAPITOLUL I

DISPOZIȚII GENERALE

Art. 1. Părțile contractante recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în negocierea Contractului colectiv de muncă la nivel de instituție și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia.

Art. 2. (1) Prevederile prezentului Contract colectiv de muncă se aplică tuturor angajaților Complexului Muzeal Național „Moldova” Iași.

(2) Prezentul Contract colectiv de muncă asigură garanții minimale pentru încheierea Contractelor Individuale de Muncă.

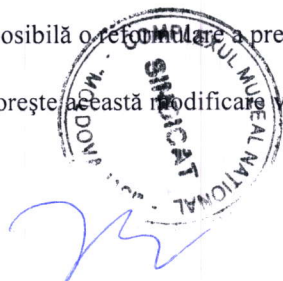
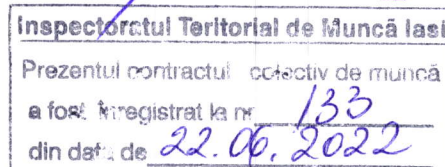
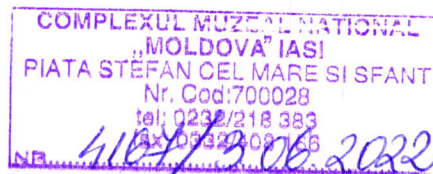
Art. 3. (1) Prezentul contract se încheie pe o perioadă de 24 luni.

(2) Contractul nu poate fi denunțat înainte de expirarea perioadei pentru care a fost încheiat.

Art. 4. Prezentul Contract colectiv de muncă cuprinde drepturile și obligațiile angajaților și conducerii Complexului Muzeal Național „Moldova” Iași cu privire la stabilirea condițiilor de muncă.

Art. 5. (1) Este posibilă o reformulare a prezentului contract, în caz de acord al părților.

(2) Partea care dorește această modificare va trebui să notifice prin cerere scrisă, înregistrată, pe ceilalți semnătari ai acordului.



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

(4) Cererile de modificare vor fi depuse de către conducerea Complexului Muzeal Național „Moldova” Iași la organizația sindicală, iar cele ale sindicatului reprezentativ, la conducerea Complexului Muzeal Național „Moldova” Iași.

(5) Negocierile cu privire la modificare nu vor putea începe mai târziu de 35 zile de la data comunicării.

(6) În intervalul de la depunerea cererii de modificare precum și în perioada negocierilor, atât în cazul în care se fac modificări cât și în cazul denunțării contractului, părțile convin ca angajatorul să nu efectueze concedieri din motive neimputabile angajaților iar aceștia să nu declanșeze greve.

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

Art. 6. Angajatorul, la cererea sindicatului, va pune cu cel puțin 5 zile înainte, la dispoziția acestuia, informațiile și documentele necesare pentru a putea fi folosite la negocierea Contractului colectiv de muncă la nivel de instituție.

Art. 7. Suspendarea și încetarea contractului are loc în condițiile stabilite de părțile contractante și potrivit prevederilor legale.

Art. 8. (1) Interpretarea clauzelor prezentului contract se face prin consens.

(2) Dacă nu se realizează consensul, clauza se interpretează conform regulilor de drept comun, iar dacă și după aceasta există îndoială, se interpretează în interesul cel mai favorabil angajaților.

Art. 9. Pentru soluționarea pe cale amiabilă, a litigiilor intervenite cu ocazia executării, modificării sau încetării contractului colectiv de muncă la nivel de instituție, părțile convin să instituie o Comisie Paritară de negocieri. (**Anexa 1 la prezentul contract**)

Art. 10. Angajatorul va asigura afișarea în instituție, în locurile stabilite cu reprezentanții sindicatului, a textului prezentului contract colectiv de muncă la nivel de instituție, precum și multiplicarea acestuia, astfel încât angajații să ia cunoștință de conținutul acestuia.

Art. 11. Reprezentanții sindicatului și angajatorul vor verifica modul în care sunt respectate prevederile din prezentul contract și vor asigura coroborarea prevederilor Regulamentului de organizare și funcționare al instituției, precum și ale Regulamentului intern cu prevederile prezentului contract.

Art. 12. (1) Drepturile angajaților, prevăzute în prezentul contract, nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi colective sau individuale care au fost recunoscute anterior, stabilite la nivel de instituție.

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

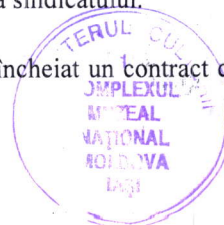
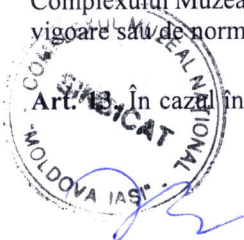
(3) Părțile se obligă ca, în perioada de aplicare a prezentului contract, să nu promoveze și să nu susțină proiecte de acte normative a căror adoptare ar conduce la diminuarea drepturilor ce decurg din contractele colective de muncă aplicabile, oricare ar fi nivelul la care acestea s-au încheiat.

(4) Gradele profesionale obținute prin concurs reprezintă confirmarea în specialitatea respectivă și nu pot fi anulate.

(5) Stabilirea salariului de bază pentru fiecare funcție și pentru fiecare grad sau treaptă profesională trebuie să prevadă un salariu concret pentru fiecare angajat încadrat pe funcția respectivă, potrivit legii.

(6) Fondul de salarii al instituției trebuie să aibă în vedere numărul de salariați necesar bunei funcționări a Complexului Muzeal Național „Moldova” Iași Iași, ținând cont de criteriile de normare a muncii, prevăzute de legile în vigoare sau de normativele interne stabilite cu consultarea sindicatului.

Art. 13. În cazul în care, din diferite motive, părțile au încheiat un contract colectiv de muncă la un nivel inferior,



înaintea încheierii contractelor colective de muncă la nivel superior, cele de la nivelurile inferioare se vor adapta contractelor colective de muncă de la nivel superior, acolo unde prevederile minimale ale acestora nu au fost atinse.

Art. 14. (1) Părțile contractante convin că se vor exercita liber și nestânjenit toate drepturile legale, conform reglementărilor în vigoare cu privire la drepturile sindicale.

(2) Angajatorul se obligă să nu condiționeze și să nu constrângă sau să limiteze exercitarea activităților reprezentanților sindicatului, decât în limitele prevăzute de lege, fiind exclusă, în acest sens, orice cenzură sau restricționare.

CAPITOLUL II

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

Art. 15. (1) În vederea stabilirii concrete a drepturilor și obligațiilor angajaților, se încheie, în scris, contractul individual de muncă, câte un exemplar pentru fiecare parte, comunicat prin grija celui care angajează.

(2) Contractul individual de muncă se încheie pe durată nedeterminată. Prin excepție, contractul individual de muncă se poate încheia și pe durată determinată, în condițiile expres prevăzute de lege.

(3) Contractul individual de muncă va respecta clauzele prevăzute de lege, precum și cele din contractul colectiv de muncă la nivel de instituție.

Art. 16. (1) Contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română. Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului. Forma scrisă este obligatorie pentru încheierea valabilă a contractului.

(2) Anterior începerii activității, contractul individual de muncă se înregistrează în Registrul General de Evidență a Salariaților, care se transmite Inspectoratului teritorial de muncă.

(3) Angajatorul este obligat ca, anterior începerii activității, să înmâneze angajatului un exemplar din contractul individual de muncă.

(4) Munca prestată în temeiul unui contract individual de muncă constituie vechime în muncă.

(5) Angajatorul se obligă, potrivit legii, să comunice public, prin anunțuri în Monitorul Oficial al României, Partea a III - a, într-un cotidian de largă circulație, prin afișare la sediul instituției în locuri special amenajate și pe pagina de internet a acesteia, posturile disponibile și condițiile de ocupare a lor, astfel:

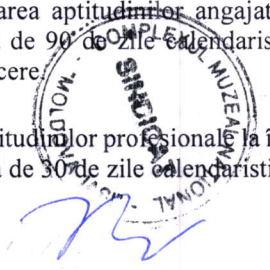
- cu cel puțin 15 zile lucrătoare înainte de data stabilită pentru prima probă a concursului pentru ocuparea unui post vacant;

- cu cel puțin 10 zile lucrătoare înainte de data stabilită pentru prima probă a concursului pentru ocuparea unui post temporar vacant.

(6) Obligațiile contractuale ale angajaților față de instituție sunt precizate în fișa postului, parte integrantă a contractului individual de muncă. Fișa postului este elaborată de către angajator potrivit legii.

(7) Pentru verificarea aptitudinilor angajatului, la încheierea contractului individual de muncă se poate stabili o perioadă de probă de 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție și de 120 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere.

(8) Verificarea aptitudinilor profesionale la încadrarea persoanelor cu handicap se realizează exclusiv prin modalitatea perioadei de probă de 30 de zile calendaristice.



3

(9) 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.

(10) Pe durata perioadei de probă angajatul beneficiază de toate drepturile și are toate obligațiile prevăzute în legislația muncii, în contractul colectiv de muncă aplicabil, în regulamentul intern, precum și în contractul individual de muncă.

Art. 17. (1) Angajatul poate fi delegat sau detașat în condițiile prevăzute de dispozițiile legale în vigoare.

(2) Contractul individual de muncă se poate modifica prin acordul părților sau din inițiativa uneia dintre părți, în cazurile prevăzute de lege.

(3) Refuzul angajatului de a accepta o modificare a clauzelor referitoare la felul muncii, la locul muncii sau la drepturile salariale (în afara situațiilor prevăzute de dispozițiile legale în vigoare), nu dă dreptul celui care angajează de a proceda la desfacerea sau modificarea unilaterală a contractului individual de muncă, pentru acest motiv.

(4) Orice modificare a contractului individual de muncă este rezultatul negocierilor, potrivit legii, între angajator și angajat, asistat, la cererea sa, de reprezentanții sindicatului.

Art. 18. Contractul individual de muncă se poate suspenda, în ceea ce privește efectele sale, de drept, prin acordul părților, conform dispozițiilor din Regulamentul intern sau în cazurile prevăzute de lege în mod expres.

Art. 19. Încetarea contractului individual de muncă poate avea loc în condițiile prevăzute de lege, printr-unul din următoarele moduri:

a) de drept;

b) ca urmare a acordului părților, la data convenită de acestea;

c) ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți, în cazurile și condițiile limitative prevăzute de lege.

Art. 20. (1) Prin demisie se înțelege actul unilateral de voință a angajatului care, printr-o notificare scrisă, comunică angajatorului încetarea contractului individual de muncă, după împlinirea unui termen de preaviz.

(2) Angajatorul este obligat să înregistreze demisia angajatului. Refuzul angajatorului de a înregistra demisia dă dreptul angajatului de a face dovada acesteia prin orice mijloace de probă.

(3) Angajatul are dreptul de a nu motiva demisia.

(4) Termenul de preaviz este cel convenit de părți în contractul individual de muncă sau, după caz, cel prevăzut în contractele colective de muncă aplicabile, respectiv de maxim 20 zile lucrătoare pentru angajații care ocupă funcții de execuție și de maxim 45 de zile lucrătoare pentru angajații care ocupă funcții de conducere.

(5) Pe durata preavizului contractul individual de muncă continuă să își producă toate efectele.

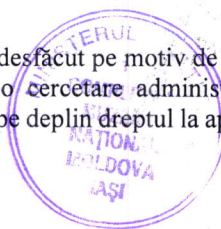
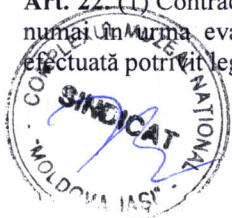
(6) În situația în care în perioada de preaviz contractul individual de muncă este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzător.

(7) Contractul individual de muncă încetează la data expirării termenului de preaviz sau la data renunțării totale ori parțiale de către angajator la termenul respectiv.

(8) Angajatul poate demisiona fără preaviz dacă angajatorul nu își îndeplinește obligațiile asumate prin contractul individual de muncă.

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

Art. 22. (1) Contractul individual de muncă al angajatului poate fi desfăcut pe motiv de necorespondere profesională numai în urma evaluării performanțelor profesionale sau după o cercetare administrativă prealabilă temeinică, efectuată potrivit legii, cu ascultarea celui învinuit, asigurându-i-se pe deplin dreptul la apărare, conform **Anexei nr. 2**



din prezentul contract.

(2) În caz de anulare a desfacerii contractului individual de muncă prin hotărâre judecătorească definitivă și irevocabilă,, instituția este obligată să execute întocmai acea hotărâre.

Art. 23. (1) Prin derogare de la regula generală a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, angajatorul are posibilitatea de a angaja, în cazurile și în condițiile legii și a prezentului contract, personal angajat cu contract individual de muncă pe durată determinată.

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

(3) Contractul individual de muncă pe durată determinată poate fi prelungit și după expirarea termenului inițial, cu acordul scris al părților, pentru perioada realizării unui proiect, program sau unei lucrări.

(4) Între aceleași părți se pot încheia succesiv cel mult trei contracte individuale de muncă pe durată determinată.

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

(6) Angajatul încadrat cu contract individual de muncă pe perioadă determinată este supus unei perioade de probă, care nu va depăși:

- 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 și 6 luni;
- c) 30 de zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni;
- d) 45 de zile lucrătoare în cazul salariaților încadrați în funcții de conducere, pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni.

CAPITOLUL III

CONDIȚII DE MUNCĂ, SĂNĂTATEA ȘI SECURITATEA ÎN MUNCĂ

Art. 24. (1) Părțile se obligă să depună toate eforturile pentru aplicarea riguroasă a legislației în vigoare în vederea ameliorării permanente a condițiilor de muncă.

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

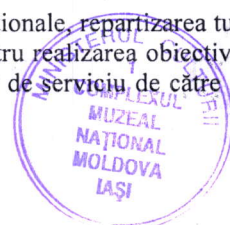
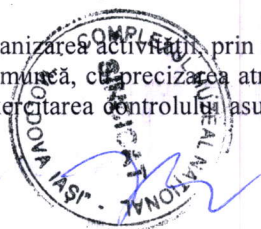
- a) măsurile preconizate pentru ameliorarea condițiilor de muncă trebuie să fie realizate împreună cu reprezentanții angajaților, astfel încât aceștia să fie consultați și informați cu privire la aceste măsuri.

(3) Angajatorul se va preocupa de ameliorarea mediului din locurile de muncă cu condiții vătămătoare (depozite, ateliere de legătorie etc.).

(4) Angajatorul va asigura materiale igienico - sanitare în limita creditelor bugetare aprobate.

(5) Angajatorul va asigura kituri de urgență minime în caz de cutremur.

Art. 25. Organizarea activității, prin stabilirea unei structuri organizatorice raționale, repartizarea tuturor angajaților pe locuri de muncă, cu precizarea atribuțiilor și răspunderilor ce le revin pentru realizarea obiectivelor individuale, precum și exercitarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligațiilor de serviciu de către angajați, sunt de



competența angajatorului.

Art. 26. Angajatorul va asigura organizarea rațională a muncii pe fiecare loc de muncă, stabilind sarcini, competențe și responsabilități menite să asigure utilizarea integrală și eficiența a timpului de lucru, de către fiecare angajat în parte.

Art. 27. (1) În toate situațiile în care normele de muncă nu asigură un grad complet de ocupare, conduc la o solicitare fizică și psihică excesivă sau, după caz, nu corespund condițiilor pentru care au fost elaborate, se impune reexaminarea și redimensionarea lor. Aceasta poate fi cerută atât de angajator cât și de sindicat. În caz de divergență în ceea ce privește calitatea normelor de muncă se va recurge la o expertiză tehnică ce va fi stabilită de comun acord. Concluziile expertizei tehnice sunt obligatorii pentru ambele părți.

(2) În cazul nerespectării programului de activitate, sindicatul sesizează angajatorul de acest lucru și dacă nici atunci nu sunt respectate acestea, acționează prin oprirea lucrului pentru depășirea normelor respective.

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

(4) Cheltuielile ocazionate de soluționarea divergențelor, cu privire la reexaminarea normelor de lucru, vor fi suportate de angajator numai pentru prima solicitare a sindicatului salariaților.

Art. 28. (1) Angajatorul are obligația să asigure permanent condițiile tehnice și de microclimat avute în vedere la elaborarea normelor de muncă, iar angajații să îndeplinească sarcinile ce decurg din funcția sau din postul deținut conform fișei postului.

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

Art. 29. Angajații Complexului Muzeal Național "Moldova" Iași vor fi supuși anual unui examen medical efectuat de medicul de medicina muncii. Angajații vor fi supuși și examenului psihologic, odată la doi ani, în condițiile legii, în limita alocației bugetare destinată pentru această cheltuială.

Art. 30. În toate cazurile în care condițiile de muncă s-au înrăutățit, determinând reclasificarea locurilor de muncă, angajatorul și sindicatul salariaților au obligația de a solicita de urgență organelor competente reclasificarea locurilor de muncă. Angajații vor beneficia de drepturile aferente noii reclasificări din momentul stabilirii acesteia de către autoritățile competente.

Art. 31. (1) Programul de activitate al fiecărui angajat este întocmit de angajator, conform intereselor instituției și cu respectarea prevederilor legale în vigoare.

(2) Orele suplimentare efectuate de salariați din dispoziția șefului ierarhic sau a managerului sunt compensate în condițiile legii prin acordarea de timp liber corespunzător.

Art. 32. (1) Părțile sunt de acord că nici o măsură privind sănătatea și securitatea în muncă nu este eficientă dacă nu este cunoscută, însușită și aplicată în mod conștient de salariați.

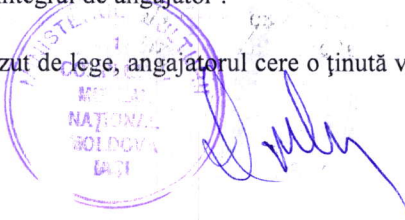
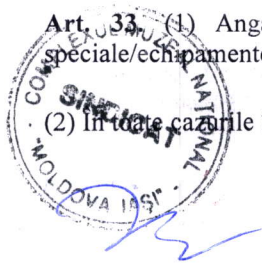
(2) În Regulamentul intern al Complexului Muzeal Național „Moldova” Iași se vor stabili obligații și răspunderi în domeniul protecției muncii, în conformitate cu prevederile legale.

(3) Angajatorul va asigura, pe cheltuiala sa, cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea și perfecționarea profesională a angajaților, cu privire la normele de sănătate și securitate în muncă. Timpul afectat acestor activități, inclusiv orele de instructaj, se includ în timpul de muncă și este salarizat.

(4) La angajarea unui salariat sau la schimbarea locului de muncă sau a felului muncii, acesta va fi instruit și testat efectiv cu privire la riscurile ce le presupune noul său loc de muncă și normele privind sănătatea și securitatea în muncă pe care este obligat în procesul muncii să le cunoască și să le respecte.

Art. 33. (1) Angajații din cadrul compartimentelor pompieri și muncitorii calificați vor primi ținute speciale/echipamente de protecție a căror contravaloare se suportă integral de angajator.

(2) În toate cazurile în care, în afara echipamentului de lucru prevăzut de lege, angajatorul cere o ținută vestimentară



specială ca echipament de lucru, contravaloarea acestuia se suportă integral de angajator.

Art. 34. În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității, angajatorul va lua următoarele măsuri de amenajare ergonomică a locului de muncă:

- a) asigurarea condițiilor de mediu (iluminat, microclimat, zgomot, vibrații, temperatura - minimum 18°C - aerisire, umiditate);
- b) asigurarea unui mobilier corespunzător, precum și logistica adecvată;
- c) amenajarea corespunzătoare a anexelor sociale ale locurilor de muncă (vestiare, băi, grupuri sanitare);
- d) diminuarea, până la eliminarea treptată, a emisiilor poluante.

Art. 35. În perioadele cu temperaturi extreme angajatorul trebuie să ia toate măsurile prevăzute de lege pentru asigurarea condițiilor de microclimat la locul de muncă în limitele prevăzute de normele generale de protecție a muncii și anume:

A. Pentru ameliorarea condițiilor de muncă:

- a) reducerea intensității și ritmului activităților fizice;
- b) asigurarea ventilației la locurile de muncă;
- c) alternarea efortului dinamic cu cel static;
- d) alternarea perioadelor de lucru cu perioadele de repaus în locuri umbrite, cu curenți de aer.

B. Pentru menținerea stării de sănătate a angajaților:

- a) asigurarea apei, câte 2 - 4 litri/persoană/schimb;
- b) asigurarea echipamentului individual de protecție.

c) luarea măsurilor care se impun, în limitele posibilităților tehnice și financiare pentru eliminarea de la locurile de muncă a curenților de aer care pot periclita sănătatea angajaților”.

Art. 36. (1) Angajatorul asigură, la angajare și, ulterior, o dată pe an, examinarea medicală a angajaților, în scopul de a constata dacă sunt apti pentru desfășurarea activității în posturile pe care ar urma să le ocupe sau pe care le ocupă, precum și pentru prevenirea îmbolnăvirilor profesionale.

(2) Examinarea medicală este gratuită, iar cheltuielile ocazionate de examinare se vor suporta conform legii. În nici un caz examenul medical nu va putea fi folosit pentru desfacerea abuzivă a contractului de muncă al unui angajat.

(3) Angajații sunt obligați să se supună examenelor medicale și psihologice în condițiile organizării acestora, potrivit prevederilor alin. 1.

(4) Refuzul angajatului de a se supune examinărilor medicale constituie abatere disciplinară.

(5) Examinarea medicală a angajaților se face o dată pe an de către unitățile sanitare de specialitate acreditate ca atare de Ministerul Sănătății și aprobate de angajator și sindicatul salariaților și selectate potrivit legii.

(6) În cazul în care dispoziții legale speciale prevăd examinări medicale la termene mai scurte, determinate de condițiile deosebite de la locurile de muncă, se vor aplica aceste prevederi.

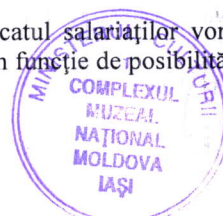
Art. 37.

(1) Angajatele gravide beneficiază de toate drepturile prevăzute de lege.

(2) Angajatorul va păstra posturile diferitelor categorii de salariați, conform prevederilor legale.

Art. 38. Angajatorul nu va refuza angajarea sau, după caz, menținerea în muncă a persoanelor cu handicap, în cazurile în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligațiilor de serviciu aferente posturilor existente.

Art. 39. În cazul recomandărilor medicale, angajatorul împreună cu sindicatul salariaților vor asigura trecerea salariaților în alte locuri de muncă și, după caz, recalificarea acestora, numai în funcție de posibilități.



Art. 40. (1) În vederea îmbunătățirii condițiilor de muncă în Complexul Muzeal Național „Moldova” Iași este constituit un comitet de securitate și sănătate în muncă, având atribuțiile stabilite conform legislației în vigoare.

(2) Timpul de muncă afectat activității în Comitetul de securitate și sănătate în muncă se consideră timp de lucru efectiv prestat .

(3) Activitatea Comitetului de securitate și sănătate în muncă se va desfășura în baza regulamentului propriu aprobat de angajator și de sindicatul salariaților.

CAPITOLUL IV

SALARIZARE ȘI ALTE DREPTURI SALARIALE

Art. 41. (1). Salariul reprezintă contraprestația muncii depuse de angajat în baza contractului individual de muncă.

(2) Pentru munca prestată în baza contractului individual de muncă fiecare angajat are dreptul la un salariu exprimat în bani.

(3) La stabilirea și la acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală.

(4) Salariul cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, sporurile, precum și alte adaosuri, conform prevederilor privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice.

(5) Salariile se plătesc înaintea oricăror alte obligații bănești ale angajatorului.

(6) Sistemul de salarizare a personalului din Complexul Muzeal Național „Moldova” Iași se stabilește prin Legea nr. 153/2017.

(7) Salariul se plătește în bani, o dată pe lună, la data de 15 a lunii.

(8) Plata salariului se poate efectua prin virament într-un cont bancar sau casierie.

(9) Drepturile salariale se plătesc direct angajatului sau persoanei îndreptățite conform prevederilor legale.

(10) Angajatorul va acorda în limitele prevăzute de lege și cu aprobarea ordonatorului principal de credite, la pensionarea salariatului o sumă în valoare de 3 salarii lunare brute,

(11) Salariații din Complexul Muzeal Național „Moldova” Iași vor beneficia, de prevederile legale a salarizării bugetarilor și a altor acte normative care au fost prorogate, în conformitate cu data încetării amânării: indemnizație de hrană, premii, tichete cadou, tichete culturale, tichete de creșă, vouchere de vacanță .

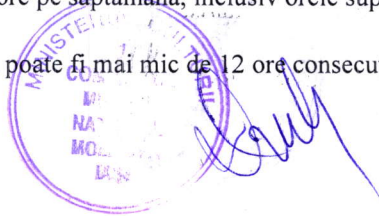
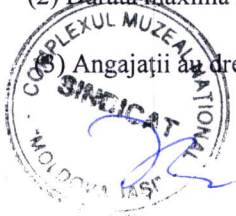
CAPITOLUL V

TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ

Art. 42. (1) Durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi, respectiv 40 de ore pe săptămână, care se realizează prin săptămâna de lucru de 5 zile. Salariații de la Centrul de conservare-restaurare au durata timpului de muncă de 7 ore pe zi, respectiv 35 ore pe săptămână care se realizează prin săptămâna de lucru de 5 zile.

(2) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.

(3) Angajații au dreptul între două zile de muncă la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive.



(4) Prin excepție, în cazul muncii în schimburi, acest repaus nu poate fi mai mic de 8 ore între schimburi.

(5) Orele de începere și terminare a programului vor fi stabilite prin Regulamentul intern cu consultarea sindicatului salariaților.

(6) În toate cazurile prevăzute de lege, funcție de specificul activității, angajatorul și sindicatul salariaților pot stabili orare flexibile de lucru și modalități de aplicare a acestora.

Art. 43. La cererea întemeiată a angajatelor gravide, angajatorul va permite efectuarea de controale medicale în timpul programului de lucru, conform recomandărilor medicului care urmărește evoluția sarcinii, fără a le fi afectate drepturile salariale.

Art. 44.

(1) Programul de lucru din timpul nopții poate fi egal cu cel din timpul zilei. Munca prestată în timpul nopții în cadrul unui asemenea program, se plătește cu sporul prevăzut de lege, respectiv 25%, dacă se lucrează cel puțin 3 ore în intervalul 22.00-06.00, interval stabilit de Codul Muncii ca fiind corespunzător muncii de noapte.

(3) Angajatorul care, în mod frecvent, utilizează munca de noapte este obligat să informeze despre aceasta Inspectoratul teritorial de muncă.

(4) Angajații care urmează să desfășoare cel puțin 3 ore de muncă de noapte, sunt supuși unui examen medical gratuit, periodic.

(5) Angajații care desfășoară muncă de noapte și au probleme de sănătate recunoscute ca având legătură cu aceasta, vor fi trecuți la o muncă de zi pentru care sunt apți.

Art. 45. (1) Repausul săptămânal se acordă în două zile consecutive, de regulă sâmbăta și duminica.

(2) În cazul în care activitatea de la locul de muncă nu poate fi întreruptă în zilele de sâmbătă și duminică, zilele de repaus săptămânal vor fi acordate în alte zile ale săptămânii sau cumulativ, în maxim 90 de zile, conform dispozițiilor legale în vigoare.

Art. 46. (1) Sunt zile nelucrătoare zilele de repaus săptămânal și zilele de sărbători legale și religioase, zile stabilite nelucrătoare potrivit legii. Angajații care își desfășoară activitatea în aceste zile vor beneficia de compensațiile stabilite, conform dispozițiilor legale în vigoare și prezentului contract.

(2) Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt:

- 1 și 2 ianuarie;
- 24 ianuarie
- vinerea mare, prima și a doua zi de Paște;
- 1 mai;
- 1 iunie;
- prima și a doua zi de Rusalii;
- 15 august - Adormirea Maicii Domnului;
- 30 noiembrie - Sfântul Apostol Andrei cel Întâi chemat, Ocrotitorul României;
- 1 Decembrie;
- prima și a doua zi de Crăciun;
- două zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

Art. 47. Angajații pot solicita, pentru cazuri justificate, decalarea programului de lucru. Angajatorul va analiza cererea și o va aproba, în funcție de posibilități. Angajații au obligația de a anunța în scris aceste situații, în timp util (cu cel puțin o săptămână înaintea, dar nu mai mult de o lună înaintea apariției acestor situații) pentru a nu dezorganiza activitatea instituției.

Art. 48. (1) Efectuarea concediului de odihnă se realizează în baza unei programări colective sau individuale stabilite de angajator cu consultarea sindicatului salariaților.

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



[Signature]

(3) Angajații care își desfășoară activitatea în condiții vătămătoare sau periculoase, nevăzătorii, alte persoane cu handicap și tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de concediu de odihnă suplimentar de șase zile lucrătoare pe an, conform dispozițiilor legale.

Art. 49. (1) Pentru perioada concediului de odihnă indemnizația de concediu 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.

(2) Pe durata concediului de odihnă, angajații vor primi o indemnizație de concediu de odihnă ce reprezintă media zilnică a drepturilor salariale prevăzute la alin. 1 din ultimele 3 luni anterioare celei în care este efectuat concediul, multiplicată cu numărul de zile de concediu.

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

Art. 50. (1) Concediul anual de odihnă va putea fi fracționat, la solicitarea angajatului, cu condiția ca una din fracțiuni să fie de cel puțin 10 zile lucrătoare și să nu pericliteze desfășurarea normală a activității.

(2) Salariaților care, din motive justificate, nu-și pot lua integral sau parțial concediul de odihnă la care aveau dreptul într-un an, angajatorul este obligat să le acorde concediul de odihnă neefectuat într-o perioadă de 18 luni, începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual.

(3) Concediul de odihnă poate fi întrerupt, la cererea angajatului, pentru motive obiective.

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

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

Art. 51. Angajații au dreptul, potrivit legii, la zile libere plătite pentru evenimente deosebite în familie, sau pentru alte situații, după cum urmează:

- a) căsătoria angajatului - 5 zile;
- b) căsătoria unui copil - 3 zile;
- c) tatăl copilului nou-născut, are dreptul, în primele 8 săptămâni de la nașterea copilului, la un concediu paternal de 5 zile lucrătoare în condițiile prevăzute de lege; în cazul în care tatăl copilului nou-născut a obținut atestatul de absolvire a cursului de puericultură, durata concediului paternal se majorează cu 10 zile lucrătoare.
- d) decesul soțului (soției) sau al unei rude de până la gradul II inclusiv -3 zile.
- e) donatorii de sânge - conform legii;

Art. 52. (1) Angajații au dreptul să beneficieze, la cerere, de concedii pentru formare profesională.

(2) Concediile pentru formare profesională se pot acorda cu sau fără plată.

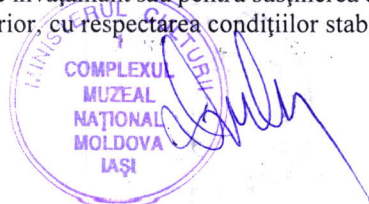
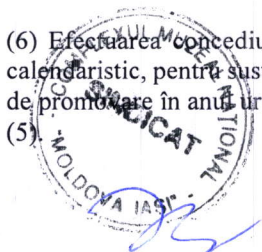
(3) Concediile fără plată pentru formare profesională se acordă la solicitarea angajatului, pe perioada formării profesionale pe care angajatul o urmează din inițiativa sa.

(4) Angajatorul poate respinge solicitarea angajatului numai dacă absența angajatului ar prejudicia grav desfășurarea activității.

(5) Cererea de concediu fără plată pentru formare profesională trebuie să fie înaintată angajatorului cu cel puțin o lună înainte de efectuarea acestuia și trebuie să precizeze data de începere a stagiului de formare profesională, domeniul și durata acestuia, precum și denumirea instituției de formare profesională.

(6) Efectuarea concediului fără plată pentru formare profesională se poate realiza și fracționat în cursul unui an calendaristic, pentru susținerea examenelor de absolvire a unor forme de învățământ sau pentru susținerea examenelor de promovare în anul următor în cadrul instituțiilor de învățământ superior, cu respectarea condițiilor stabilite la alin.

(5)



(7) În cazul în care angajatorul nu și-a respectat obligația de a asigura pe cheltuiala sa participarea unui angajat la formare profesională în condițiile prevăzute de lege, angajatul are dreptul la un concediu pentru formare profesională, plătit de angajator, de până la 10 zile lucrătoare sau de până la 80 de ore.

(8) În situația prevăzută la alin. (7) indemnizația de concediu va fi stabilită conform prevederilor legale.

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

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

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

CAPITOLUL VI

ALTE MĂSURI DE PROTECȚIE ȘI FACILITĂȚI ACORDATE ANGAJAȚILOR

Art. 53. Angajatorul va face toate demersurile pentru obținerea vizelor necesare, plata asigurărilor de sănătate precum și a oricăror altor cheltuieli necesare deplasării angajaților, în interesul serviciului, în străinătate.

Art. 54. (1) Concedierea reprezintă încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului.

(2) Concedierea poate fi dispusă pentru motive care țin de persoana angajatului sau pentru motive care nu țin de persoana angajatului. Este interzisă concedierea angajaților:

a) pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală;

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

Art. 55. (1) Concedierea angajaților 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 angajată 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 angajat;

h) pe durata efectuării concediului de odihnă.



i) Prevederile alin. (1) nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare, a falimentului sau a dizolvării angajatorului, în condițiile legii.

(2) Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului reprezintă încetarea contractului individual de muncă, determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat ca urmare a dificultăților economice, a transformărilor tehnologice sau a reorganizării activității.

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

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

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

(3) Prin concediere colectivă se înțelege concedierea, într-o perioadă de 30 de zile calendaristice, a unui număr de cel puțin 30 de salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați cel puțin 300 de salariați.

(4) În cazul concedierilor colective angajatorul îi revin următoarele obligații:

a) să pună la dispoziție sindicatului salariaților toate informațiile relevante în legătură cu concedierea colectivă, în vederea formulării propunerilor din partea acestora;

b) să inițieze în timp util, în scopul punerii de acord, consultări cu sindicatul salariaților referitoare la metodele și mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numărului de salariați afectați și de atenuare a consecințelor.

(5) Angajatorul are obligația să notifice în scris sindicatului salariaților intenția de concediere colectivă, cu cel puțin 45 de zile calendaristice anterioare emiterii deciziilor de concediere:

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

I) numărul total și categoriile de salariați;

II) motivele care determină concedierea;

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

IV) criteriile avute în vedere, potrivit legii și CCM, pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere;

V) măsurile avute în vedere pentru limitarea numărului concedierilor;

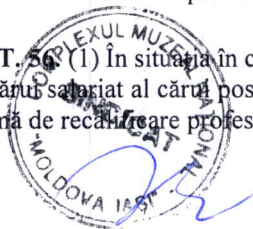
VI) măsurile pentru atenuarea consecințelor concedierii și compensațiile ce urmează să fie acordate salariaților supuși concedierii, conform dispozițiilor legale și contractului colectiv de muncă aplicabil;

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

VIII) termenul înăuntrul căruia sindicatul salariaților fac propuneri pentru evitarea ori diminuarea numărului salariaților concediați.

b) Angajatorul are obligația să notifice proiectul de concediere inspectoratului teritorial de muncă și agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă la aceeași dată la care a fost transmis sindicatului salariaților.

ART. 56 (1) În situația în care concedierile de personal nu pot fi evitate, conducerea instituției va 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 recunoaștere profesională, în vederea ocupării unui post în aceeași instituție.



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

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

ART. 57. (1) La aplicarea efectivă a reducerii de personal, după reducerea posturilor vacante de natura celor desființate, măsurile vor afecta în ordine:

a) contractele de muncă ale salariaților care cumulează două sau mai multe funcții, precum și ale celor care cumulează pensia cu salariul;

b) contractele de muncă ale persoanelor care îndeplinesc condițiile de pensionare pentru limita de vârstă;

c) contractele de muncă ale persoanelor care îndeplinesc condițiile de pensionare, la cererea lor.

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

a) dacă măsura ar putea afecta doi soți care lucrează în aceeași unitate, se desface contractul de muncă al soțului care are venitul cel mai mic, fără ca prin aceasta, să se poată desface contractul de muncă al unei persoane care ocupă un post nevizat de conducere;

b) măsura să afecteze, mai întâi, persoanele care nu au copii în întreținere;

c) măsura să afecteze, numai în ultimul rând, femeile care au în îngrijire copii, bărbații văduvi sau divorțați, care au în îngrijire copii, unici întreținători de familie, precum și salariații, bărbați sau femei, care mai au cel mult cinci ani până la pensionarea lor, la cerere.

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

(4) Disponibilizarea se va efectua cu consultarea sindicatului salariaților.

ART. 58. (1) Dacă pentru motivele prevăzute la art. 51, instituția își reduce activitatea și numărul de salariați, dar revine la activitatea și la numărul de salariați inițiale, într-o perioadă de 12 luni de la luarea măsurilor de desfacere a contractelor individuale de muncă, are obligația să facă publică aceasta.

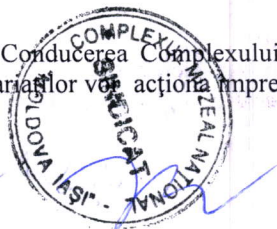
(2) Dacă pentru motivele prevăzute la art. 51, instituția își încetează activitatea, dar își reia activitatea într-o perioadă de 12 luni de la luarea măsurilor de desfacere a contractelor individuale de muncă, are obligația să facă publică aceasta.

(3) În situațiile prevăzute la alineatele (1) și (2), instituția va reangaja salariații cărora li s-a desfăcut contractul de muncă pentru motivele prevăzute la art. 51 care au pregătirea și competența necesare pentru ocuparea posturilor vacante și care s-au prezentat în termen de 20 zile de la data anunțului.

(4) Excepție fac salariații încadrați cu cumul de funcții sau care cumulează salariul cu pensia.

Art. 59. Angajații Complexului Muzeal Național „Moldova” Iași, trimiși în delegație în țară, vor beneficia de decontarea cheltuielilor de transport și a costului cazării, precum și de plata diurnei, în conformitate cu dispozițiile legale în vigoare.

Art. 60. (1) Conducerea Complexului Muzeal Național „Moldova” Iași împreună cu șefii de servicii/birouri și sindicatul salariaților vor acționa împreună pentru:



- identificarea posturilor pentru care este necesară formarea profesională;
- adoptarea programului anual de formare profesională;
- controlul aplicării programului de formare profesională.

Părțile înțeleg prin termenul de formare profesională :

a) orice procedură prin care un angajat dobândește o calificare atestată printr-un certificat sau o diplomă eliberată în condițiile prevăzute de lege;

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

(2) Formarea profesională și formarea profesională continuă cuprind și teme din domeniul relațiilor de muncă dintre angajați și angajator.

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

Art. 61. (1) Pentru partea privind formarea profesională se va ține seama de următoarele:

a) identificarea posturilor pentru care este necesară formarea profesională, a căilor de realizare, adoptarea programului anual și controlul aplicării acestuia se vor face de comun acord de către sindicatul salariaților și angajator; cheltuielile pentru activitatea de formare profesională a angajaților se suportă de către instituție;

b) sindicatul salariaților va participa, prin împuterniciții săi, la orice formă de examinare organizată în vederea absolvirii unui curs de formare profesională în cadrul instituției;

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

d) excepții la litera d) sunt situațiile în care CIM încetează din motive neimputabile angajatului.

(2) Programele adoptate conform alin. 1 vor fi aduse la cunoștință tuturor angajaților în termen de 3 zile de la adoptare, prin afișare la avizierul instituției, în locuri adecvate și ușor accesibile pentru angajați.

CAPITOLUL VII

ALTE PREVEDERI ÎN LEGĂTURĂ CU DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE PĂRȚILOR

SINDICAT SALARIAȚI - ANGAJATOR

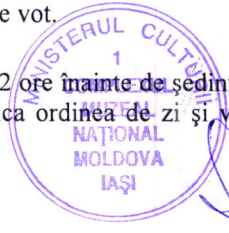
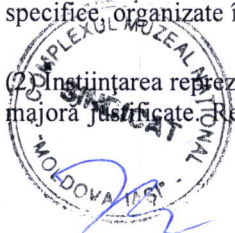
Art. 62. (1) Părțile contractante recunosc, pentru fiecare dintre ele și pentru angajați în general, libertatea de opinie.

(2) Angajatorul va adopta o poziție neutră și imparțială și va colabora cu sindicatul salariaților.

Art. 63.

(1) Consiliul de Administrație al Complexului Muzeal Național „Moldova” Iași invită la toate ședințele sale pe președintele sindicatului reprezentativ din instituție sau un alt reprezentant desemnat în scris de președinte, în condițiile legii. Sindicatul salariaților participă de drept în comisiile, comitetele, consiliile și alte forme de organizare specifice, organizate în instituție, cu drept de opinie, fără drept de vot.

(2) Înștiințarea reprezentanților angajaților se face cu cel puțin 72 ore înainte de ședință, exceptând situațiile de forță majoră justificate. Reprezentanților salariaților li se va comunica ordinea de zi și vor avea acces la documentele



privind problemele profesionale, economice, sociale sau culturale, puse în discuție.

(3) Conducerea Complexului Muzeal Național „Moldova” Iași și sindicatul salariaților își vor comunica reciproc și în timp util hotărârile lor privind toate problemele importante din domeniul relațiilor de muncă.

Art. 64. Angajatorul va asigura sindicatului salariaților accesul la informațiile necesare negocierii contractului colectiv de muncă la nivel de instituție, sindicatul salariaților având obligația de a păstra confidențialitatea datelor cu acest caracter ce le-au fost transmise.

Art. 65. (1) Angajatorul recunoaște dreptul sindicatului salariaților de a verifica la locul de muncă modul în care sunt respectate drepturile angajaților, prevăzute în legislația în vigoare precum și în contractele colective de muncă aplicabile.

(2) Angajatorul răspunde în condițiile legii și ale prezentului contract de încălcarea drepturilor angajaților.

Art. 66. (1) Sindicatul salariaților recunoaște dreptul angajatorului de a stabili, în condițiile legii și ale prezentului contract, răspunderea disciplinară sau patrimonială a angajaților care se fac vinovați de încălcarea normelor de disciplină a muncii sau aduc prejudicii instituției, numai după consultarea Comisiei de Disciplină a Complexului Muzeal Național „Moldova” Iași constituită conform prevederilor **Anexei 2** din prezentul contract.

(2) Sindicatul salariaților recunoaște dreptul angajatorului de a stabili norme de disciplină a muncii, cu consultarea sindicatului salariaților.

(3) Angajatorul și sindicatul salariaților se recunosc ca parteneri sociali permanenți.

Art. 67. Părțile contractante vor face eforturi în vederea promovării unui climat normal de lucru în Complexul Muzeal Național „Moldova” Iași cu respectarea prevederilor legii, a contractelor colective de muncă aplicabile, a Regulamentului de Organizare și Funcționare, precum și a drepturilor și intereselor angajaților.

CAPITOLUL VIII

ABATERI ȘI SANCTIUNI ALE ANGAJAȚILOR ÎN CADRUL COMPLEXULUI MUZEAL NAȚIONAL ”MOLDOVA” IAȘI

Art. 68. Aplicarea sancțiunilor disciplinare este de competența angajatorului și se face cu respectarea dispozițiilor legale și ale prevederilor prezentului contract.

Art. 69. Aplicarea sancțiunilor disciplinare este de competența angajatorului și se face cu respectarea dispozițiilor legale și ale prezentului contract, nu mai târziu de 6 luni de la luarea la cunoștință asupra abaterii.

CAPITOLUL IX

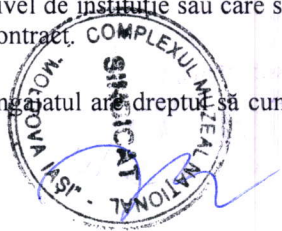
DISPOZIȚII FINALE

Art. 70. (1) Clauzele prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă sunt considerate minime, pentru drepturile și obligațiile ce decurg din raporturile de muncă, altele decât cele stabilite prin actele normative în vigoare și de la aceste clauze începe negocierea contractelor individuale de muncă.

(2) Contractele individuale de muncă se vor pune de acord cu prezentul contract colectiv de muncă.

Art. 71. În contractele individuale de muncă nu se pot prevedea clauze contrare prezentului contract colectiv de muncă la nivel de instituție sau care să stabilească drepturi sub limita considerată minimă, în condițiile prevăzute de prezentul contract.

Art. 72. Angajatul are dreptul să cunoască toate actele din dosarul său, aflat la serviciul Resurse Umane. El poate



exercita acest drept și prin intermediul unui împuternicit al său. Procura de împuternicire se atașează la dosarul personal. Declarațiile, notele explicative ale angajatului, referatele, procesele-verbale și deciziile conducerii vor apărea în mod obligatoriu în dosarul său. Angajatul are dreptul de a face copii după orice act care îl privește.

Art. 73. Regulamentul intern se întocmește de către angajator împreună cu sindicatul salariaților, conform legii.

Art. 74. Executarea contractului colectiv de muncă este obligatorie pentru părți.

Art. 75. Angajatorul și sindicatul salariaților se vor informa reciproc, în situația în care dețin informații, în legătură cu modificările ce urmează să se producă prin reorganizarea instituției, cu consecințele previzibile asupra angajaților și cu măsurile ce se au în vedere pentru limitarea efectelor disponibilizărilor de personal determinate de aceste modificări.

Art. 76. Prezentul contract colectiv de muncă la nivelul instituției intră în vigoare după înregistrarea lui la I.T.M.Iași de către una dintre părțile semnatare, angajatorul sau sindicatul salariaților.

Reprezentați Angajator

Dănuț Degeratu

Mihaela Pahomi

Monica Nănescu

Ovidiu Spînu

Coralia Costaș

Reprezentați Sindicat

Cristina Celia Iacob

Mihaela Onofrei

Camelia Cristofor

Corina Cimpoieșu

Codrin Lăcătușu

Ioan Iațcu



ANEXA 1

REGULAMENTUL DE ORGANIZARE ȘI FUNCȚIONARE A COMISIEI PARITARE DIN COMPLEXUL MUZEAL NAȚIONAL „MOLDOVA” IAȘI

1. Comisia paritară va fi compusă din reprezentanții sindicatului salariaților și un număr egal de reprezentanți ai angajatorului. Membrii comisiei paritare sunt desemnați de părțile semnatare, în termen de 14 zile după înregistrarea prezentului contract la Inspectoratul Teritorial de Muncă Iași.

2. Secretariatul comisiei va fi asigurat de angajator.

a) Comisia paritară este împuternicită să interpreteze prevederile contractului colectiv de muncă, în aplicare, în funcție de condițiile concrete și de posibilitățile instituției, la solicitarea uneia dintre părți.

b) La cererea angajatorului sau a reprezentanților sindicatului salariaților, comisia paritară poate verifica măsura în care clauzele contractului colectiv de muncă la nivel de instituție sunt în concordanță cu prevederile contractelor colective de muncă aplicabile.



ANEXA 2

COMISIA DE DISCIPLINĂ din COMPLEXUL MUZEAL NAȚIONAL „MOLDOVA” IAȘI

Regulament de organizare și funcționare

Prezentul regulament stabilește modul de constituire, organizare, funcționare, competența, atribuțiile, modul de sesizare și procedura de lucru a Comisiei de disciplină

PREAMBUL

Art. 1. (1) Abaterea disciplinară este o faptă în legătură cu munca și care constă într-o acțiune sau inacțiune săvârșită cu vinovăție de către salariat, prin care acesta a încălcat normele legale, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil, ordinele și dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici.

(2) Elementele constitutive ale abaterii disciplinare sunt:

1. obiectul = relațiile sociale de muncă, ordinea și disciplina în colectivul de muncă;
2. latura obiectivă = fapta salariatului, constând în acțiunea sau inacțiunea prin care încalcă obligațiile izvorâte din contractul de muncă;
3. subiectul = salariatul;
4. latura subiectivă = vinovăția.

Pentru declanșarea răspunderii disciplinare, este obligatorie existența cumulativă a tuturor elementelor abaterii disciplinare.

Art. 2. (1) Sancțiunile disciplinare sunt măsuri de constrângere, cu caracter educativ, care intervin față de salariații care au săvârșit, cu vinovăție, abateri. Sancțiunile pe care le poate aplica angajatorul în cazul în care salariatul săvârșește o abatere disciplinară sunt:

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

(2) În cazul în care, prin statute profesionale aprobate prin lege specială, se stabilește un alt regim sancționator, va fi aplicat acesta.

Art. 3. Amenzile disciplinare sunt interzise.



CAPITOLUL I Dispoziții generale

Art. 4. În cadrul Complexului Muzeal Național „Moldova” Iași se constituie, prin act administrativ al directorului, o comisie de disciplină.

Art. 5. Comisia de disciplină este o structură deliberativă, fără personalitate juridică, independentă în exercitarea atribuțiilor ce îi revin, care are competența de a analiza faptele salariaților Complexului Muzeal Național „Moldova” Iași sesizate ca abateri disciplinare și de a propune modul de soluționare, prin individualizarea sancțiunii disciplinare aplicabile sau clasarea sesizării, după caz.

CAPITOLUL II

Constituirea, organizarea și funcționarea Comisiei de disciplină din cadrul Complexului Muzeal Național „Moldova” Iași

SECȚIUNEA 1

Constituirea și componența Comisiei de disciplină

Art. 6. (1) Comisia de disciplină are în componență 5 (cinci) membri titulari cu drept de vot, salariați ai Complexului Muzeal Național „Moldova” Iași, cu contract de muncă pe perioadă nedeterminată. Patru membri sunt desemnați de managerul instituției, un membru este reprezentantul sindicatului salariaților.

(2) Pentru fiecare membru titular al comisiei de disciplină se desemnează, în condițiile prevăzute la alin. (1), câte un membru supleant. Membrul supleant își desfășoară activitatea în absența membrului titular corespunzător din comisia de disciplină, în cazul suspendării mandatului membrului titular corespunzător, respectiv în cazul în care mandatul acestuia a încetat înainte de termen, în condițiile prezentului regulament.

(3) Membrii titulari și membrii supleanți ai comisiei de disciplină se numesc pe o perioadă de 2 ani, cu posibilitatea reînnoirii mandatului.

(4) Președintele comisiei de disciplină se alege prin votul secret al membrilor titulari, dintre aceștia.

(5) Comisia de disciplină are un secretar titular și un secretar supleant, numiți de managerul instituției pe o perioadă de 2 ani, cu posibilitatea reînnoirii mandatului. Secretarul titular al comisiei de disciplină și secretarul supleant nu sunt membri ai comisiei de disciplină.

Art. 7. (1) Pot fi desemnați membri în comisia de disciplină salariați ai Complexului Muzeal Național „Moldova” Iași care îndeplinesc următoarele condiții:

- a) au o bună reputație profesională și o conduită corespunzătoare în instituție;
- b) sunt angajați cu contract de muncă pe perioadă nedeterminată;
- c) nu se află în cazurile de incompatibilitate prevăzute la alin. (2).

(2) Nu poate fi desemnat ca membru în comisia de disciplină salariatul care se află în următoarele cazuri de incompatibilitate:

- a) este soț, rudă sau afn, până la gradul al patrulea inclusiv, cu persoanele care au competența legală de a numi



membrii în comisia de disciplină, cu persoanele care au competența legală de a aplica sancțiunea disciplinară sau cu ceilalți membri ai comisiei;

b) a fost sancționat disciplinar în ultimii 3 ani;

c) a făcut parte din comisia de disciplină și a demisionat.

Art. 8. (1) Membrii comisiei de disciplină își exercită mandatul de la data emiterii actului administrativ de constituire a comisiei de disciplină până la data expirării duratei acestuia sau înainte de termen, în condițiile prezentului regulament.

(2) Cu 30 de zile înainte de data expirării duratei mandatului membrilor comisiei de disciplină, instituția are obligația inițierii procedurilor de constituire a comisiei de disciplină al cărei mandat urmează a intra în vigoare, în condițiile prezentului regulament.

Art. 9. (1) Mandatul de membru al comisiei de disciplină se suspendă în cazul în care:

a) soțul, ruda sau afinelul său, până la gradul al patrulea inclusiv, exercită cu caracter temporar funcția care implică competența legală de a numi reprezentanți în comisia de disciplină ori de a aplica sancțiunea disciplinară;

b) este în concediu de odihnă, medical sau alt concediu, este delegat ori detașat în cadrul altei autorități sau instituții publice ori este suspendat din funcție, pentru perioada concediului, delegării, detașării sau suspendării raportului de serviciu, dar nu mai mult de 6 luni consecutive;

c) comisia de disciplină a primit o sesizare din partea sau cu privire la un salariat cu care membrul comisiei de disciplină este soț, rudă sau afîn, până la gradul al patrulea inclusiv, pentru cercetarea administrativă în cauză;

d) s-a pronunțat în orice mod cu privire la fapta sesizată ca abatere disciplinară anterior propunerii comisiei de disciplină pentru soluționarea cauzei, pentru cercetarea administrativă în cauză;

e) comisia de disciplină a primit o sesizare îndreptată împotriva sa, pentru cercetarea administrativă în cauză;

f) se află în una dintre situațiile de conflict de interese prevăzute la art.10, pentru cercetarea administrativă în cauză;

g) solicită motivat suspendarea sa pentru o perioadă de cel mult 60 de zile consecutive, pentru perioada solicitată.

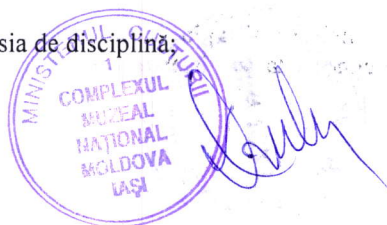
(2) În caz de suspendare a mandatului unui membru al comisiei de disciplină, ședințele se desfășoară cu participarea membrului supleant corespunzător.

(3) Membrul comisiei de disciplină care se află în una dintre situațiile prevăzute la alin. (1) lit. a) - f) are obligația de a solicita suspendarea mandatului de îndată ce ia cunoștință de existența vreuneia dintre aceste situații. Suspendarea mandatului membrului comisiei de disciplină poate fi solicitată de orice persoană care sesizează existența uneia dintre situațiile prevăzute la alin. (1) lit. a) - f).

(4) Cererea de suspendare se face în scris, cu menționarea perioadei pentru care se solicită suspendarea și se înaintează comisiei de disciplină, împreună cu probele doveditoare ale susținerilor care fac obiectul cererii.

(5) Președintele comisiei de disciplină are obligația de a convoca ceilalți membri ai comisiei de disciplină pentru analizarea și soluționarea cererii de suspendare și pentru întocmirea unui raport. Raportul comisiei de disciplină se întocmește în lipsa membrului care face obiectul cererii de suspendare, cu menționarea expresă a soluției, și se comunică:

a) persoanei prin al cărei act administrativ s-a constituit comisia de disciplină;



- b) membrului comisiei de disciplină care a făcut obiectul cererii de suspendare;
- c) persoanei care a solicitat suspendarea, dacă este alta decât cea prevăzută la lit. b);
- d) membrului supleant, în cazul în care acesta va face parte din comisia de disciplină pe durata suspendării titularului.

(6) În situația în care mandatul membrului care are calitatea de președinte al comisiei de disciplină se suspendă, pentru perioada suspendării mandatului titularului, președintele comisiei de disciplină se alege prin vot secret, dintre membrii acesteia.

Art. 10. (1) Membrii și secretarul comisiei de disciplină se află în conflict de interese dacă se află în una dintre următoarele situații:

- a) au relații cu caracter patrimonial cu salariatul a cărui faptă sesizată ca abatere disciplinară este cercetată;
- b) interesele patrimoniale personale, ale soțului, soției sau rudelor de gradul I pot influența deciziile pe care trebuie să le ia în exercitarea atribuțiilor corespunzătoare care îi revin potrivit prezentului regulament;
- c) se află în raporturi ierarhice directe cu salariatul a cărui faptă sesizată ca abatere disciplinară este cercetată;
- d) ori de câte ori consideră că integritatea, obiectivitatea și imparțialitatea procedurii disciplinare pot fi afectate.

(2) La prima ședință a comisiei de disciplină pentru analizarea oricărei sesizări adresate acesteia, membrii și secretarul comisiei de disciplină au obligația de a depune o declarație pe propria răspundere că nu se află în niciunul dintre cazurile prevăzute la alin. (1).

(3) În situația în care conflictul de interese intervine pe parcursul procedurii disciplinare, membrii și secretarul comisiei au obligația de a actualiza declarația prevăzută la alin. (2) și de a solicita suspendarea mandatului în condițiile prevăzute la art. 9 alin. (1) lit. f).

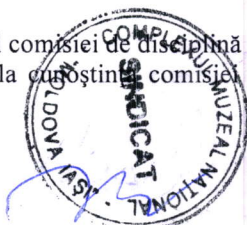
(4) Declarațiile se păstrează de către secretarul comisiei. Încălcarea dispozițiilor alin. (2) și (3) constituie abatere disciplinară.

Art.11. (1) Mandatul de membru al comisiei de disciplină încetează:

- a) la data expirării perioadei pentru care a fost desemnat în comisia de disciplină;
- b) la data transferului în cadrul unei alte autorități sau instituții publice;
- c) la data la care a intervenit o situație de incompatibilitate prevăzută la art. 7 alin. (2);
- d) atunci când se află în concediu medical sau alt concediu, este delegat ori detașat în cadrul altei autorități sau instituții publice pe o perioadă mai mare de 6 luni consecutive;
- e) la data încetării raportului de serviciu;
- f) la data solicitată de salariat, prin cerere scrisă motivată, cu privire la renunțarea la calitatea de membru în comisia de disciplină.

(2) În caz de încetare a mandatului unui membru al comisiei de disciplină, se numește ca membru titular membrul supleant corespunzător și se desemnează un alt membru supleant.

(3) Membrul comisiei de disciplină care se află în una dintre situațiile prevăzute la alin. (1) lit. b) - e) are obligația de a aduce la cunoștință comisiei de disciplină, prin cerere formulată în scris, existența cauzei de încetare a



mandatului.

(4) Încetarea mandatului membrului comisiei de disciplină poate fi solicitată de orice persoană care sesizează existența situației prevăzute la alin. (1) lit. d). Cererea de încetare se face în scris și se înaintează comisiei de disciplină, împreună cu orice probe doveditoare ale susținerilor care fac obiectul cererii.

(5) Președintele comisiei de disciplină convoacă ceilalți membri ai comisiei de disciplină pentru întocmirea unui raport. Raportul comisiei de disciplină se întocmește în lipsa membrului care face obiectul cererii de încetare a mandatului de membru al comisiei de disciplină și se comunică:

- a) persoanei prin al cărei act administrativ s-a constituit comisia de disciplină, organizației sindicale și asociației profesionale reprezentative;
- b) membrului comisiei de disciplină care a făcut obiectul cererii de încetare;
- c) persoanei care a solicitat încetarea mandatului de membru al comisiei de disciplină, dacă este alta decât cea prevăzută la lit. b);
- d) membrului supleant, în cazul în care a fost numit în comisia de disciplină ca titular.

Art. 12. Secretarului titular și secretarului supleant li se aplică în mod corespunzător prevederile art. 7 - 11.

Art. 13. Orice persoană care constată desemnarea unui membru al comisiei de disciplină sau al secretarului acesteia fără respectarea procedurii prevăzute în prezentul regulament se poate adresa în scris, comisiei de disciplină.

SECȚIUNEA a 2-a

Activitatea și atribuțiile comisiei de disciplină

Art. 14. (1) Activitatea comisiei de disciplină are la bază următoarele principii:

- a) prezumția de nevinovăție, conform căruia salariatul este considerat nevinovat pentru fapta sesizată ca abatere disciplinară comisiei de disciplină atât timp cât vinovăția sa nu a fost dovedită;
- b) garantarea dreptului la apărare, conform căruia salariatul are dreptul de a fi audiat și de a prezenta dovezi în apărarea sa;
- c) contradictorialitatea, conform căruia comisia de disciplină are obligația de a asigura persoanelor aflate pe poziții divergente posibilitatea de a se exprima cu privire la orice act sau fapt care are legătură cu abaterea disciplinară pentru care a fost sesizată comisia de disciplină;
- d) proporționalitatea, conform căruia trebuie respectat un raport corect între gravitatea abaterii disciplinare, circumstanțele săvârșirii acesteia și sancțiunea disciplinară propusă să fie aplicată;
- e) legalitatea sancțiunii, conform căruia comisia de disciplină nu poate propune decât sancțiunile disciplinare prevăzute de lege;
- f) unicitatea sancțiunii, conform căruia pentru o abatere disciplinară nu se poate aplica decât o singură sancțiune disciplinară;
- g) celeritatea procedurii, conform căruia comisia de disciplină are obligația de a proceda fără întârziere la soluționarea cauzei, cu respectarea drepturilor persoanelor implicate și a procedurilor prevăzute de lege și de prezentul regulament;
- h) obligativitatea opiniei, conform căruia fiecare membru al comisiei de disciplină are obligația de a se pronunța pentru fiecare sesizare aflată pe rolul comisiei de disciplină.

Comisia de disciplină își desfășoară activitatea numai în baza unei sesizări, în limitele și raportat la obiectul



acesteia.

(3) Competențele comisiei de disciplină se realizează prin exercitarea de către membrii comisiilor a atribuțiilor care le revin, cu respectarea principiilor independenței, stabilității în cadrul comisiei, integrității, obiectivității și imparțialității în analiza faptelor și luarea deciziilor.

(4) Refuzul unui membru al comisiei de disciplină de a-și exprima opinia sau abținerea de la vot pe parcursul cercetării administrative constituie abatere disciplinară.

Art. 15. (1) În desfășurarea activității și îndeplinirea atribuțiilor, membrii și secretarul comisiei de disciplină au următoarele obligații:

- a) să asigure prin activitatea desfășurată respectarea legislației în vigoare, precum și aplicarea principiilor prevăzute la art. 14 alin. (1) în derularea procedurii de cercetare administrativă;
- b) să aducă la cunoștința președintelui comisiei de disciplină orice ingerință în activitatea lor din partea unor persoane fizice sau juridice care ar putea să le afecteze independența sau imparțialitatea ori ar putea crea suspiciuni cu privire la acestea;
- c) să participe la ședințele de lucru, stabilite potrivit procedurii de cercetare administrativă;
- d) să respecte confidențialitatea deliberărilor și a datelor cu caracter personal, în condițiile legii;
- e) să nu își exprime public opinia cu privire la procedurile aflate în derulare;
- f) să evite orice discuție referitoare la sesizare cu persoana care a formulat sesizarea și salariatul a cărui faptă a fost sesizată pe durata procedurii de cercetare administrativă;
- g) să respecte regimul incompatibilităților și al conflictului de interese și să aplice prevederile legale privind modalitățile de evitare a conflictului de interese.

(2) Membrii comisiei de disciplină pot absenta de la ședințele de lucru stabilite potrivit procedurii de cercetare administrativă din motive obiective, aduse la cunoștința președintelui comisiei de disciplină, în scris, cu cel puțin două zile înaintea ședinței comisiei de disciplină, fiind înlocuiți de membrii supleanți corespunzători

Art. 16. Atribuțiile comisiei de disciplină sunt:

- a) administrative;
- b) funcționale.

Art. 17. (1) Comisia de disciplină îndeplinește următoarele atribuții administrative:

- a) alege președintele comisiei de disciplină, în condițiile prezentului regulament;
- b) primește sesizările și toate documentele care îi sunt adresate, după ce au fost înregistrate de secretarul comisiei de disciplină și au fost analizate în Consiliul de Administrație.
- c) întocmește procese-verbale, în condițiile prezentului regulament;
- d) întocmește rapoarte, în condițiile prezentului regulament;
- e) întocmește orice alte înscrisuri în condițiile prezentului regulament.

(2) Comisia de disciplină își desfășoară activitatea la sediul Complexului Muzeal Național „Moldova” Iași. Comisia de disciplină se întrunește în vederea alegerii președintelui în termen de cel mult 5 zile lucrătoare de la



data numirii acesteia sau de la data suspendării ori încetării mandatului președintelui. Alegerea are loc prin vot secret. Este desemnat președinte al comisiei de disciplină membrul care cumulează cele mai multe voturi. Prevederile art. 6 alin. (4) se aplică în mod corespunzător.

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

Art. 18. (1) Comisia de disciplină îndeplinește următoarele atribuții funcționale:

- a) efectuează procedura de cercetare administrativă a faptei sesizate ca abatere disciplinară;
- b) propune sancțiunea disciplinară aplicabilă sau, după caz, propune clasarea sesizării în condițiile prezentului regulament, cu votul majorității membrilor comisiei;

Art. 19. Președintele comisiei de disciplină are următoarele atribuții:

- a) stabilește locul, data și ora ședințelor comisiei de disciplină;
- b) conduce ședințele comisiei de disciplină;
- c) coordonează activitatea comisiei de disciplină și a secretarului acesteia;
- d) reprezintă comisia de disciplină în fața oricăror persoane fizice.

Art. 20. Secretarul comisiei de disciplină are următoarele atribuții:

- a) primește și înregistrează documentele adresate comisiei de disciplină în registrul de evidență al comisiei de disciplină;
- b) convoacă membrii comisiei de disciplină, precum și orice altă persoană, la solicitarea președintelui acesteia;
- c) redactează și semnează toate documentele emise de comisia de disciplină, alături de membrii acesteia, și ține evidența acestor documente;
- d) primește și transmite corespondența comisiei de disciplină;
- e) efectuează alte lucrări necesare desfășurării activității comisiei de disciplină, din dispoziția președintelui acesteia.

Art. 21. Comisia de disciplină actualizează Regulamentul de organizare și funcționare al comisiei de disciplină, cu avizul Consiliului de Administrație și aprobat de conducerea instituției.

CAPITOLUL 3 - Procedura disciplinară

SECȚIUNEA 1

Sesizarea comisiei de disciplină

Art. 22. (1) Orice încălcare a normelor legale, a regulamentului de organizare și funcționare, a regulamentului de ordine internă, a contractului colectiv de muncă, a contractului individual de muncă, a ordinelor și dispozițiilor legale ale conducătorului ierarhic poate fi sesizată, în scris, de orice persoană care se consideră vătămată prin fapta unui salariat al Complexului Muzeal Național "Moldova" Iași



(2) Sesizarea se depune la registratură, primește număr de înregistrare. Conducerea instituției constată existența cumulativă a elementelor definiției ale abaterii disciplinare și în acest caz propune discutarea sesizării pe ordinea de zi a primului Consiliu de Administrație. Sesizarea, împreună cu decizia Consiliului de Administrație, dacă s-a dispus declanșarea procedurii disciplinare, se înaintează secretarului comisiei de disciplină în termen de maximum 3 zile lucrătoare.

(3) Sesizarea se înregistrează de secretarul comisiei de disciplină în Registrul de intrări-ieșiri al Comisiei de disciplină și se înaintează președintelui comisiei de disciplină în termen de maximum 3 zile lucrătoare de la data înregistrării.

(4) Dosarul disciplinar va fi constituit din sesizarea înregistrată, decizia Consiliului de Administrație și va fi completat cu toate celelalte documente rezultate pe durata desfășurării cercetării administrative.

(5) Președintele comisiei de disciplină va fixa cu celeritate termenul primei ședințe a comisiei de disciplină și va dispune, prin adresă, convocarea membrilor.

Art. 23. (1) Sesizarea se formulează în scris și trebuie să cuprindă următoarele elemente:

- a) numele, prenumele, locul de muncă și funcția deținută de persoana care a formulat sesizarea;
- b) numele și prenumele salariatului a cărui faptă este sesizată ca abatere disciplinară precum și serviciul/biroul din cadrul Complexului Muzeal Național „Moldova” Iași, în care acesta lucrează;
- c) descrierea faptei care constituie obiectul sesizării și data săvârșirii acesteia;
- d) prezentarea dovezilor pe care se sprijină sesizarea;
- e) adresa de corespondență, dacă este alta decât cea prevăzută la lit. a);
- f) data;
- g) semnătura.

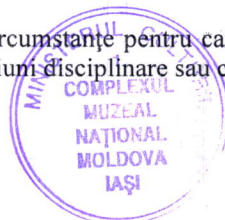
(2) Sesizarea se depune într-un termen cât mai scurt de la data luării la cunoștință de către persoanele prevăzute la art. 22 alin (1), dar nu mai târziu de 4 luni de la data săvârșirii faptei sesizate ca abatere disciplinară și trebuie însoțită, atunci când este posibil, de înscrisurile care o susțin.

Art. 24. (1) Prima ședință a comisiei de disciplină se desfășoară pentru:

- a) verificarea respectării termenului de depunere a sesizării;
- b) identificarea obiectului sesizării și stabilirea competenței de soluționare;
- c) verificarea elementelor constitutive ale sesizării.

(2) Sesizarea se clasează, întocmindu-se în acest sens un raport, dacă:

- a) nu a fost depusă în termenul prevăzut la art. 23 alin. (2);
- b) nu conține elementele constitutive prevăzute la art. 23 alin. (1) lit. a) - c) și f) - g) sau angajatul nu poate fi identificat pe baza elementelor furnizate în conformitate cu art. 23 alin.(1);
- c) privește același salariat și aceeași faptă săvârșită în aceleași circumstanțe pentru care s-a desfășurat procedura de sancționare administrativă și s-a propus aplicarea unei sancțiuni disciplinare sau clasarea sesizării.



(3) În situația în care obiectul sesizării nu se circumscrie sferei legale de competență a comisiei de disciplină, aceasta transmite sesizarea organelor competente și comunică persoanei care a formulat sesizarea declinarea competenței. Comunicarea se face printr-o adresă semnată de președinte și de ceilalți membri ai comisiei de disciplină, precum și de secretarul acesteia.

(4) Dacă există mai multe sesizări cu același obiect, împotriva aceluiași salariat, acestea se conexează.

(5) Comisia de disciplină începe procedura de cercetare administrativă pentru sesizările care nu au fost clasate în condițiile prevăzute la alin. (2). Președintele comisiei de disciplină stabilește data și locul desfășurării următoarei ședințe și dispune convocarea membrilor, a salariatului a cărui faptă a fost sesizată, precum și a persoanei care a formulat sesizarea.

SECȚIUNEA a 2-a

Dispoziții generale privind procedura cercetării administrative

Art. 25. (1) Procedura cercetării administrative este obligatorie pentru aplicarea sancțiunilor disciplinare.

(2) Procedura cercetării administrative constă în:

a) audierea persoanei care a formulat sesizarea și a salariatului a cărui faptă a fost sesizată ca abatere disciplinară, a altor persoane care pot oferi informații cu privire la soluționarea cazului sau a persoanelor desemnate să efectueze cercetarea disciplinară în condițiile prevăzute la art. 26;

b) administrarea probelor propuse de părți, precum și, dacă este cazul, a celor solicitate de comisia de disciplină;

c) dezbaterea cazului.

(2) Pe parcursul cercetării administrative, ședințele comisiei de disciplină nu sunt publice.

(3) Persoana care a formulat sesizarea și salariatul a cărui faptă a fost sesizată pot participa la cercetarea administrativă personal.

Art. 26. (1) Comisia de disciplină poate desemna 1 ori 2 membri sau, după caz, poate solicita conducerii instituției desemnarea unei persoane de specialitate care să efectueze cercetări administrative potrivit art. 25 alin. (2) lit. a) și b) și să prezinte un raport care să cuprindă rezultatele activității de cercetare, precum și documentele care au stat la baza întocmirii raportului. (2) În situațiile prevăzute la alin. (1) comisia de disciplină întocmește un proces-verbal care va cuprinde:

a) numărul de înregistrare al sesizării pentru care se delegă competența cercetării administrative;

b) persoana care a formulat sesizarea și persoana împotriva căreia a fost formulată sesizarea;

c) persoana/persoanele sau compartimentul către care se face delegarea de competență;

d) limitele delegării de competență;

e) termenul stabilit pentru prezentarea raportului cuprinzând rezultatele activității de cercetare, precum și a documentelor care au stat la baza întocmirii raportului;

f) data;

g) semnătura președintelui și a celorlalți membri ai comisiei, precum și a secretarului.

Art. 27. În situația în care comisia de disciplină nu se poate pronunța pe baza raportului înaintat de persoanele



desemnate să efectueze cercetarea administrativă, poate dispune efectuarea sau poate efectua cercetări suplimentare.

Art. 28. Lucrările fiecărei ședințe a comisiei de disciplină se consemnează într-un proces-verbal semnat de președintele și de ceilalți membri ai comisiei de disciplină, și întocmit de secretarul acesteia.

SECȚIUNEA a 3-a

Convocarea membrilor comisiei de disciplină și a persoanelor care urmează a fi audiate

Art. 29. (1) Convocarea membrilor comisiei de disciplină sau a persoanelor desemnate să efectueze cercetarea administrativă în condițiile prevăzute la art. 26, se face prin adresă scrisă, inclusiv în format electronic, de către secretarul comisiei de disciplină, la solicitarea președintelui acesteia.

(2) Comunicarea adresei se face personal, cu semnătură de primire, prin scrisoare recomandată cu confirmare de primire sau prin poșta electronică. Dovezile de comunicare se depun la dosar sau se arhivează electronic în dosar dedicat.

(3) Adresa trebuie să cuprindă: obiectul convocării, data, ora și locul întâlnirii.

Art. 30. (1) Convocarea persoanelor care urmează a fi audiate, pentru prezentarea în fața comisiei de disciplină sau în fața persoanelor desemnate să efectueze cercetarea administrativă în condițiile prevăzute la art. 26, se face de către președintele comisiei de disciplină, prin adresă scrisă.

(2) Adresa este individuală și cuprinde următoarele elemente constitutive, sub sancțiunea nulității:

- a) numărul de înregistrare și data emiterii;
- b) numele, prenumele, sediul instituției unde își desfășoară activitatea și calitatea ori funcția celui citat;
- c) numărul și data înregistrării la comisia de disciplină a sesizării aflate pe rolul comisiei de disciplină;
- d) locul, data și ora organizării ședinței;
- e) numele, prenumele și semnătura președintelui comisiei de disciplină.

Art. 31. (1) Comunicarea adresei și a tuturor actelor de procedură se face de către secretarul comisiei de disciplină, personal, cu semnătură de primire, sau prin scrisoare recomandată cu confirmare de primire. Dovezile de comunicare se depun la dosar.

(2) Comunicarea adresei și a tuturor actelor de procedură se face direct celui citat sau prin corespondență recomandată, la adresa de domiciliu. Schimbarea domiciliului uneia dintre părți în timpul cercetării administrative trebuie, sub sancțiunea neluării ei în seamă, să fie adusă la cunoștință comisiei de disciplină.

(3) Dacă persoana citată refuză să primească adresa sau să semneze dovada de primire se încheie un proces-verbal.

(4) Adresa se consideră comunicată părților și în cazul în care destinatarul a refuzat primirea sau nu s-a prezentat la oficiul poștal pentru a o ridica, deși există dovada avizării sale.

(5) Citația, sub sancțiunea nulității, va fi comunicată celui citat cu cel puțin 5 zile lucrătoare înaintea termenului stabilit.

(6) Prezența persoanei citate în fața comisiei de disciplină acoperă orice vicii de procedură.

Art. 32. (1) Adresa pentru audierea salariatului a cărui faptă face obiectul sesizării se comunică împreună cu un exemplar al sesizării, precum și cu copii ale înscrisurilor depuse de către persoana care a formulat sesizarea, dacă



[Handwritten signature]

este cazul.

(2) După primirea adresei, a sesizării îndreptate împotriva sa și a înscrisurilor depuse de persoana care a formulat sesizarea, salariatul poate să formuleze o întâmpinare care să cuprindă răspunsul la toate capetele de fapt și de drept ale sesizării, precum și mijloacele de probă prin care înțelege să se apere.

(3) Se consideră mijloace de probă, în înțelesul prezentului regulament, înscrisurile și martorii.

Art. 33. Persoana care a formulat sesizarea și salariatul a cărui faptă a fost sesizată pot cere, în scris, ca procedura de cercetare administrativă să se desfășoare și în lipsă, pe baza actelor de la dosar, cu excepția termenelor stabilite pentru audiere.

SECȚIUNEA a 4-a Audierea

Art. 34. (1) Persoana care a formulat sesizarea se audiază separat de salariatul a cărui faptă a fost sesizată ca abatere disciplinară. La solicitarea uneia dintre părți și cu acordul celeilalte, audierea se poate realiza în prezența persoanei care a formulat sesizarea și a salariatului a cărui faptă a fost sesizată.

(2) Audierea se consemnează într-un proces verbal distinct, care conține întrebările formulate de membrii comisiei de disciplină sau de persoanele desemnate să efectueze cercetarea administrativă în condițiile prevăzute la art. 26 și răspunsurile persoanei audiate. În vederea redactării exacte a procesului verbal, audierea poate fi înregistrată cu echipamente media.

(3) Procesele-verbale de audiere se semnează pe fiecare pagină de toate persoanele prezente la audieri. Adăugările, ștersăturile sau schimbările aduse se semnează în același mod, sub sancțiunea de a nu fi luate în seamă. Înregistrarea audierii stocată pe mijloace media se arhivează în dosarul cercetării administrative.

(4) În timpul audierii persoana care a formulat sesizarea și salariatul a cărui faptă este cercetată au obligația de a propune mijloacele de probă pe care le consideră necesare.

(5) Dacă persoanele audiate nu vor sau nu pot să semneze, se va menționa acest lucru în procesul - verbal.

(6) Refuzul persoanelor legal citate de a se prezenta la audieri se menționează în procesul-verbal și nu împiedică desfășurarea cercetării administrative.

(7) În procesul-verbal se stabilește în mod obligatoriu termenul până la care mijloacele de probă care nu au fost solicitate în timpul audierii vor mai putea fi invocate în fața comisiei de disciplină sau a persoanelor desemnate să efectueze cercetarea administrativă în condițiile prevăzute la art. 26, dar nu mai târziu de termenul limită la care comisia de disciplină administrează probele.

(8) Termenul prevăzut la alin. (7) se comunică salariatului a cărui faptă a fost sesizată, precum și persoanei care a formulat sesizarea.

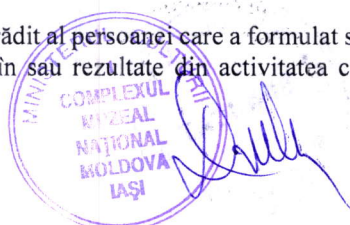
SECȚIUNEA a 5-a Administrarea probelor

Art. 35. Mijloacele de probă care nu au fost solicitate în condițiile art. 34 nu vor mai putea fi invocate în fața comisiei de disciplină sau a persoanelor desemnate să efectueze cercetarea administrativă în condițiile prevăzute la art. 23.

Art. 36. Administrarea probelor presupune analizarea probelor propuse în timpul audierii de către persoana care a formulat sesizarea și de către salariatul a cărui faptă este cercetată, precum și a probelor pe care comisia de disciplină le consideră necesare.

Art. 37. Audierea martorilor se face cu respectarea prevederilor art. 34.

Art. 38. Comisia de disciplină are obligația de a asigura accesul neîngrădit al persoanei care a formulat sesizarea și al salariatului a cărui faptă a fost sesizată la documentele utilizate în sau rezultate din activitatea comisiei de



disciplină privind fapta sesizată ca abatere disciplinară.

Art. 39. (1) În cazul în care sunt indicii că salariatul a cărui faptă a fost sesizată ca abatere disciplinară poate influența cercetarea administrativă, comisia de disciplină are obligația de a întocmi un raport de propunere de mutare temporară a acestuia în cadrul altui compartiment sau altei structuri a instituției și/sau de interzicere a accesului acestuia la documentele care pot influența cercetarea sau, după caz, de suspendare a raportului de serviciu al acestuia.

(2) Raportul se înaintează directorului general al instituției, care are obligația de a înștiința comisia de disciplină, în termen de 10 zile de la data primirii raportului, asupra măsurilor dispuse.

Art. 40. În cazul în care sunt indicii că fapta săvârșită de salariat poate angaja răspunderea civilă, contravențională sau penală, comisia de disciplină va sesiza organele abilitate.

SECȚIUNEA a 6-a Dezbaterea cazului

Art. 41. Dezbaterea cazului se face de către comisia de disciplină pe baza:

- a) proceselor-verbale de ședință;
- b) proceselor-verbale de audiere a persoanei care a formulat sesizarea și a salariatului a cărui faptă a fost sesizată ca abatere disciplinară;
- c) probelor administrate;
- d) raportului persoanelor desemnate să efectueze cercetarea administrativă în condițiile prevăzute la art. 26, dacă s-a dispus efectuarea procedurilor de cercetare administrativă.

Art. 42. (1) Comisia de disciplină poate să propună, în urma dezbaterii cazului:

- a) aplicarea uneia dintre sancțiunile disciplinare, în cazul în care s-a dovedit săvârșirea unei abateri disciplinare;
- b) clasarea sesizării, atunci când nu se confirmă săvârșirea unei abateri disciplinare.

(2) La individualizarea sancțiunii disciplinare aplicabile salariatului, comisia de disciplină ține seama de:

- a) cauzele care au determinat săvârșirea abaterii disciplinare;
- b) împrejurările în care aceasta a fost săvârșită;
- c) gradul de vinovăție;
- d) gravitatea și consecințele abaterii disciplinare;
- e) conduita salariatului;
- f) existența unor antecedente disciplinare ale salariatului în ultimii 3 ani, în cadrul instituției.

(2) În situația în care, prin aceeași sesizare, se semnalează mai multe fapte ca abateri disciplinare săvârșite de același salariat, comisia de disciplină propune, în urma cercetării administrative, aplicarea unei singure sancțiuni disciplinare, cu luarea în considerare a tuturor abaterilor disciplinare.

(3) În cazul în care comisia de disciplină propune aplicarea sancțiunilor disciplinare, aceasta va propune și durata acestora și, după caz, procentul de diminuare a drepturilor salariale, respectiv treapta sau funcția pe care urmează a se aplica sancțiunea retrogradării.



SECȚIUNEA a 7-a

Finalizarea procedurii de cercetare administrativă

Art. 43. (1) Procedura de cercetare administrativă se finalizează:

- a) la închiderea dezbaterii cazului;
- b) în termen de 3 luni de la data încetării raporturilor de serviciu ale salariatului a cărui faptă a fost sesizată ca abatere disciplinară

(2) În situațiile prevăzute la alin. (1) lit. b) sesizarea se clasează, întocmindu-se în acest sens un raport care se înaintează directorului general al instituției și care se comunică persoanei care a formulat sesizarea.

Art. 44.

(1) După încheierea procedurii de cercetare disciplinară comisia de disciplină întocmește un raport cu privire la sesizarea în cauză, care trebuie să conțină următoarele elemente:

- a) numărul și data de înregistrare ale sesizării;
- b) numele complet și funcția deținută de salariatul a cărui faptă a fost sesizată ca abatere disciplinară, precum și compartimentul în care acesta își desfășoară activitatea;
- c) numele complet persoanei care a formulat sesizarea, locul de muncă și funcția deținută de aceasta;
- d) prezentarea pe scurt a faptei sesizate și a circumstanțelor în care a fost săvârșită;
- e) probele administrate;
- f) propunerea privind sancțiunea disciplinară aplicabilă sau, după caz, propunerea de clasare a sesizării;
- g) motivarea propunerii;
- h) numele complet și semnăturile președintelui și ale celorlalți membri ai comisiei de disciplină, precum și ale secretarului acesteia;
- i) data întocmirii raportului.

(2) Propunerea prevăzută la alin. (1) lit. f) se formulează pe baza majorității de voturi. Membrul comisiei care are o altă părere va redacta și va semna opinia separată, cu prezentarea considerentelor pe care aceasta se sprijină.

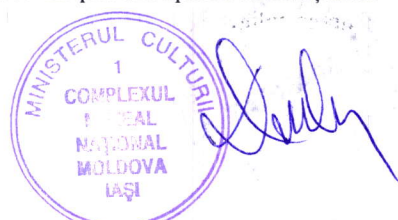
(3) Raportul comisiei de disciplină se aduce la cunoștința directorului general al instituției, persoanei care a formulat sesizarea și salariatului a cărui faptă a fost sesizată.

CAPITOLUL IV

Aplicarea și contestarea sancțiunii disciplinare

Art. 45.

(1) În termen de 30 de zile calendaristice de la data luării la cunoștință de propunerea comisiei de disciplină dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii faptei, Managerul ia decizia privind aplicarea sancțiunii.



(2) În cazul în care directorul general al instituției aplică o altă sancțiune decât cea propusă de comisia de disciplină, are obligația de a motiva această decizie.

(3) Actul administrativ de sancționare va cuprinde:

- a) descrierea faptei care constituie abatere disciplinară;
- b) temeiul legal în baza căruia se aplică sancțiunea disciplinară;
- c) motivul pentru care a fost aplicată o altă sancțiune decât cea propusă de comisia de disciplină, în situația prevăzută la alin. (2);
- d) termenul în care sancțiunea disciplinară poate fi contestată;
- e) instanța competentă la care poate fi contestat actul administrativ prin care s-a dispus sancțiunea disciplinară.

(2) La actul administrativ de sancționare prevăzut la alin. (3) se anexează raportul comisiei de disciplină.

(3) Actul administrativ de sancționare se comunică în termen de maximum 5 zile calendaristice de la expirarea termenului prevăzut la alin. (1):

- a) compartimentul Resurse umane din cadrul instituției;
- b) comisiei de disciplină care a elaborat și transmis raportul;
- c) salariatului a cărui faptă a fost sesizată ca abatere disciplinară;
- d) persoanei care a formulat sesizarea.

Art. 46. Salariatul nemulțumit de sancțiunea disciplinară aplicată o poate contesta, în condițiile legii, la instanța de contencios administrativ competentă, în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării.

CAPITOLUL V

Dispoziții finale și tranzitorii

Art. 47. Documentele rezultate din activitatea de cercetare desfășurată de comisia de disciplină, cu excepția raportului privind propunerea de sancționare, au caracter confidențial și se păstrează de secretarul acesteia.

Art. 48. Ordinul sau decizia de sancționare se atașează la dosarul profesional al salariatului.

Art. 49. La data încetării mandatului membrilor comisiei de disciplină, persoanele care au avut calitatea de membru în comisia de disciplină au obligația de a preda membrilor noii comisii, constituite potrivit prevederilor prezentului regulament, documentele rezultate din activitatea comisiei respective, pe bază de proces-verbal de predare-preluare.

Art. 50. Președintele comisiei de disciplină întocmește rapoarte de activitate semestriale cu privire la activitatea comisiei de disciplină, pe care le înaintează directorului general al instituției.

Art. 51. (1) Conducerea Complexului Muzeal Național „Moldova” Iași, precum și conducătorii compartimentelor în care își desfășoară activitatea salariatul a cărui faptă a fost sesizată au obligația de a sprijini activitatea comisiei de disciplină în vederea soluționării cazului.



(2) Serviciile și birourile din cadrul Complexului Muzeal Național „Moldova” Iași sunt obligate să transmită președintelui comisiei de disciplină toate documentele solicitate ca fiind necesare în desfășurarea activităților potrivit atribuțiilor comisiei de disciplină.



A handwritten signature in blue ink, appearing to be "D. I. I.", written over a faint circular stamp.