**SOCIETATEA ROMÂNĂ DE RADIODIFUZIUNE**

**CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ**

1



**ÎNCHEIAT LA DATA DE ........ 2022**

**În conformitate cu prevederile Legii nr. 62/2011**

***PĂRȚI CONTRACTANTE***

În temeiul articolului 134 din Legea nr. 62/2011 privind Contractul Colectiv de

Muncă, al art.36 alin.(1) din Legea nr. 41/1994, republicată, cu modificările și completările

ulterioare și al art. 41 alin.(5) din Constituția României, ***părțile***

**1**

**. *SOCIETATEA ROMÂNĂ DE RADIODIFUZIUNE,*** reprezentată legal prin**:**

**Președinte Director General – Răzvan Ioan DINCĂ**

Și

***2***

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

Leonard- Octavian PĂDUREȚ -Președinte

Cristinel GODINAC- Președinte executiv

Janina TUDOR

Dumitru POPESCU

Mirela GRECU

Cristi Valeriu NEȚOIU

Alin POP

Liviu OFIȚERU

Mihai MAIORESCU

Daniel- Constantin MANASI

Marius –Laurențiu OLTEANU

Împreună cu

**.Reprezentanții aleși ai salariaților prin:**

**3**

2

Corina NEGREA

Ana- Rucsandra ILIESCU

Ștefan Attila FERENCZY

Cristian ȘERBU

Maria JOGHIU

Lucian HARALAMBIE

Iulia Lev Niculae

Irina BORCOȘ

Alexandru MIHĂILESCU

Doru PÎRCĂLABU

a intervenit următorul **Contract Colectiv de Muncă pentru anii 2022-2024**, care intră în

vigoare începând cu data 07.06.2022 și are o durată de valabilitate de până la data de

0

6.06.2024.

3

**CUPRINS**

**CAPITOLUL I - DISPOZIŢII GENERALE ..........................................................................6**

**CAPITOLUL II - DIALOGUL PĂRŢILOR...........................................................................9**

**CAPITOLUL III-DREPTURILE ŞI OBLIGAŢIILE PĂRŢILOR CONTRACTANTE ȘI ALE**

**SALARIAŢILOR SOCIETĂŢII ROMÂNE DE RADIODIFUZIUNE.......11**

A. Părţile contractante recunosc şi reglementează prin prevederile prezentului C.C.M.

următoarele drepturi principale şi obligaţii ale Angajatorului: ....................................... 11

B. Părţile contractante recunosc şi reglementează prin prevederile prezentului C.C.M.

următoarele drepturi principale şi obligaţii ale salariaţilor Societăţii Române de

Radiodifuziune: .............................................................................................................. 13

a. Drepturile salariaţilor:................................................................................................. 13

b. Obligaţiile salariaţilor :................................................................................................ 15

C. Părţile contractante recunosc şi reglementează prin prevederile prezentului C.C.M.

următoarele drepturi principale şi obligaţii ale ”Federației” și ale “Reprezentanților

Salariaților”..................................................................................................................... 15

a. “Reprezentanții Salariaților” și "Federația" - Drepturi................................................ 15

b. ”Reprezentanții Salariaților” și ”Federația” - Obligaţii................................................ 19

**CAPITOLUL IV - ANGAJAREA PERSONALULUI, ÎNCHEIEREA, EXECUTAREA,**

**MODIFICAREA, SUSPENDAREA, ÎNCETAREA CONTRACTULUI**

**INDIVIDUAL DE MUNCĂ.......................................................................19**

A. Angajarea Personalului................................................................................................... 19

B. Încheierea Contractului Individual de Muncă.................................................................. 22

C. Executarea Contractului Individual de Muncă ................................................................ 24

D. Modificarea Contractului Individual de Muncă................................................................ 24

E. Suspendarea Contractului Individual de Muncă............................................................. 25

F. Încetarea Contractului Individual de Muncă.................................................................... 27

G. Contractul Individual de Muncă pe durată determinată ................................................. 35

H. Contractul Individual de Muncă cu timp parţial de lucru................................................. 36

4

I. Alte contracte individuale de muncă.................................................................. 37

**CAPITOLUL V - DELEGAREA, DETAŞAREA ...............................................................37**

A. Delegarea........................................................................................................................ 37

B. Detaşarea........................................................................................................................ 38

C. Modificarea temporară a locului de muncă..................................................................... 39

**CAPITOLUL VI - TIMPUL DE MUNCĂ ŞI TIMPUL DE ODIHNĂ...................................39**

A. Timpul de muncă............................................................................................................. 39

B. Timpul de odihnă............................................................................................................. 44

**CAPITOLUL VII - SĂNĂTATE ŞI SECURITATE ÎN MUNCĂ.........................................50**

A. Securitate și sănătate în muncă.....................................................................................50

B. Prevenire situații de urgență..........................................................................................54.

**CAPITOLUL VIII - FORMAREA PROFESIONALĂ.........................................................55**

**CAPITOLUL IX - AVANTAJE, ALTE ADAOSURI ȘI DREPTURI ACORDATE**

**SALARIAȚILOR SRR.............................................................................57**

A. Avantaje........................................................................................................................... 59

B. Alte adaosuri.................................................................................................................... 64

C. Alte drepturi..................................................................................................................... 60

**CAPITOLUL X - SALARIZAREA.....................................................................................60**

**CAPITOLUL XI - RĂSPUNDEREA DISCIPLINARĂ ŞI PATRIMONIALĂ.....................65**

A. Răspunderea Disciplinară............................................................................................... 65

B. Răspundera patrimonială................................................................................................ 69

**CAPITOLUL XII - DISPOZIŢII FINALE............................................................................70**

**CAPITOLUL I - DISPOZIŢII GENERALE**

**Art.1. (1)** Părţile contractante, pe deplin egale şi libere în negocierea Contractului Colectiv de

Muncă, a căror relaţii se întemeiază pe conceptele de parteneriat, respect reciproc având la bază

principiile libertăţii, consensualităţii, egalităţii, nediscriminării şi a bunei credinţe, se obligă să

respecte prevederile lui.

5

**(2)** Părţile semnatare ale prezentului Contract Colectiv de Muncă recunosc şi respectă dreptul

fiecărui salariat la libertatea de opinie și exprimare precum şi libera exercitare a dreptului sindical.

**Art.2**. **(1)** Dispoziţiile prezentului Contract Colectiv de Muncă constituie legea partilor sub

condiţia respectării prevederilor legale în vigoare, se aplică şi produce efecte pentru toţi

salariaţii Societăţii Române de Radiodifuziune indiferent de data angajării acestora, de

tipul de contract şi de funcţiile pe care le deţin.

**(2)** Părţile semnatare recunosc şi se obligă să respecte caracterul de serviciu public de

interes naţional al Societăţii Române de Radiodifuziune, Constituţia României şi legile în

vigoare.

**(3)** Părţile semnatare recunosc, se obligă să respecte şi să apere prin toate mijloacele

legale autonomia SRR, recunosc independenţa editorială a serviciului public de

radiodifuziune şi a personalului de specialitate, așa cum este el definit în Legea nr.

4

1/1994, cu modificările şi completările ulterioare**,** faţă de presiunile şi influenţele oricărui

segment al autorităţii publice, partide politice, organizaţii, asociaţii, instituţii, persoane

fizice - din ţară şi străinătate.

**(4)** Părţile se obligă să se detaşeze complet de orice simpatii şi opţiuni politice partizane în

exercitarea actului profesional (conducerea, realizarea, programarea şi difuzarea

emisiunilor proprii) şi să respingă orice formă de manifestare politică organizată în

Societatea Română de Radiodifuziune, in caz contrar se vor aplica prevederile legale

incidente impotriva celor care incalca aceste principii.

**(5)** Părţile contractante recunosc, respectă şi garantează salariaţior Societăţii Române de

Radiodifuziune, drepturile şi libertăţile fundamentale ale omului.

**(6)** Părţile contractante recunosc şi garantează reciproc, în cadrul relaţiilor de muncă,

libertatea de opinie și exprimare pentru toţi salariaţii Societăţii Române de Radiodifuziune.

Exercitarea acestui drept nu trebuie, în nici un caz, să aducă atingere interesului legal al

serviciului public de radio precum și onoarei și demnității oricărui salariat al SRR.

**(7)** Salariaţii Societăţii Române de Radiodifuziune răspund pentru calitatea profesională a

activității depuse în S.R.R. Litigiile în legătură cu aceste răspunderi se soluţionează în

cadrul stabilit de lege.

6

**(8)** În declararea oricărui litigiu care decurge din aplicarea acestui articol, PĂRŢILE convin

că invocarea intereselor S.R.R. nu poate aduce atingere dreptului constituţional al

cetăţeanului la informare corectă.

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

**Art.3.** În cuprinsul prezentului Contract Colectiv de Muncă următorii termeni pot fi înlocuiţi

astfel: Societatea Română de Radiodifuziune cu „S.R.R.” sau “Angajator” , reprezentanții

legali aleși ai salariaților cu “Reprezentanții Salariaților” , ”Federația Cultură și Mass-

Media FAIR-MediaSind, cu ”Federația” sau ”Federația FAIR MediaSind,Contract Colectiv

de Muncă” cu „C.C.M”, „Contract Individul de Muncă” cu „C.I.M.”

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

a) la împlinirea termenului pentru care a fost încheiat, dacă părţile nu convin

prelungirea aplicării acestuia;

b) prin acordul părţilor.

**(2)** Cu cel mult 60 de zile, dar nu mai puţin de 45 de zile, înainte de expirarea termenului

de aplicabilitate, părţile convin asupra :

a) prelungirii duratei contractului, dar nu mai mult de 12 luni;

b) încetarea aplicabilităţii lui la termen şi negocierea unui nou contract colectiv de

muncă.

**Art.5. (1)**. Pe parcursul executării sale, prevederile prezentului Contract Colectiv de

Muncă pot fi modificate prin negociere, in cadrul comisiei paritare, ori de câte ori părţile

convin în acest sens.

**(2)** Solicitările şi propunerile pentru modificarea clauzelor se fac în scris părţilor, după cum

urmează :

-

pentru Angajator la sediul Societăţii Române de Radiodifuziune din Bucureşti, Strada

General Berthelot nr.60-64

-

pentru “Reprezentanții Salariaților” la sediul Societăţii Române de Radiodifuziune din

Bucureşti, Strada General Berthelot nr.60-64 și prin poșta electronică la adresa

[propunericcm@srr.ro](mailto:propunericcm@srr.ro)

7



**-**

pentru „Federația” la sediul Federației Cultură și Mass-Media FAIR MediaSind din

Bucureşti, B-dul Mihail Kogălniceanu, nr.70-72, sector.5 și prin poștă electronică la

adresele [: fair@faircultura.ro,](mailto:fair@faircultura.ro) [ccm@mediasind.ro](mailto:ccm@mediasind.ro) .

**(3)** Negocierile privind propunerile de modificare vor începe într-un termen de maxim 5 zile

de la data comunicării, dar nu mai devreme de 48 ore de la data comunicării.

**(4)** Modificările aduse Contractului Colectiv de Muncă se comunică, în scris, organelor

specializate din cadrul Ministerului Muncii și Protecției Sociale şi produc efecte de la data

înregistrării sau de la o dată ulterioară acestei înregistrări la Inspectoratul Teritorial de

Muncă al Municipiului Bucureşti, convenită de părţi în cadrul negocierilor.

**(5)** Pentru rezolvarea problemelor ce apar în aplicarea prevederilor prezentului CCM,

părţile vor urmări şi constata aplicarea şi executarea acestuia şi la locurile de muncă.

**Art.6.** Interpretarea clauzelor prezentului Contract Colectiv de Muncă se face prin

consens. Dacă nu se realizează consensul, clauza se interpretează conform regulilor de

drept comun, iar dacă şi după aceasta există îndoială, se interpretează în favoarea

salariaţilor.

**Art.7. (1)** Drepturile salariaţilor nu pot face obiectul vreunei tranzacţii, prin care se

urmăreşte renunţarea la acestea sau limitarea acestora, ele fiind apărate împotriva

încălcărilor, abuzurilor sau arbitrariului, potrivit reglementărilor legii şi prezentului C.C.M.

**(2)** Reglementările legale, ulterioare negocierii prezentului Contract Colectiv de Muncă,

vor fi analizate şi negociate in cadrul Comisiei Paritare şi vor fi introduse în CCM prin Act

Adiţional**.**

**(3)** Părţile contractante convin ca, ori de câte ori în privinţa drepturilor şi avantajelor

salariaţilor ce decurg din prezentul CCM intervin reglementări legale mai avantajoase

salariaţilor, ele să facă parte de drept din CCM, nefiind necesară nicio altă formalitate in

acest scop, cu excepţia informării reciproce în formă scrisă.

**Art.8. (1)** Executarea Contractului Colectiv de Muncă este obligatorie pentru părţi,

încălcarea prevederilor sale putând atrage răspunderea materială, disciplinară, civilă sau

penală a celor vinovaţi, după caz.

**(2)** Societatea Română de Radiodifuziune va asigura după semnarea şi înregistrarea la

Inspectoratul Teritorial de Muncă al Municipiului Bucureşti, difuzarea, în scris şi în format

8



electronic a prezentului Contract Colectiv de Muncă, la sediul central şi în spaţiile

Studiourilor Teritoriale, în toate compartimentele SRR, astfel încât toți salariaţii SRR să

poată lua la cunoştinţă de conţinutul lui în cel mai scurt timp.

**(3)** În cazul în care Societatea Română de Radiodifuziune, prin efectul legii îşi pierde

actualul statut juridic sau acest statut îi este modificat, prevederile prezentului CCM devin

prevederi cadru ale CCM din noua unitate, dacă prin efectul legii nu rezultă altfel.

**Art.9. (1)** Prevederile prezentului Contract Colectiv de Muncă reglementează la nivelul

Societăţii Române de Radiodifuziune următoarele:

a) Drepturile şi Obligaţiile Societăţii Române de Radiodifuziune, ale salariaţilor, ale

„

Reprezentanții Salariaților” și ale „Federației” și sindicatelor afiliate acesteia din SRR ;

b) Angajarea salariaţilor, încheierea, executarea, modificarea, suspendarea şi

încetarea Contractului Individual de Muncă;

c) Timpul de muncă şi timpul de odihnă;

d) Condiţiile de muncă, sănătatea şi securitatea muncii;

e) Protecţia socială şi alte drepturi ale salariaţilor;

f) Formarea profesională a salariaţilor;

g) Salarizarea şi alte drepturi ale salariaţilor;

**(2)** Niciun fel de norme, hotărâri sau reglementari interne nu pot conţine prevederi care să

contravină prevederilor din prezentul CCM.

**(3)** Părţile semnatare nu pot crea alte instrumente de lucru în afara comisiei paritare care

ar putea funcţiona în paralel cu aceasta sau s-ar putea substitui instrumentelor de lucru şi

negociere între părţi, derivate din prezentul CCM și a prevederilor legale în vigoare, cu

excepţia celor care, potrivit legii, intră în atribuţiile părţilor.

**(4)** Părţile semnatare, pe deplin egale şi libere în negocierea clauzelor CCM, se obligă să

respecte în totalitate prevederile acestuia răspunzând fiecare pentru culpa proprie privind

încălcarea acestor clauze, conform legii şi înţelegerilor convenite prin prezentul CCM.

9

**CAPITOLUL II - DIALOGUL PĂRŢILOR**

**Art.10.** Părţile semnatare ale prezentului Contract Colectiv de Muncă vor derula Dialogul

Social pe tot parcursul valabilităţii lui, în cadrul Comisiei Paritare, prin consultare directă

și/sau negociere în vederea soluţionării pe cale amiabilă, prin consens, a tuturor

aspectelor legate de aplicarea Contractului Colectiv de Muncă.

**Art.11.** Părţile semnatare îşi comunică corespondenţa, prin fax, e-mail şi/sau poştă,

privind aplicarea Contractului Colectiv de Muncă (scrisori, informări, notificări, propuneri

de modificare etc) conform datelor stipulate la art.5 alin.(2) din prezentul CCM.

**Art.12.** Fiecare dintre părţile contractante poate solicita celeilalte părţi întrunirea lor pentru

rezolvarea unor probleme de interes imediat. Întâlnirea poate avea loc în maxim 5 zile

lucrătoare de la primirea cererii, dar nu mai devreme de 48 de ore, la sediul Societăţii

Române de Radiodifuziune sau în altă locaţie convenită de părţi.

**Art.13. (1)** Pentru soluţionarea pe cale amiabilă a divergenţelor intervenite cu ocazia

executării, modificării, suspendării şi/sau încetării Contractului Colectiv de Muncă, părţile

semnatare convin să se întrunească în Comisie Paritară.

**(2)** Declanşarea procedurii prevăzută la alin.(1) şi adoptarea unei hotărâri nu constituie

impediment pentru sesizarea instanţei de judecată competentă potrivit prevederilor legale.

**(3)** Activitatea desfăşurată în cadrul Comisiei paritare sau a celorlalte forme de Dialog

Social se consideră timp efectiv lucrat pentru toţi participanţii, reprezentanţi ai

angajatorului, Reprezentații Salariaților și Federația care au calitatea de salariați ai SRR.

**Art.14.** Componenţa, organizarea, funcţionarea şi atribuţiile Comisiei Paritare se stabilesc

prin regulament conform Anexei nr.1 la prezentul CCM.

**Art.15. (1)** În sensul prevederilor prezentului Contract Colectiv de Muncă, termenii de mai

jos au următoarele semnificaţii :

a) *Informare* – transmiterea de date între părți pentru a le permite să se

familiarizeze cu problematica dezbaterii şi să o examineze în cunoştinţă de cauză;

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

**(2)** Societatea Română de Radiodifuziune are obligaţia să informeze şi să consulte

„

Reprezentanții Salariaților” și „Federația”, potrivit legislaţiei în vigoare, cu privire la:

1

0



(a) evoluţia activităţilor şi a situaţiei economice a SRR,

(b) situaţia, structura şi evoluţia probabilă a ocupării forţei de muncă în cadrul

Societăţii Române de Radiodifuziune.

**(3)** Informarea se face într-un timp util şi cu un conţinut corespunzător care să nu afecteze

drepturile părților, pentru a permite „Reprezentanții Salariaților” și „Federației” să

examineze problemele în mod adecvat şi să pregătească, dacă va fi cazul, consultarea.

**CAPITOLUL III**

**-**

**DREPTURILE ŞI OBLIGAŢIILE PĂRŢILOR**

**CONTRACTANTE ȘI ALE SALARIAŢILOR SOCIETĂŢII ROMÂNE DE**

**RADIODIFUZIUNE**

**A. Părţile contractante recunosc şi reglementează prin prevederile prezentului**

**C.C.M. următoarele drepturi principale şi obligaţii ale Angajatorului:**

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

**a)** Stabileşte structura, organizarea şi funcţionarea seviciului public,

**b**) Stabileşte atribuţiile corespunzătoare pentru fiecare salariat în parte,

**c)** Emite hotărâri, decizii, dispoziţii şi ordine cu caracter obligatoriu pentru salariaţi,

conform prevederilor regulamentelor interne, cu respectarea legalităţii acestora,

**d)** Controlează modul de îndeplinire de către salariaţii SRR a sarcinilor de serviciu**,**

**e)** Constată săvârşirea abaterilor disciplinare şi aplică sancţiunile corespunzătoare potrivit

legii, Regulamentului Intern şi prezentului Contract Colectiv de Muncă,

**f)** Organizează timpul de lucru din cadrul SRR urmărind totodată ca gradul de ocupare a

activităţilor prevăzute în fişa postului, pentru fiecare salariat, să fie echilibrat împărţit,

pentru a nu se genera situaţii de inechitate între volumele de muncă efectuate în cadrul

SRR de către salariaţi,

**g)** Evaluează stadiul de implementare a activităţilor prevăzute în strategia Societăţii

Române de Radiodifuziune,

**h)** Concepe, programează, organizează şi finalizează toate activităţile de producţie şi

difuzare a programelor din S.R.R.,

1

1

**i)** Elaborează și aprobă Structura Organizatorică și Regulamentul de Organizare şi

Funcţionare al SRR,

**j)** Elaborează, modifică și aprobă Regulamentul Intern al SRR cu consultarea

”Reprezentanții Salariaților” și ”Federației”.

**k)** Selecţionează, angajează, evaluează şi coordonează personalul în S.R.R., în funcţie de

necesităţile şi scopurile propuse, conform prevederilor de drept ale Legii 41/1994, cu

modificările şi completările ulterioare,

**l)** Asigură organizarea muncii pentru fiecare loc de muncă prin stabilirea de sarcini şi

răspunderi potrivit fișei de post pentru utilizarea integrală şi eficientă a timpului de lucru,

conform prevederilor legale în vigoare;

**Art.17.** Obligaţiile Societăţii Române de Radiofuziune:

a) Să informeze salariaţii asupra condiţiilor de muncă şi asupra elementelor care privesc

desfăşurarea relaţiilor de muncă,

b) Să se consulte cu ”Reprezentanții Salariaților” și ”Federația” în privinţa deciziilor

susceptibile să afecteze drepturile şi interesele angajaţilor Societăţii Române de

Radiodifuziune,

c) Să comunice semestrial salariaţilor, prin publicare pe site-ul SRR, situaţia economică şi

financiară a SRR, cu excepţia informaţiilor confidențiale care, prin divulgare, sunt de

natură să prejudicieze activitatea unităţii,

**d)** Să organizeze activitatea în condiţii de eficienţă economică şi rentabilitate, aplicarea

unei strategii adecvate de dezvoltare, stabilirea unei structuri organizatorice conform

obiectului de activitate, în condiţiile Legii nr.41/1994, cu completările şi modificările

ulterioare,

**e)** Să urmărească prin politicile de resurse umane armonizarea eficientă și unitară a

activităților structurilor organizatorice din cadrul SRR,

**f)** Să asigure condiţii de securitate şi sănătate în muncă, măsuri care se impun în situaţii

de urgenţă**,** avizele cerute de lege pentru funcţionarea sediilor şi punctelor de lucru ale

Societăţii Române de Radiodifuziune,

1

2

**g)** Să elaboreze şi să comunice atribuţiile de serviciu, pe compartimente şi salariaţi,

conform Regulamentului de Organizare şi Funcţionare al Societăţii Române de

Radiodifuziune şi a Normelor interne de întreţinere a echipamentelor specifice locului de

muncă,

**h)** Să procure tehnologii avansate pentru reducerea efortului fizic și pentru menținerea

competitivității societății, diminuarea factorilor nocivi şi periculoşi, creşterea fiabilităţii

echipamentelor, creşterea calităţii serviciilor prestate; documentaţia aferentă

echipamentelor, materialelor şi tehnologiei utilizate trebuie să fie în limba română,

**i)** Să suporte toate cheltuielile necesare menţinerii în stare de funcţionare a

autovehiculelor, echipamentelor și instalațiilor Societăţii Române de Radiodifuziune,

**j)** Să asigure la timp plata drepturilor salariale şi acordarea către salariaţi a tuturor

drepturilor ce decurg din lege, din prezentul CCM şi din CIM,

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

**l)** Să asigure plata tuturor contribuţiilor şi impozitelor aflate în sarcina sa, precum şi

reţinerea şi virarea contribuţiilor şi impozitelor datorate de salariaţi, în condiţiile legii,

**m)** Să asigure gestionarea registrului general de evidenţă a salariaţilor şi operarea

înregistrărilor prevăzute de lege,

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

solicitantului,

**(o)** Să asigure confidenţialitatea datelor cu caracter personal ale salariaţilor,

**(p)** Să asigure transportul, în condiţiile legale şi cu mijloace suficiente de transport, astfel

ca durata acestuia să nu depăşească timpul mediu de transport cu mijloacele publice

pentru următoarele categorii de SALARIAŢI, la solicitarea acestora:

i) de la şi la domiciliu, în situaţii de urgenţă, persoanele chemate la serviciu;

ii) de la și la domiciliu personalul S.R.R. din Bucureşti care îşi începe și încheie

programul de lucru între orele 23:00 - 05:00;

iii) de la şi la domiciliu, personalul S.R.R. din subunităţile teritoriale care îşi începe

sau încheie programul de lucru între orele 22:00 - 06:00.

1

3

**(2)** Transportul, în condiţiile lit. p) al acestui articol, se asigură exclusiv pe raza localităţii în

care îşi are sediul unitatea sau subunitatea SRR.

**(3)** Prin excepție de la prevederile alin. 2, în cazuri bine justificate transportul poate fi

asigurat și în afara localității, în localitățile limitrofe, la propunerea șefului ierarhic superior

al salariatului, cu aprobarea directorului/ managerului din a cărei structură face parte

acesta, cu viza Serviciului Transporturi doar pentru salariații de la sediul central.

**B. Părţile contractante recunosc şi reglementează prin prevederile prezentului**

**C.C.M. următoarele drepturi principale şi obligaţii ale salariaţilor Societăţii Române**

**de Radiodifuziune:**

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

**a)** Dreptul la salarizare pentru munca depusă;

**b)** Dreptul la repaus zilnic şi săptămânal;

**c)** Dreptul la concediul de odihnă anual;

**d)** Dreptul la egalitate de şanse şi de tratament;

**e)** Dreptul la demnitate în muncă;

**f)** Dreptul la securitate şi sănătate în muncă;

**g)** Dreptul la acces la formarea profesională;

**h)** Dreptul la informare şi consultare în condiţiile legii;

**i)** Dreptul la protecţie în caz de concediere;

**j)** Dreptul la negociere individuală şi colectivă;

**k)** Dreptul de a participa la acţiuni colective;

**l)** Dreptul de a adera la sindicat;

**m)** Dreptul de a lua parte la determinarea şi ameliorarea condiţiilor de muncă şi a mediului

de muncă

**n)** Alte drepturi prevăzute de lege.

1

4

**Art.19. (1) Obligaţiile salariaţilor sunt următoarele :**

**a)**Să păstreze neştirbită demnitatea de angajat al Societăţii Române de Radiodifuziune în

cadrul relaţiilor de serviciu şi în afara unităţii;

**b)** Să nu producă niciun fel de prejudicii SRR și să nu afecteze în niciun mod imaginea

SRR prin afirmaţii denigratoare şi mincinoase în spaţiul public ;

**c)** Să respecte cu strictețe Regulamentul de Organizare şi Funcţionare al SRR,

Regulamentul Intern al institutiei precum şi prevederile prezentului Contract Colectiv de

Muncă, procedurile și regulamentele interne şi ale Contractului Individual de Muncă;

**d)** Să păstreze în bune condiţii amenajările făcute de Angajator, aparatura şi dispozitivele

de lucru, dispozitivele şi echipamentele de securitate a muncii şi P.S.I., iar echipamentul

individual de lucru şi de protecţie să-l păstreze în stare bună până la expirarea duratei

normate de folosire, conform legii;

**e)** Salariaţii sunt obligaţi, conform legii, la repararea daunelor materiale aduse unităţii.

Prezumpţia de nevinovăţie prevalează până la finalizarea cercetărilor în acest sens ;

**f)** Să respecte programul de lucru stabilit de Societatea Română de Radiodifuziune şi să

folosească integral şi judicios timpul de lucru pentru executarea întocmai şi la timp a

sarcinilor şi obligaţiilor de serviciu;

**g)** Să respecte normele de securitate şi sănătate în muncă, de folosire a echipamentelor

de protecţie şi de lucru, a normelor în situaţiile de urgenţă;

**h)** Să nu părăsească locul de muncă înainte de sosirea schimbului, fără aprobarea şefului

ierarhic;

**i)** Să-şi perfecţioneze în mod continuu pregătirea profesională, conform planificării

realizate de SRR, cu respectarea legislaţiei în vigoare;

**j)** Să frecventeze şi să promoveze cursurile organizate sau recomandate de Societatea

Română de Radiodifuziune, pe cheltuiala acesteia, în cazul schimbării metodelor,

procedurilor de lucru, tehnologiilor sau introducerii unor echipamente noi;

**k)** Să se prezinte în cel mai scurt timp la serviciu (prin prezență fizică la locul de muncă

sau online dacă activitatea o permite) la solicitarea şefilor ierarhici în caz de forţă majoră,

1

5

deranjamente tehnice deosebit de grave, personal insuficient pentru rezolvarea unor

situaţii deosebite;

**l)** Să menţină ordinea şi curăţenia la locul de muncă;

**(2)** În cazul în care, salariaţii nu-şi pot îndeplini sarcinile de serviciu, din motive

independente de voinţa lor (lipsă mijloacelor de lucru necesare derulării activității la locul

de muncă) aceştia nu răspund disciplinar, material sau penal.

**(3)** Drepturile patrimoniale conexe dreptului de autor asociate prestaţiilor efectuate de

către salariaţi ai SRR, în îndeplinirea sarcinilor de serviciu, sunt cesionate SRR.

**C. Părţile contractante recunosc şi reglementează prin prevederile prezentului**

**C.C.M. următoarele drepturi ale organizațiilor sindicale constituite la nivelul SRR**

**precum drepturi şi obligaţii ale ”Federației” și ale “Reprezentanții Salariaților”**

**a. “Reprezentanții Salariaților” și Federația - Drepturi**

**Art.20. „**Reprezentanții Salariaților” și ”Federația” au dreptul de a folosi mijloace de

comunicaţie, precum şi bunuri din patrimoniul Societăţii Române de Radiodifuziune,

prevăzute în prezentul Contract Colectiv de Muncă coroborate cu cele ale legislaţiei in

vigoare.

**Art.21.** Toate organizațiile sindicale constituite la nivelul Societății Române de

Radiodifuziune precum și “Reprezentanții Salariaților” au următoarele drepturi:

**a)** De a reprezenta la orice nivel proprii membri de sindicat şi după caz salariaţii SRR, în

condițiile legii, în situaţii legate de executarea Contractului Colectiv de Muncă, de legislaţia

socio-profesională şi de ansamblul problemelor socio-economice ce-i interesează;

**b)** De a face propuneri către Societatea Română de Radiodifuziune de îmbunătăţire a

activităţii la nivelul locurilor de muncă;

**Art.22.** În scopul apărării intereselor sociale şi economice ale salariaţilor, “Reprezentanții

Salariaților” și ”Federația” au dreptul de a primi informaţiile necesare pentru negocierea

Contractului Colectiv de Muncă, precum şi cele privind constituirea şi folosirea fondurilor

destinate îmbunătăţirii condiţiilor la locul de muncă, protecţiei muncii şi utilităţilor sociale,

asigurărilor şi protecţiei sociale.

1

6

**Art.23. „**Reprezentanții Salariaților” și ”Federația” vor avea acces la bibliotecile juridică şi

tehnică ale Societăţii Române de Radiodifuziune.

**Art.24.(1) ”**Federația” are dreptul în condițiile legii de a întreprinde acţiuni în probleme de

interes sindical sau profesional conform statutului propriu şi reglementărilor incidente.

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

dispozițiile legale.

**Art.25**. Pe toată durata exercitării mandatului, precum şi pe o perioadă de 2 ani de la

încetarea acestuia, reprezentanţii aleşi în organele de conducere ale tuturor organizațiilor

sindicale constituite la nivelul Societății Române de Radiodifuziune și “Reprezentanții

Salariaților” beneficiază de protecția prevăzută de lege.

Art.26. **(1)** Adoptarea regulamentelor și instrucțiunilor care privesc drepturile şi îndatoririle

salariaţilor SRR se va realiza după consultare în condițiile legii.

**(2)** Societatea Română de Radiodifuziune va transmite către “Reprezentanții Salariaților”

și ”Federației” copii (tipărite şi în format electronic) ale regulamentelor și instrucţiunilor,

adoptate de Angajator care privesc drepturile şi îndatoririle salariaţilor, în maxim 7 (șapte)

zile de la emitere.

**Art.27. (1)** Societatea Română de Radiodifuziune, “Reprezentanții Salariaților” și

“

Federația” pot accepta reciproc invitaţiile unor membri ai acestora pentru discutarea unor

probleme de interes comun, în vederea rezolvării lor.

**(2)** Părțile vor depune toate diligențele pentru a organiza aceste întâlniri în regim online,

iar atunci când nu este posibil, cu prezență fizică.

**(3)** La întâlnirile care vor avea loc la sediul SRR cheltuielile reprezentanților “Federației”,

invitați de la Studiourile Teritoriale ale SRR vor fi suportate de către Anagajator, în

condițiile legii.

**Art.28. (1)** Angajatorul acordă sprijin către “Reprezentanții Salariaților” și ”Federația” prin

organizațiile sindicale constituite la nivelul Societății Române de Radiodifuziune, pentru

îndeplinirea mandatelor încredinţate de către salariaţi în limitele legii și a prevederilor

prezentului CCM.

1

7

**(2)** Este interzisă Angajatorului, potrivit legii, orice formă de imixtiune în activitatea unui

sindicat; este interzis tratamentul favorizant sau discriminatoriu faţă de un sindicat,

precum şi faţă de salariat, ca urmare a apartenenţei sale la un anumit sindicat sau a

neaparteneţei sindicale.

**Art.29. (1)** Angajatorul va invita ”Reprezentanții Salariaților” și ”Federația” să participe

inclusiv în regim online la ședințele Consiliului de Administraţie, la discutarea problemelor

de interes profesional, economic sau social.

**(2)** Invitarea la ședințele Consiliului de Administraţie se face prin anunţarea acesteia la

locația acordată către ”Reprezentanții Salariaților” și la sediul ”Federației” sau în format

electronic la adresele indicate de părți, cu minim 24 de ore înainte sau, în cazul întrunirilor

extraordinare, în timp util. Anunţul trebuie să cuprindă ordinea de zi, locul şi ora la care

are loc întrunirea.

**(3)** Dreptul de participare este asigurat pentru două persoane, câte una mandatată prin

împuternicire scrisă de către conducerea „Federației” și de către „Reprezentanții

Salariaților”.

**(4)** Invitaţii din partea “Reprezentanții Salariaților” și „Federației” au drept de acces la

documentaţie, au drept de opinie, dar nu au drept de vot.

**(5)** Angajatorul pune la dispoziție un spațiu pentru pregătirea și derularea activității

Comisiei paritare, părților care participă la lucrările Comisiei, pe baza unui Protocol

încheiat între Angajator, “Reprezentanții Salariaților” și „Federația”prin organizațiile

sindicale constituite la nivelul Societății Române de Radiodifuziune

**(6)** Angajatorul acceptă ca persoanele care efectuează plata salariilor, să efectueze

reținerea din salarii a cotizațiilor de sindicat și să le vireze în contul sindicatului la care a

aderat salariatul, în baza Convențiilor încheiate între SRR și Sindicate.

Sindicatele răspund pentru solicitarea acordului salariaților în legătură cu valoarea

cotizației de sindicat și reținerea acesteia pe statul de plată.

Modificările referitoare la înscrierile/ieșirile de Sindicat precum și ale cuantumului cotizației

de sindicat se fac în baza listelor transmise Direcției Economice de către Sindicat.

1

8

Sistarea reținerii cotizației de sindicat, pe statul de plată se poate face și în baza cererii

depuse de către salariat la Direcția Economică cu înștiințarea prealabilă a Sindicatului din

care salariatul face parte. Însțiințarea către sindicat se face de către Direcția Economică.

**(7)** Conducerea ”Federației” are acces în spațiile S.R.R. şi la locurile de muncă ale

salariaților membri ai sindicatelor afiliate Federației. Accesul este permis în condiţiile

respectării legii şi a Regulamentelor Interne ale instituției. ”Federația” se obligă să pună la

dispoziţia angajatorului numele persoanelor care sunt împuternicite în acest sens.

**Art.30. (1)** “Reprezentanții Salariaților” au dreptul în total (și nu fiecare în parte) la 10 zile

libere/lună, pentru activităţi de natura apărării drepturilor și intereselor salariaților, cu

menținerea drepturilor salariale prevăzute în CIM.

**(2)** Fiecare organizație sindicală legal constituită la nivelul SRR are dreptul la 2 zile

libere/lună, pentru activităţi de natura apărării drepturilor și intereselor membrilor lor, cu

menținerea drepturilor salariale prevăzute în CIM.

**(3)** Persoanele care vor beneficia de această prevedere vor fi nominalizate de către

“

Reprezentanții Salariaților” și de către conducerile organizațiilor sindicale legal consituite

la nivelul SRR şi comunicate Societăţii Române de Radiodifuziune înainte de a beneficia

de aceste zile;

**(4)** Zilele libere astfel acordate se utilizează de către “Reprezentanții Salariaților” și

organizațiile sindicale legal constituite la nivelul SRR, în conformitate cu prevederile legale

în vigoare coroborate cu hotărârile lor interne, după caz, hotărâri care sunt aduse la

cunoştinţa şefului direct cu minim 48 de ore înainte de folosirea lor pentru a nu fi afectată

planificarea activităţilor în S.R.R.

**(5)** Zilele nefolosite într-o lună se reportează în luna următoare, fără că aceasta să

însemne o cumulare a dreptului mai mare de 2 luni.

**Art.31**. **(1)** Angajatorul faciliteaza salariaților organizarea, în incinta unităţii, a adunărilor

generale oferind după posibilităţi, spaţiu şi mobilier, fără afectarea desfaşurarii activităţii

curente.

**(2)** Salariații sau după caz organizațiile sindicale constituite la nivelul SRR solicită în scris

Angajatorului obţinerea facilităţii prevăzute la alin.1. cu cel puţin 48 de ore înainte de

desfăşurarea adunărilor generale ordinare.

1

9

**Art.32.** Întrunirile ocazionale ale conducerii organizațiilor sindicale, pot fi organizate şi în

timpul programului de lucru fără perturbarea activității, cu acordul Conducerii Societăţii

Române de Radiodifuziune.

**b. Obligaţii ale ”Reprezentanții Salariaților” și ”Federației”**

**Art.33. (1)** “Reprezentanții Salariaților” și ”Federația” recunosc drepturile şi

responsabilităţile ce revin Societăţii Române de Radiodifuziune în legătură cu îndeplinirea

obiectului de activitate, organizarea şi conducerea activităţii stabilite prin actele normative

în vigoare.

**(2)** Federația este obligată să informeze conducerea Societăţii Române de Radiodifuziune

înaintea promovării oricăror forme de protest conform Legii 62/2011.

**(3)** „Reprezentanții Salariaților” și “Federația” asigură confidenţialitatea datelor cu caracter

personal ale salariaţilor Societăţii Române de Radiodifuziune şi membrilor de sindicat.

**(4)** “Reprezentanții Salariaților” și “Federația” asigură confidenţialitatea datelor şi

informaţiilor cu privire la situaţiile economico-financiare nepublicate şi a celorlalte

documente cu caracter confidenţial.

**CAPITOLUL IV - ANGAJAREA PERSONALULUI, ÎNCHEIEREA,**

**EXECUTAREA,**

**MODIFICAREA,**

**SUSPENDAREA,**

**ÎNCETAREA**

**CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ**

**A. Angajarea Personalului**

**Art.34**. **(1)** Angajările în Societatea Română de Radiodifuziune se fac în conformitate cu

prevederile legale, pe baza procedurilor şi instrucţiunilor emise de angajator, în condiţiile

legii.

**(2)** Societatea Română de Radiodifuziune asigură şanse egale tuturor celor care doresc

să se angajeze, indiferent de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă,

apartenenţă naţională, rasă, culoare, etnie, religie, origine socială, handicap, situaţie sau

responsabilitate familială, apartenenţă sau activitate sindicală, boală cronică

necontegioasă, infectarea cu HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială,

apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată.

2

0

**(3)** Angajarea, încadrarea, promovarea, suspendarea şi încetarea raporturilor de muncă

se realizează în condiţiile legislaţiei în vigoare, ale instrucţiunilor şi procedurilor

angajatorului şi ale prezentului CCM, cu respectarea principiilor prevăzute la art. 34 alin.

(2).

**(4)** Stabilirea concretă a drepturilor şi obligaţiilor salariaţilor se face prin Contract Individual

de Muncă, în conformitate cu prevederile prezentului C.C.M.

**(5)** Recrutarea și selecţia personalului se fac în conformitate cu prezentul contract colectiv

de muncă, precum şi potrivit dispoziţiilor legislaţiei muncii, regulamentului intern şi

procedurilor/instrucţiunilor elaborate în condiţiile legii, pe baza şi în funcţie de nevoile

Societăţii Române de Radiodifuziune.

**(6)** Societatea Română de Radiodifuziune va aduce la cunoştinţa salariaţilor posturile

disponibile şi condiţiile de ocupare a lor.

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

a) personal de conducere;

b) personal de execuţie.

**Art.36**. **(1)** Angajarea personalului pe perioada nedeterminată se face numai prin

concurs/examen, după caz şi conform Nomenclatorului de funcţii, parte integrantă a

acestui CCM, în raport cu necesităţile impuse de volumul şi specificul activităţilor

desfăşurate în SRR, urmărind cu atenţie ocuparea permanentă a forţei de muncă

angajate.

**(2)** Anunţul privind organizarea unui concurs în vederea ocupării unui post pe o perioada

nedeterminată trebuie să cuprindă cel puţin următoarele: denumirea postului, nivelul şi

profilul studiilor, după caz, bibliografia ce trebuie studiată de către candidat, precum şi

condiţiile în care se face angajarea.

**(3)** În cazul în care angajarea se face prin concurs, dacă un salariat şi o persoană din

afara SRR obţin aceleaşi rezultate, salariatul SRR are prioritate la ocuparea postului.

**(4)** Informaţiile cerute de către Comisia de încadrare/promovare a persoanei supuse

angajării/promovării vizează evaluarea aptitudinilor, competenţelor profesionale şi

expertizei pentru ocuparea postului vacant.

2

1

**(5)** Pentru candidaţii la angajare, conducerea Societăţii Române de Radiodifuziune poate

solicita recomandări sau aprecieri de la foştii săi angajatori, cu privire la activitatea

desfăşurată la acele locuri de muncă, cu înştiinţarea prealabilă a acestora.

**(6)** Angajarea în muncă a unei persoane se face obligatoriu în baza unui certificat medical,

conform prevederilor legale, care atestă faptul că viitorul angajat este apt pentru munca

pe care o va presta. Nerespectarea acestei obligaţii atrage nulitatea Contractului

Individual de Muncă.

**(7)** În SRR, salariaţii angajaţi pe bază de contract individual de muncă pe durată

nedeterminată, pe posturi cu studii medii, pot promova fără concurs, prin transformarea

propriului post, ca urmare a absolvirii de către aceştia a unor forme de învăţământ

superior, în specialitatea în care îşi desfăşoară activitatea, dacă promovarea se consideră

utilă de către conducerea societăţii pentru desfăşurarea activităţii în cadrul

compartimentului în care aceştia lucrează.

**(8)** Propunerea de promovare prevăzută la alin. anterior, întocmită de către şeful ierarhic

superior la cererea salariatului, însoţită de o copie a diplomei de licenţă, respectiv a

diplomei de absolvire sau după caz de adeverinţa care să ateste absolvirea studiilor

eliberate de o instituţie de învăţământ superior acreditată, va cuprinde:

**(a)** justificarea necesităţii modificării postului, cu respectarea atribuţiilor şi competenţelor

stabilite prin ROF pentru compartimentul respectiv,

**(b)** indicarea denumirii postului ce poate fi ocupat de către salariat cu respectarea

condiţiilor de studii privind ocuparea acestuia.

**(9)** În situaţia în care posturile se află în compartimentele aflate în subordinea PDG,

propunerea prevăzută la alin precedent se face de către Direcţia Management

Organizaţional şi Direcţia Resurse Umane.

**(10)** În SRR, salariaţii angajaţi pe funcţii de conducere în urma unui concurs, organizat

conform prevederilor interne incidente, pot trece, cu acordul părţilor, în baza unui act

adiţional la CIM, pe funcţii de execuţie, cu încadrarea în grila de salarizare aferentă

funcţiei de execuţie, conform prevederilor Anexei nr. 5a) la CCM, aşa cum a fost

completată şi modificată ulterior. Trecerea de pe o funcţie de conducere pe una de

execuţie se poate face cu îndeplinirea cumulativă a condiţiilor :

**-**

de studii, de experienţă profesională sau alte condiţii din fişa postului;

2

2

**-**

să fi desfăşurat/avut activităţi/sarcini/atribuţii similare.

**(11)** Salariaţii, angajaţi pe funcţii de conducere pot trece pe alte funcţii de conducere,

vacante, numai cu îndeplinirea cumulativă a următoarelor condiții:

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

revină ;

b) își manifestă voința, sau după caz, acordul, cu privire la trecerea pe postul de

conducere vacant, eliberând postul de conducere de pe care se realizează

trecerea;

c) trecerea pe funcția de conducere ocupată anterior se realizează numai prin

încheierea unui act adițional la CIM, cu încadrarea în grila de salarizare aferentă

funcţiei de conducere pe care salariatul trece, conform dispoziţiilor contractului

colectiv de muncă aplicabil.

**Art.37. (1)** Angajarea se face numai în baza oferței de angajare şi a informării, indiferent

de natura funcţiei, de conducere sau execuţie.

**(2)** Persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, dupa caz, va fi informată cu

privire la cel puţin urmatoarele elemente:

a) identitatea partilor;

b) locul de muncă sau, in lipsa unui loc de munca fix, posibilitatea ca salariatul sa

munceasca in diverse locuri;

c) sediul angajatorului;

d) funcția/ocupatia conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor

acte normative, precum și fișa postului, cu specificarea atribuțiilor postului;

e) criteriile de evaluare a activitatii profesionale a salariatului aplicabile la nivelul

angajatorului;

f) riscurile specifice postului și condițiile de protecție a muncii;

g) data de la care contractul urmează să îşi producă efectele;

h) în cazul unui contract de muncă pe durata determinată sau al unui contract de

muncă temporară, durata acestora;

2

3

i) durata concediului de odihna la care salariatul are dreptul, conform prevederilor

CCM;

j) conditiile de acordare a preavizului si durata acestuia;

k) salariul pe baza, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum si

periodicitatea platii salariului la care salariatul are dreptul;

l) durata normala a muncii, exprimata in ore/zi si ore/saptamana;

m) indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementeaza conditiile de munca ale

salariatului.

**B. Încheierea Contractului Individual de Muncă**

**Art.38.** Contractul Individual de Muncă este contractul în temeiul căruia salariatul se

obligă să presteze muncă în cadrul Societăţii Române de Radiodifuziune în schimbul unei

remuneraţii, denumită salariu*.*

**Art.39. (1)** Contractul Individual de Muncă nu poate conţine prevederi contrare sau

drepturi sub nivelul minim, stabilite prin prezentul CCM.

**(2)** Contractul Individual de Muncă, de regulă, se încheie pe durată nedeterminată. Prin

excepţie, Contractul Individual de Muncă se poate încheia şi pe durată determinată, în

condiţiile expres prevăzute de lege.

**(3)** CIM se încheie între Societatea Română de Radiodifuziune prin reprezentantul legal,

Preşedintele Director General şi salariat.

**(4)** Orice salariat al Societăţii Române de Radiodifuziune are dreptul de a munci la

angajatori diferiţi cu respectarea dispozițiilor legale și a programului de lucru din cadrul

SRR.

**Art.40. (1)** Contractul Individual de Muncă se încheie obligatoriu în formă scrisă, în limba

română, în două exemplare, câte unul pentru fiecare parte şi cuprinde cel puțin elemente

prevăzute de lege.

**(2)** Anterior încheierii Contractului Individual de Muncă Societatea Română de

Radiodifuziune va informa persoana selectată în vederea angajării cu privire la clauzele

generale pe care intenţionează să le înscrie în contract. Odată cu semnarea Contractului

2

4

Individual de Muncă şi a Fişei Postului, salariatului nou angajat i se aduc la cunoştinţă

prevederile Contractului Colectiv de Muncă si a Regulamentului Intern.

**Art.41. (1)** Absolvenţii unei unităţi de învăţământ la debutul lor în activitate sau profesie

vor beneficia de o perioadă de stagiu de şase luni.

**(2)** Salariaţii SRR cu studii medii cărora, la absolvirea studiilor superioare li se poate

modifica încadrarea, cu respectarea procedurilor privind promovarea internă sunt supuşi

unei perioade de probă de maxim 90 de zile calendaristice pentru o funcţie de execuţie.

**(3)** Persoanele încadrate sau promovate în funcţii de conducere pot fi supuse unei

perioade de probă de maxim 120 zile calendaristice. Pentru persoanele încadrate sau

promovate pe funcţiile de execuţie, perioada de probă va fi de maxim 90 zile

calendaristice.

**(4)** Angajarea succesivă a mai multor persoane pe perioade de probă pentru acelaşi post

se realizează pentru o perioadă de maxim 12 luni.

**Art.42.** Clauzele contractului individual de muncă nu pot conține prevederi contrare sau

drepturi sub nivelul minim stabilit prin acte normative ori prin contracte colective de

muncă.

**C. Executarea Contractului Individual de Muncă**

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

o singură perioadă de probă.

**(2)** Prin excepţie, salariatul poate fi supus la o nouă perioadă de probă în condițiile art.41

alin.2 și alin.3 din prezentul CCM și în situaţia în care acesta debutează într-o noua

funcţie sau profesie.

**D. Modificarea Contractului Individual de Muncă**

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

**(2)** Prin excepţie, modificarea unilaterală a Contractului Individual de Muncă este posibilă

numai în cazurile şi în condiţiile prevăzute de legislatia in vigoare.

**(3)** Modificarea Contractului Individual de Muncă se face prin încheierea unui Act Adiţional

în condițiile legii. Drepturile prevăzute prin prezentul CCM sunt stabilite în CIM prin

2

5

încheierea de acte adiționale. În cazul în care salariatul refuză semnarea actului adițional,

Angajatorul asigură acordarea drepturilor minimale prevăzute de CCM prin Decizie fără ca

prin aceasta să fie diminuat vreun drept stabilit expres de părți prin CIM.

**(4)** Refuzul salariatului de a accepta **o** modificare a clauzelor prevăzute la alin.3 nu dă

dreptul Societăţii Române de Radiodifuziune de a proceda la desfacerea unilaterală a

Contractului Individual de Muncă pentru acest motiv, decât în condiţiile prevăzute de lege.

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

**Art.45.** În timpul executării Contractului Individual de Muncă orice modificare a unuia din

elementele sale impune încheierea unui Act Adiţional la Contract, încheiat conform

prevederilor legale în vigoare în materie.

**Art.46**. **(1)** Persoanele desemnate temporar prin decizie într-un post de conducere şi/sau

de execuţie vacant/temporar vacant sau în locul unei persoane cu funcţie de conducere

sau execuţie care lipseşte temporar pentru o perioadă mai mare de 30 de zile

calendaristice ( concedii medicale, specializări, concentrări şi altele asemănătoare,

exclusiv concedii de odihnă) pot să negocieze cu Angajatorul un salariu echivalent funcţiei

pe care o ocupă temporar, dar nu mai mic decât salariul iniţial. La revenirea la încadrarea

de bază salariatul revine la dreptul salarial iniţial.

**(2)** Posturile de conducere vacante din cadrul SRR vor fi scose la concurs conform

reglementărilor interne în vigoare. Până la ocuparea prin concurs a postului de conducere

vacant în vederea desfăşurării activităţii SRR sarcinile şi atribuţiile postului vacant pot fi

exercitate temporar prin delegare.

**(3)** Locul muncii poate fi modificat unilateral de catre angajator prin delegarea sau

detasarea salariatului intr-un alt loc de munca decat cel prevazut in contractul individual

de munca.

**(4)** Pe durata delegarii, respectiv a detasarii, salariatul isi pastreaza functia si toate

celelalte drepturi prevazute in contractul individual de munca.

**(5)** Pentru exercitarea atributiilor unei funcții suplimentare salariatul beneficiază de un

adaos la salariu de 30% din minimul prevăzut în Nomenclator al funcției exercitate

suplimentar. Personalul de conducere nu poate exercita o funcție suplimentară de

execuție.

2

6

**(6)** Pentru exercitarea unor atribuții suplimentare față de cele existente în fișa postului pe

o perioadă determinată, angajatului i se poate acorda o majorare salarială prin act

adițional la CIM în condițiile art. 17 din Codul Muncii fără să se depășească limita salarială

maximă prevăzută în CCM pentru funcția deţinută. Nota de fundamentare ce stă la baza

încheierii actului adițional la CIM conține: motivația, obiectivele urmărite, propunerea de

majorare salarială pentru asumarea de către angajat a atribuțiilor suplimentare pe durată

limitată.

**E. Suspendarea Contractului Individual de Muncă**

**Art.47. (1)** Suspendarea Contractului Individual de Muncă poate interveni de drept, prin

acordul părtilor sau prin actul unilateral al uneia dintre părţi, în condiţiile legislaţiei în

materie.

**(2)** Suspendarea Contractului Individual de Muncă are ca efect suspendarea prestării

muncii de către salariat şi a plăţii drepturilor de natură salarială de către Societatea

Română de Radiodifuziune.

**(3)** În cazul suspendării Contractului Individual de Muncă din cauza unei fapte imputabile

salariatului, pe durata suspendării, acesta nu va beneficia de nici un drept care rezultă din

calitatea sa de salariat.

**Art.48.** Contractul Individual de Muncă se suspendă din iniţiativa salariatului sau din

iniţiativa Societăţii Române de Radiodifuziune, în situaţiile prevăzute de Codul Muncii şi

legislaţia în vigoare.

**Art.49. (1)** Pe durata reducerii şi/sau întreruperii temporare a activităţii angajatorului,

salariaţii beneficiază de o indemnizaţie, plătită din fondul de salarii, de minim 85% din

salariul de bază brut lunar corespunzător funcţiei ocupate conform CIM, cu excepţia

situaţiilor prevăzute în Codul Muncii.

**(2)** Pe durata reducerii şi/sau întreruperii temporare prevăzute la alin. (1) salariaţii se vor

afla la dispoziţia SRR, aceasta având oricând posibilitatea să dispună reînceperea

activităţii.

**(3)** De fiecare data cand in timpul perioadei de suspendare a contractului individual de

muncă intervine o cauza de incetare de drept a contractului individual de munca, cauza de

incetare de drept prevaleaza

2

7

**(4)** In cazul suspendarii contractului individual de munca, se suspenda toate termenele

care au legatura cu incheierea, modificarea, executarea sau incetarea contractului

individual de munca, cu exceptia situatiilor in care contractul individual de munca

inceteaza de drept

**Art.50.** Contractul Individual de Muncă poate fi suspendat, prin acordul părţilor, în cazul

concediilor fără plată pentru studii sau pentru interese personale.

**Art.51.** Contractul individual de muncă poate fi suspendat din initiativa salariatului, in

următoarele situaţii :

a) concediu pentru cresterea copilului in varsta de pana la 2 ani sau, in cazul copilului

cu handicap, pana la implinirea varstei de 3 ani;

b) concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de pana la 7 ani sau, in cazul

copilului cu handicap, pentru afectiuni intercurente, pana la implinirea varstei de 18

ani;

c) concediu paternal;

d) concediu pentru formare profesională;

e) exercitarea unor functii elective în cadrul organismelor profesionale constituite la

nivel central sau local, pe toata durata mandatului;

f) participarea la grevă;

**Art.52. (1)** Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa Societăţii

Române de Radiodifuziune în condițiile expres prevăzute de lege.

**(2)** In cazul reducerii temporare a activitatii, pentru motive economice, tehnologice,

structurale sau similare, pe perioade care depasesc 30 de zile lucratoare, angajatorul va

avea posibilitatea reducerii programului de lucru de la 5 zile la 4 zile pe săptămână, cu

reducerea corespunzătoare a salariului de bază lunar brut al angajatului, pana la

remedierea situației care a cauzat reducerea programului, după consultare în condițiile

legii.

**F. Încetarea Contractului Individual de Muncă**

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

a) de drept;

2

8

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

c) ca urmare a voinţei unilaterale a uneia dintre părţi, în cazurile şi în condiţiile

limitativ prevăzute de lege.

**Art.54.** Încetarea Contractului Individual de Muncă din iniţiativa Societăţii Române de

Radiodifuziune se va face cu respectarea legislaţiei în vigoare.

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

a) la data decesului salariatului sau precum si in cazul desfiinţării angajatorului

persoana juridica, de la data la care angajatorul si-a incetat existenta conform legii;

b) la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecatoresti de declarare a mortii sau a

punerii sub interdictie a salariatului;

c) la data indeplinirii cumulative a conditiilor de varsta standard si a stagiului minim

de cotizare pentru pensionare; la data comunicarii deciziei de pensie in cazul

pensiei de invaliditate, pensiei anticipate partiale, pensiei anticipate, pensiei pentru

limita de varsta cu reducerea varstei standard de pensionare;

d) ca urmare a constatarii nulitatii absolute a contractului individual de munca, de la

data la care nulitatea a fost constatata prin acordul partilor sau prin hotarare

judecatoreasca definitiva;

e) ca urmare a admiterii cererii de reintegrare in functia ocupata de salariat a unei

persoane concediate nelegal sau pentru motive neintemeiate, de la data ramanerii

definitive a hotararii judecatoresti de reintegrare;

f) ca urmare a condamnarii la executarea unei pedepse privative de libertate, de la

data ramanerii definitive a hotararii judecatoresti;

g) de la data retragerii de catre autoritatile sau organismele competente a avizelor,

autorizatiilor ori atestarilor necesare pentru exercitarea profesiei;

h) ca urmare a interzicerii exercitarii unei profesii sau a unei functii, ca masura de

siguranta ori pedeapsa complementara, de la data ramanerii definitive a hotararii

judecatoresti prin care s-a dispus interdictia;

i) la data expirarii termenului contractului individual de munca incheiat pe durata

determinata;

2

9

j) retragerea acordului parintilor sau al reprezentantilor legali, in cazul salariatilor cu

varsta cuprinsa intre 15 si 16 ani.

**(2)** Pentru situatiile prevazute la alin. (1) lit. c)-j), constatarea cazului de incetare de drept

a contractului individual de munca se face in termen de 5 zile lucratoare de la intervenirea

acestuia, in scris, prin decizie a angajatorului şi se comunică persoanelor aflate in situatiile

respective in termen de 5 zile lucratoare.

**Art.56. (1)** Concedierea reprezintă încetarea Contractului Individual de Muncă din iniţiativa

Societăţii Române de Radiodifuziune.

**(2)** Concedierea poate fi dispusă pentru motive care ţin de persoana salariatului sau

pentru motive care nu ţin de persoana salariatului.

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

a) pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenenţă

naţională, rasă, culoare, etnie, religie, opţiune politică, origine socială, persoane cu

dizabilităţi (handicap), situaţie sau responsabilitate familială, apartenenţă ori

activitate sindicală boală cronică necontegioasă, infectarea cu HIV, apartenență la

o categorie defavorizată;

b) pentru exercitarea, în condiţiile legii, a dreptului la grevă şi a drepturilor sindicale.

c) concedierea nu poate fi dispusă în situaţiile prevazute în Codul Muncii.

**Art.58.** Concedierea poate fi dispusă pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării, a

retehnologizării sau eficientizarii/reeficientizării Societăţii Române de Radiodifuziune, în

condiţiile şi cu respectarea prevederilor legii,

**Art.59.(1)** Conducerea Societăţii Române de Radiodifuziune poate dispune concedierea

pentru motive care ţin de persoana salariatului în următoarele situaţii:

**(2)** Abateri disciplinare repetate şi/sau abateri disciplinare grave prevazute în prezentul

Contract Colectiv de Muncă.

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

definitive a hotărârii judecătoreşti.

3

0

**(4)** În cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se

constată inaptitudinea fizică şi/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să îşi

îndeplinească atribuţiile corespunzătoare locului de muncă ocupat.

**(5)** În cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este

încadrat, competenţa profesională se va evidenţia în urma unei evaluări la locul de muncă

prin examinare, testare scrisă de către o comisie numită de către Preşedintele Director

General.Salariatul poate fi asistat, la solicitare, în condițiile legii. Examinarea va avea ca

obiect atribuţiile prevăzute în Fişa Postului salariatului în cauză.

**(6)** Procedura privind evaluarea profesională prealabilă concedierii pentru necorespundere

profesională este prevăzută în Anexa nr.7 la prezentul CCM și parte integrantă din acesta.

**Art.60.** Concedierea pentru săvârsirea unei abateri grave sau a unor abateri repetate de

la regulile de disciplină a muncii poate fi dispusă numai după îndeplinirea de către

Societatea Română de Radiodifuziune a cercetării disciplinare prealabile şi în termenele

stabilite de Codul Muncii. Cercetarea disciplinară este dispusă prin Ordin al Preşedintelui

Director General al SRR.

**Art.61. (1)** În cazul în care concedierea se dispune pentru motivele prevăzute la

art.59.alin.(4) și (5) din CCM, Societatea Română de Radiodifuziune are obligaţia, în

prealabil, de a-i propune salariatului alte locuri de muncă vacante, în SRR, compatibile cu

pregătirea profesională sau, după caz, cu capacitatea de muncă stabilită de medicul de

medicină a muncii. Oferta trebuie acceptată în termen de 3 zile lucrătoare (de la luarea la

cunoştinţă), acceptarea îmbrăcând forma scrisă, comunicată Societăţii Române de

Radiodifuziune prin fax/scrisoare recomandată sau adresă înregistrată la registratura

generală.

**(2)** În situaţia în care Societatea Română de Radiodifuziune nu dispune de locuri de

muncă vacante conform cerinţelor şi condiţiilor alin. (1), aceasta (SRR) are obligaţia de a

solicita sprijinul Agenţiei de Ocupare a Forţei de Muncă în vederea redistribuirii salariatului

corespunzător pregătirii profesionale şi/sau după caz, capacităţii de muncă stabilite de

medicul de medicina muncii .

**(3)** În cazul în care salariatul care se dovedeşte că nu mai corespunde profesional refuză

un post oferit de angajator, conform pregătirii sale profesionale și aptitudinilor sale fizice

sau pentru care poate fi recalificat se va declanşa procedura de desfacere a C.I.M. din

motive profesionale.

3

1

**Art.62.** În cazul în care se va stabili prin expertiză medicala, inaptitudinea fizică sau

psihică a salariatului, Societatea Română de Radiodifuziune va putea demara procedura

de concediere a acestuia, cu respectarea prevederilor legale în vigoare.

**Art.63.** Concedierea pentru motive care nu ţin de persoana salariatului poate fi individuală

sau colectivă.

**Art.64.** În cazul în care Societatea Română de Radiodifuziune va fi în situaţia de a efectua

concedieri colective de personal ca urmare a reorganizării, dacă conduce la desfiinţarea

unor locuri de muncă, a restrângerii activităţii, retehnologizării, automatizării procesului de

producţie, conducerea SRR are următoarele obligaţii:

a) Să iniţieze în timp util consultări cu organizațiile sindicale îndreptățite potrivit legii și/sau

după caz cu ”Reprezentanții Salariaților” în scopul punerii de acord cu aspecte referitoare

la metodele şi mijloacele de evitare a concedierilor colective, de reducere a numărului de

salariaţi afectaţi şi de atenuare a consecinţelor concedierii;

b) Să pună la dispoziţia organizațiilor sindicale îndreptățite potrivit legii și/sau după caz

”

Reprezentanții Salariaților”, justificarea tehnico-economică şi planul de concediere

colectivă în legătură cu măsurile privind posibilitatea de redistribuire, recalificare a

salariaţilor, precum şi informarea asupra motivelor care stau la baza reducerii numărului

de salariaţi cu cel puţin 30 zile înaintea reducerii numărului de posturi;

c) Să consulte organizațiile sindicale îndreptățite potrivit legii și/sau după caz

”

Reprezentanții Salariaților” în legătură cu măsurile propuse şi să analizeze împreună

toate concluziile pe fiecare loc de muncă în parte în vederea formulării propunerilor şi

observaţiilor de către organizațiile sindicale îndreptățite potrivit legii și/ sau după caz

”

Reprezentanții Salariaților”, conform prevederilor legale incidente;

d) Planul de măsuri cuprinzând justificarea tehnico-economică, împreună cu obiecţiile şi

propunerile va fi supus spre analiză şi avizare de către organizațiile sindicale îndreptățite

potrivit legii și/sau după caz cu ”Reprezentanții Salariaților”.

e) Reorganizarea/restrangerea activităţii, care implică reducerea personalului poate fi

pusă în practică doar în condiţiile în care SRR nu are angajate contracte de

colaborare/drepturi

de

autor/prestari

servicii

aferente

activității

*s*upuse

reorganizării/restrângerii.

3

2

**Art.65. (1)** Societatea Română de Radiodifuziune are obligaţia să notifice în scris

organele abilitate ale statului (ITM si AGENȚIILE DE ȘOMAJ) precum şi organizațiile

sindicale îndreptățite potrivit legii și/sau după caz cu ”Reprezentanții Salariaților” despre

intenţia de concediere colectivă, cu cel puţin 30 de zile calendaristice anterioare emiterii

deciziilor de concediere.

**(2)** Notificarea intenţiei de concediere colectivă se face sub forma unui proiect de

concediere colectivă, care trebuie să cuprindă:

a) numărul total şi categoriile de salariaţi;

b) motivele care determină concedierea;

c) numărul şi categoriile de salariaţi care vor fi afectaţi de concediere;

d) criteriile avute în vedere, potrivit legii şi/sau Contractului Colectiv de Muncă, pentru

stabilirea ordinii de prioritate la concediere;

e) măsurile avute în vedere pentru limitarea numărului concedierilor;

f) măsurile pentru atenuarea consecinţelor concedierii şi compensaţiile ce urmează să fie

acordate salariaţilor supuşi concedierii, conform Contractului Colectiv de Muncă;

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

h) termenul înăuntrul căruia organizațiile sindicale îndreptățite potrivit legii și/sau după caz

”

Reprezentanții salariaților” pot face propuneri pentru evitarea ori diminuarea numărului

salariaţilor concediaţi.

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

ultima evaluare.

**(4)** Societatea Română de Radiodifuziune are obligaţia să notifice proiectul de concediere,

Inspectoratului Teritorial de Muncă şi Agenţiei Teritoriale de Ocupare a Forţei de Muncă la

aceeaşi dată cu notificarea adresată organizațiilor sindicale îndreptățite potrivit legii și/sau

după caz ”Reprezentanții Salariaților” .

**Art.66.(1)** Organizațiile sindicale îndreptățite potrivit legii și/sau după caz ”Reprezentanții

Salariaților” pot propune Societăţii Române de Radiodifuziune măsuri în vederea evitării

3

3

concedierilor ori diminuării numărului salariaţilor concediaţi, într-un termen de 10 (zece)

zile calendaristice de la data primirii proiectului de concediere.

**(2)** Societatea Română de Radiodifuziune are obligaţia de a răspunde, în scris şi motivat,

la propunerile formulate potrivit prevederilor alin. (1), în termen de 5 zile de la primirea

acestora.

**(3)** În cazul în care aspectele legate de concedierea colectivă avute în vedere nu pot fi

soluţionate în interiorul termenului de 30 de zile, prevăzut la art.65 alin. (1), la solicitarea

oricăreia dintre părţi, Inspectoratul Teritorial de Muncă poate dispune prelungirea acestuia

cu maximum 10 zile calendaristice.

**Art.67. (1)** În cazul în care Societatea Română de Radiodifuziune reia activităţile a căror

încetare a condus la concedieri colective, în termen de 45 zile de la data concedierii

colective, salariaţii care au fost concediaţi au dreptul de a fi reangajaţi pe aceleaşi locuri

de muncă pe care le-au ocupat anterior, fără examen sau concurs ori perioadă de probă.

**(2)** În situaţia în care în perioada prevăzută la alin. (1) se reiau aceleaşi activităţi,

angajatorul va transmite salariaţilor care au fost concediaţi de pe posturile a căror

activitate este reluată în aceleaşi condiţii de competenţă profesională o comunicare scrisă,

prin care sunt informaţi asupra reluării activităţii

**(3)** În situaţia în care salariaţii care au dreptul de a fi reangajaţi potrivit alin. (1) nu solicită

sau nu acceptă acest lucru în termen de 5 zile lucrătoare de la data primirii comunicării,

Societatea Română de Radiodifuziune poate face noi angajări pe locurile de muncă

rămase vacante.

**Art.68. (1)** La concedierea colectivă pentru motive care nu ţin de persoana salariatului,

Societatea Română de Radiodifuziune va plăti salariaţilor o compensaţie, astfel:

**-**

pentru salariaţii cu o vechime în Societate cuprinsă între 1 an împlinit şi 5 ani

neîmpliniţi = 4 salarii compensatorii*;*

**-**

pentru salariaţii cu o vechime în Societate cuprinsă între 5 ani împliniţi şi 10

ani neîmpliniţi = 6 salarii compensatorii;

**-**

pentru salariații cu o vechime în Societate cuprinsă între 10 ani împliniti și 15

ani neîmpliniți = 8 salarii compensatorii;

**-**

pentru salariații cu o vechime în Societate cuprinsă între 15 ani împliniți și 20

ani neîmpliniti = 10 salarii compensatorii;

3

4

-

pentru salariatii cu o vechime în Societate de peste 20 ani împliniți = 12 salarii

compensatorii.

**(2)** Salariul compensatoriu reprezintă media veniturilor brute lunare realizate de salariatul

concediat , pe ultimele 3 (trei) luni, pentru fiecare salariat concediat in parte.

**(3)** Măsurile compensatorii se acordă individual. Plata compensaţiei se va face in integral

sau esalonat, pe o perioada de maxim 3 (trei) luni de la incetarea CIM pentru fiecare

salariat in parte.

**(4)** Prevederile alin.(1)-(3) se aplica în mod corespunzator şi in cazul concedierilor

individuale pentru motive care nu țin de persoana angajatului.

**(5)** Prevederile alin. (1) şi (4) nu se aplică salariaţilor care cumulează pensia cu salariul

sau au beneficiat de măsuri compensatorii.

**(6)** Salariaţii disponibilizaţi care au beneficiat de sume compensatorii, care se reangajează

în Societatea Română de Radiodifuziune mai devreme de termenul de 45 de zile

calendaristice vor restitui integral sumele primite cu titlu compensatoriu, anterior

reangajării.

**Art.69. (1)** Criteriile avute în vedere pentru stabilirea ordinii de prioritate, în cadrul

procedurii de concediere colectivă se aplica obligatoriu în următoarea ordine:

a) Salariaţii care cumulează pensia pentru limită de vârstă cu salariul;

b) Salariaţii care au calitatea de administratori ai unor societăţi comerciale;

c) Salariaţii care obţin venituri de la mai mulţi angajatori, dacă acestea sunt mai mari decât

venitul mediu pe economie.

**(2)** Dacă, după aplicarea măsurii de desfacere a Contractului Individual de Muncă a

salariaţilor care se încadreaza în prevederile alineatelor precedente, numărul de posturi ce

urmează a fi desfiinţate nu a fost acoperit, pentru restul salariaţilor vor fi avute în vedere

următoarele criterii:

a) măsura să nu afecteze salariatul care este unic întreţinător de familie;

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

3

5

c) dacă această măsură ar putea afecta ambii soţi care lucrează în Societatea Română de

Radiodifuziune se va desface Contractul Individual de Muncă doar soţului cu venitul cel

mai mic sau se va ține cont de opțiunea acestora.

**(3)** Criteriile privind reducerile de personal se aplică strict categoriilor de funcţii pe fiecare

loc de muncă conform concluziilor cuprinse în planul de măsuri privind reducerea de

posturi.

**Art.70.** În cazul în care măsura desfacerii Contractului Individual de Muncă din motive

neimputabile, ar afecta un salariat care a urmat o formă de calificare sau de perfecţionare

a pregătirii profesionale şi a încheiat cu Societeta Română de Radiodifuziune un Act

Adiţional la Contractul Individual de Muncă, prin care s-a obligat să presteze activitate în

cadrul SRR o anumită perioadă de timp, acesta nu va fi obligat la despăgubiri pentru

perioada rămasă nelucrată pâna la îndeplinirea termenului.

**Art.71. (1)** Salariaţii concediaţi pentru motive care nu ţin de persoana lor precum şi

salariaţii concediaţi conform art. 59 alin. (4) şi (5) din prezentul Contract Colectiv de

Muncă beneficiază de dreptul unui preaviz de 20 de zile lucrătoare.

**(2)** Termenul de preaviz începe în ziua lucrătoare următoare zilei în care salariatul a primit

înştiinţarea scrisă, iar dacă termenul are drept ultimă zi o zi nelucrătoare, termenul se

prelungeşte până la prima zi lucrătoare.

**(3)** În perioada de preaviz, salariaţii vor beneficia de 4 ore pe zi libere plătite de la

programul Societăţii Române de Radiodifuziune pentru a-şi căuta un nou loc de muncă.

Acestea pot fi acordate şi cumulat, dar nu mai mult de 10 zile lucrătoare.

**Art.72.** Decizia de concediere se comunică salariatului în formă scrisă şi trebuie să

conţină în mod obligatoriu:

**-**

**-**

**-**

motivele de fapt şi de drept care determină concedierea;

durata preavizului;

criteriile de stabilire a ordinii de prioritate conform Contractului Colectiv de Muncă şi

Codului Muncii;

**-**

lista tuturor locurilor de muncă disponibile în Societatea Română de Radiodifuziune

şi termenul de 3 zile în care salariaţii urmează să opteze pentru a ocupa un loc de

muncă vacant;

3

6

**-**

**-**

termenul în care măsura poate fi contestată;

instanţa competentă la care măsura poate fi contestată.

**Art.73.** Litigiile între salariaţi şi SRR în legătură cu încheierea, executarea, modificarea,

suspendarea sau încetarea Contractului Individual de Muncă sunt litigii de muncă.

**Art.74.** Contractul Individual de Muncă este un contract cu prestare succesivă pe toată

durata existenţei lui, părţile fiind obligate să respecte clauzele sale, ale Contractului

Colectiv de Muncă şi, în măsura în care acestea nu dispun, se respectă legislaţia în

vigoare.

**Art.75. (1)** Societatea Română de Radiodifuziune nu va efectua concedieri colective de

personal din iniţiativa sa, înaintea iniţierii consultărilor cu organizațiile sindicale îndreptățite

potrivit legii și/sau după caz ”Reprezentanții Salariaților” conform prevederilor legale în

vigoare şi cele ale Contractului Colectiv de Muncă, în scopul ajungerii la o înţelegere cu

privire la metodele şi mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a

numărului de salariaţi afectaţi de concediere şi de atenuare a consecinţelor.

**(2)** Societatea Română de Radiodifuziune va pune la dispoziţia organizațiilor sindicale

îndreptățite potrivit legii și/sau după caz ”Reprezentanții Salariaților” toate informaţiile

relevante în legătură cu concedierea colectivă, inclusiv a numărului salariaţilor vizaţi

pentru concediere, pentru formularea propunerilor de către partenerii de dialog social,

conform prevederilor legale și ale CCM.

**Art.76.** Concedierea dispusă cu nerespectarea procedurii prevăzute de lege şi prezentul

Contract Colectiv de Muncă, este lovită de nulitate absolută.

**Art.77. (1)** Prin demisie se înţelege actul unilateral de voinţă al salariatului care, printr-o

notificare scrisă/scrisoare recomandată/adresă înregistrată în registratură, solicită

Societății Române de Radiodifuziune încetarea Contractului Individual de Muncă, după

împlinirea termenului de preaviz prevăzut de CCM și legislatia incidentă.

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

**(3)** Termenul de preaviz este de 20 de zile lucrătoare pentru salariaţii cu funcţii de

execuţie, respectiv de 45 de zile lucrătoare pentru salariaţii care ocupă funcţii de

conducere.

3

7

**(4)** Pe durata preavizului Contractul Individual de Muncă continuă să îşi producă toate

efectele. Renunţarea la dreptul de preaviz se va face numai de către Societatea Română

de Radiodifuziune.

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

preaviz.

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

**Art.79. (1)** Societatea Română de Radiodifuziune poate angaja personal salariat cu

Contract Individual de Muncă pe durată determinată, conform prevederilor Codului Muncii.

**(2)** Contractul Individual de Muncă pe durată determinată se poate încheia numai în

formă scrisă cu precizarea expresă a duratei pentru care se încheie.

**Art.80. (1)** Societatea Română de Radiodifuziune poate angaja personal salariat cu

Contract Individual de Muncă pe durată determinată potrivit Codului Muncii şi în

următoarele cazuri:

a) înlocuirea unui salariat în cazul suspendării contractului său de muncă, cu

excepția situației în care acel salariat participă la grevă;

b) creșterea și/sau modificarea temporară a structurii activității angajatorului;

c) desfașurarea unor activități cu caracter sezonier;

d) în situația în care este încheiat în temeiul unor dispoziții legale emise cu scopul

de a favoriza temporar anumite categorii de persoane fără loc de muncă;

e)angajarea unei persoane care, în termen de 5 (cinci) ani de la data angajării,

îndeplineste condițiile de pensionare pentru limita de vârstă;

f) ocuparea unei funcții eligibile în cadrul organizațiilor sindicale, patronale sau al

organizațiilor neguvernamentale, pe perioada mandatului;

g) angajarea pensionarilor care, în conditiile legii, pot cumula pensia cu salariul;

h) în alte cazuri prevăzute expres de legi speciale ori pentru desfășurarea unor

lucrări proiecte sau programe.

**(2)** Persoanele angajate cu Contract Individual de Muncă pe perioadă determinată pentru

desfășurarea unor activități în cadrul proiectelor finanțate din surse externe în baza unui

contract de finanțare nu beneficiază de prevederile prezentului CCM.

3

8

**(3)** Contractul Individual de Muncă pe durată determinată nu poate fi încheiat pentru o

durată mai mare de 36 de luni.

**(4)** Între salariat şi Societatea Română de Radiodifuziune se pot încheia succesiv cel mult

3

Contracte Individuale de Muncă pe durată determinată.

**(5)** Contractele Individuale de Muncă pe durată determinată încheiate în termen de 3 luni

de la încetarea unui contract de muncă pe durată determinată sunt considerate contracte

succesive şi nu pot avea o durată mai mare de 12 luni fiecare.

**(6)** În cazul în care Contractul Individual de Muncă pe durată determinată este încheiat

pentru a înlocui un salariat al cărui contract individual de muncă este suspendat, durata

contractului va expira la momentul încetării motivelor ce au determinat suspendarea

Contractului Individual de Muncă al salariatului titular.

**Art.81**. Dispoziţiile cuprinse în prezentul Contract Colectiv de Muncă se aplică în egală

măsură şi salariaţilor cu Contract Individual de Muncă pe durată determinată.

**H. Contractul Individual de Muncă cu timp parţial de lucru**

**Art.82. (1)** Salariatul cu fracțiune de normă este salariatul al cărui numar de ore normale

de lucru, calculate saptamanal sau ca medie lunara, este inferior numarului de ore

normale de lucru al unui salariat cu norma intreaga comparabil.

**(2)** Societatea Română de Radiodifuziune poate încadra salariaţi cu program de lucru

corespunzător unei fracţiuni de normă, prin Contracte Individuale de Muncă pe durată

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

timp parţial.

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

**(4)** Durata săptămânală de lucru a unui salariat angajat cu Contract Individual de Muncă

cu timp parţial este inferioară celei a unui salariat cu normă întreagă.

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

a) durata muncii şi repartizarea programului de lucru;

b) condiţiile în care se poate modifica programul de lucru;

c) interdicţia de a efectua ore suplimentare.

3

9

**Art.84.** Drepturile salariale se acordă proporţional cu timpul efectiv lucrat, raportat la

drepturile stabilite pentru programul normal de lucru.

**I. ALTE CONTRACTE INDIVIDUALE DE MUNCĂ**

**Art.85.** În condițiile legii se pot încheia contracte individuale de muncă cu munca la

domiciliu și contracte individuale în regim de telemuncă. Aceste situații pot fi stabilite de

părți și pe durata executării contractului individual de muncă.

**CAPITOLUL V - DELEGAREA, DETAŞAREA**

**A. Delegarea**

**Art.86.(1)** Delegarea reprezinta exercitarea temporara, din dispozitia Angajatorului (SRR),

de catre salariat, a unor lucrari sau sarcini corespunzatoare atributiilor de serviciu in afara

locului sau de muncă, în limitele și condițiile prevăzute de lege.

**(2)** Salariatul poate fi delegat în afara locului său de muncă, în aceeaşi localitate sau în

alte localităţi pentru exercitarea temporară, din dispoziţia Angajatorului (SRR) a unor

lucrări sau sarcini corespunzătoare atribuţiilor de serviciu.

**(3)** Delegarea poate fi dispusa pentru o perioada de cel mult 60 de zile calendaristice in 12

luni si se poate prelungi pentru perioade succesive de maximum 60 de zile calendaristice,

numai cu acordul salariatului. Refuzul salariatului de prelungire a delegarii nu poate

constitui motiv pentru sanctionarea disciplinara a acestuia.

**(4)** În cazuri bine justificate (motivate prin documente) salariatul poate solicita amânarea

delegării până la dispariţia cauzei care l-a pus în imposibilitatea de a executa delegarea.

**(5)** Pe durata delegării în altă localitate la o distanţă mai mare de 5 km de localitatea în

care îşi are locul permanent de muncă, în afara salariului şi a celorlalte drepturi prevăzute

în Contractul Individual de Muncă salariatul mai are dreptul la:

a) alocație zilnică de delegare conform prevederilor legale;

b) decontarea cheltuielilor de transport şi alte cheltuieli, în conformitate cu legislaţia

în vigoare.

4

0

**(6)** Pe durata delegării în străinătate salariaţii SRR beneficiază de toate drepturile

prevăzute în legislaţia incidentă.

**Art.87.** Numărul zilelor calendaristice în care salariatul se află în delegare se socoteşte de

la data şi ora plecării, până la data şi ora înapoierii mijlocului de transport din şi în

localitatea unde îşi are locul permanent de muncă, considerându-se fiecare 24 ore câte o

zi de delegare.

**Art.88.** Pentru delegarea cu durata de o singură zi, precum şi pentru ultima zi în cazul

delegării de mai multe zile, indemnizaţia de delegare se acordă numai dacă durata

delegării este de cel puţin 12 ore.

**Art.89.** Alocația zilnică de delegare sau indemnizația de delegare, după caz, și cheltuielile

de transport se pot acorda anticipat la cererea salariatului la începerea delegării, numai cu

aprobarea Angajatorului.

**B. Detaşarea**

**Art.90. (1)** Detaşarea este actul prin care se dispune schimbarea temporara a locului de

munca, din dispozitia Societății Române de Radiodifuziune, la un alt angajator, in scopul

executarii unor lucrari in interesul acestuia, în limitele și condițiile prevăzute de lege.

**(2)** Pe durata detaşării, salariatul beneficiază de drepturile care îi sunt mai favorabile, fie

de drepturile de la Societatea Română de Radiodifuziune, care a dispus detaşarea, fie de

drepturile de la angajatorul la care este detaşat.

**(3)** În mod excepţional prin detaşare se poate schimba şi felul muncii, dar numai cu

acordul scris al salariatului.

**Art.91. (1)** Detaşarea se face prin Decizie a Preşedintelui - Director General, pe o

perioadă de cel mult un an.

**(2)** In mod excepţional, perioada detașării poate fi prelungită pentru motive obiective ce

impun prezenta salariatului la angajatorul la care s-a dispus detașarea, cu acordul

ambelor parti, din 6 in 6 luni.

**(3)** În cazuri bine justificate (motivate) salariatul poate solicita încetarea sau amânarea

detaşării dispusă de SRR numai in mod exceptional și pentru motive personale temeinice.

4

1

**Art.92. (1)** Persoana detaşată îşi păstrează funcţia şi postul la unitatea cedentă, până la

încetarea detaşării.

**(2)** În cazul în care există divergenţă între cei doi angajatori sau nici unul dintre ei nu îşi

îndeplineşte obligaţiile, potrivit prevederilor prezentului CCM, salariatul detaşat are dreptul

de a reveni la locul său de muncă de la angajatorul care l-a detaşat.

**(3)** Angajatorul care detaseaza are obligatia de a lua toate masurile necesare pentru ca

angajatorul la care s-a dispus detasarea sa isi indeplineasca integral si la timp toate

obligatiile fata de salariatul detasat.

**(4)** Dacă angajatorul la care s-a dispus detașarea nu își îndeplinește integral si la timp

toate obligatiile față de salariatul detașat, acestea vor fi îndeplinite de angajatorul care a

dispus detasarea.

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

a) decontarea cheltuielilor de cazare, dacă nu se convine altfel;

b) decontarea cheltuielilor de transport;

c) salariul corespunzător postului pe care este detaşat, cu toate celelalte drepturi

salariale decurgând din specificul locului de muncă, dar nu mai mici decât cele

avute în momentul detaşării;

d) concediu de odihnă plătit.

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

**Art.94. (1)** Societatea Română de Radiodifuziune poate modifică temporar locul și felul

muncii, fără consimtamantul salariatului, și in cazul unor situatii de forță majora, cu titlu de

sancțiune disciplinară sau ca masură de protecție a salariatului, în cazurile și în condițiile

prevăzute de legislaţia în vigoare.

**(2)** Trecerea temporară în alt loc de muncă, în cadrul Societății Române de

Radiodifuziune, se realizează numai atunci când este necesar să se facă faţă unor

împrejurări deosebite, până la depăşirea acestora.

**(3)** Trecerea temporară în alt loc de muncă se face prin dispoziţia scrisă a Angajatorului

pe o durată de maximum 30 de zile. Prelungirea peste această durată se face cu acordul

salariatului.

4

2

**Art.95.** Pe durata trecerii temporare în alt loc de muncă salariatul primeşte drepturile

specifice noului loc de muncă, dar nu mai mici decât cele avute anterior, excepţie făcând

situaţia în care salariatul solicită trecerea temporară în alt loc de muncă sau aceasta

reprezintă sancţiune disciplinară.

**CAPITOLUL VI - TIMPUL DE MUNCĂ ŞI TIMPUL DE ODIHNĂ**

**A. Timpul de muncă**

**Art.96. (1)** În Societatea Română de Radiodifuziune activitatea se desfăşoară în flux

continuu în condiţii specifice pe tot parcursul săptămânii.

**(2)** Organizarea activităţii în S.R.R. privind repartizarea salariaţilor pe locuri de muncă,

precizarea atribuţiilor şi răspunderilor, elaborarea de norme fundamentate din punct de

vedere al eficienţei economice, precum şi exercitarea controlului asupra modului de

îndeplinire a obligaţiilor de serviciu de către salariaţi sunt atribute de competenţa exclusivă

a Societăţii Române de Radiodifuziune şi se exercită, prin personalul desemnat în acest

scop, cu respectarea legii. Răspunderile privind buna şi eficienta utilizare a timpului de

muncă îi revin, de asemenea, în exclusivitate Angajatorului.

**(3)** Modul de organizare a timpului de muncă şi a timpului de odihnă se stabileşte de către

Angajator în condiţiile prezentului Contract Colectiv de Muncă şi a legislaţiei incidente în

materie.

**(4)** La solicitarea salariaţilor în cazurile în care se dovedeşte că este posibil, Angajatorul

poate stabili flexibile de lucru, în condițiile legii, fără a conduce prin aceasta la sporirea

sarcinilor de serviciu, deterioarea condiţiilor de muncă, ori diminuarea veniturilor.

**Art. 97. (1)** Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează munca,

se află la dispoziţia angajatorului şi îndeplineşte sarcinile şi atribuţiile sale, conform

prevederilor Contractului Individual de Muncă şi Contractului Colectiv de Muncă aplicabil.

**(2)** Repartizarea timpului de munca in cadrul saptamanii este, de regula, uniforma, de 8

ore pe zi timp de 5 zile, cu două zile consecutive de repaos, dar nu mai puțin de 48 de ore

consecutive. In functie de specificul activităţii sau al muncii prestate, timpul de muncă pe

durata unei săptămâni poate fi repartizat neuniform sau inegal, cu respectarea duratei

normale a timpului de muncă.

4

3

**(3)** Durata normală a timpului de muncă pentru salariaţii angajaţi cu normă întreagă este

de regulă 8 ore/zi, 5 zile/săptămână, respectiv 40 ore pe săptămână. In cazul tinerilor in

varsta de pana la 18 ani durata timpului de munca este de 6 ore pe zi si de 30 de ore pe

saptamană.

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

lună***.***

**(5)** Pentru locurile de muncă cu condiţii deosebite, dacă sunt constatate astfel de locuri de

muncă în condiţiile legii, se poate stabili prin negociere o durată normală a timpului de

muncă redusă, de 6 (şase) sau de 7 (şapte) ore zilnic. Justificarea şi documentarea

măsurii de reducere a duratei normale a timpului de muncă se va face de către managerul

locului de muncă, individual, pentru fiecare loc de muncă, cu realizarea consultării în

condițiile legii, în baza măsurătorilor realizate de către entităţi abilitate potrivit legii.

**(6)** Pentru locurile de muncă unde măsurătorile realizate de către entităţile abilitate nu mai

justifică timp de lucru redus, se încheie în condițiile legii acte adiţionale la CIM în vederea

corelării cu noile condiţii de muncă.

**(7)** Pentru contractele individuale de munca cu timp partial este interzisa efectuarea de

ore suplimentare, cu exceptia fortei majore sau alte lucrari urgente destinate prevenirii

producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor acestora, conform Codului Muncii.

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

şi ora terminării acestuia.

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

**-**

**-**

**-**

**-**

program fix,

program în ture/ schimburi,egale sau inegale,

program inegal/variabil,

program individualizat.

**(3)** Prin program fix este definit programul de lucru acoperit de către Salariat în mod

regulat între aceleaşi ore, în fiecare zi lucrătoare a săptămânii.

**(4)** Sistemul de ture/schimburi defineşte programul de lucru acoperit de către SALARIAT

prin prezenţa sa la serviciu în perioade de timp ordonate, după o schemă prestabilită.

4

4

**(5)** Programul de lucru inegal/variabil, individualizat defineşte repartizarea timpului de

lucru zilnic, altfel decât programul fix.

**(6)** Programul de lucru lunar şi modul de organizare al acestuia pe zile este adus la

cunostinta salariatilor cu cel puţin 5 zile înainte de începerea lunii, prin afisare la locul de

muncă.

**(7)** Angajatorul are obligatia de a ţine evidenta orelor de muncă prestate de fiecare salariat

în baza programului de lucru.

**(8)** Prin programul de lucru, salariatul poate fi solicitat să lucreze sâmbăta şi/sau duminica

şi/sau în zilele de sărbătoare stabilite prin Contractul Colectiv de Muncă, cu încadrare în

durata normală a timpului de muncă lunar stabilită în condiţiile Art. 97 din CCM. Aceste

zile trebuie evidenţiate la sfârşitul lunii în Foaia Colectivă de prezenţă întocmită de şeful

ierarhic, în vederea calculării şi acordării de sporuri, astfel:

**-**

**-**

**-**

pentru lucrul în zile de sâmbăta şi/sau duminica se acordă un spor de 100%;

pentru lucrul în zile de sărbătoare legală se acordă un spor de 200%.

cele două sporuri nu pot fi cumulate.

**Art.99.** În situaţii bine justificate, pentru activităţi care au legătura cu producţia,

înregistrarea şi/sau difuzarea unor evenimente cultural-artistice, la care SRR este

implicată, se poate depăşi durata normală a timpului de muncă prin muncă suplimentară,

cu condiţia ca media orelor de lucru, calculate pe o perioadă de referinţă de 6 luni

calendaristice, să nu depăşească 48 de ore pe săptămână, incluzând orele în care s-a

efectuat muncă suplimentară.

**Art. 100. (1)** Munca suplimentară se efectuează doar la solicitarea scrisă a şefului direct şi

cu acordul salariatului, cu excepţia cazului de forţă majoră sau pentru lucrări urgente

destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecinţelor unui accident.

**(2)** Munca suplimentară se evidenţiază prin ore suplimentare efectuate peste durata

normală a timpului de lucru lunar, stabilită în condiţiile Art. 97 din CCM.

**Art. 101. (1)** Munca suplimentară efectuată se va compensa conform prevederilor

prezentului CCM coroborate cu dispoziţiile legale în materie, prin ore libere plătite,

acordate în următoarele 90 de zile calendaristice de la efectuarea muncii suplimentare,

fără perturbarea activităţii.

4

5

**(2)** În perioadele de reducere a activităţii, Angajatorul are posibilitatea de a acorda zile

libere plătite, din care pot fi compensate orele suplimentare ce vor fi prestate în

următoarele 12 luni.

**Art. 102.** Munca suplimentară, care din motive bine întemeiate nu a putut fi compensată

prin timp liber plătit în condiţiile Art.101 din CCM, se plătește prin adaugarea unui spor de

1

00% la salariul de bază brut , corespunzător duratei acesteia.

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

**Art. 104.** Salariaţii încadrați pe bază de Contract Individual de Muncă cu timp parţial nu

pot beneficia de program redus, indiferent de condiţiile locului de muncă.

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

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

**(3)** Pentru munca de noapte se acordă un spor de 25% la salariul de bază brut,

corespunzător duratei acesteia, cu condiția ca durata activității să fie de minim 3 ore. În

discuție

**(4)** Salariatele gravide începând cu luna a V-a de sarcină, precum şi cele care alăptează

nu vor fi repartizate la muncă de noapte, nu vor efectua muncă suplimentară, nu vor fi

trimise în deplasare şi nu vor fi detaşate, decât cu acordul lor scris.

**Art.106**. **(1)** Intervalul dintre 2 zile de muncă este de cel puţin 12 ore, cuprinse între

sfârşitul programului de lucru dintr-o zi şi începutul programului din ziua următoare.

**(2)** Pentru program în ture sau pentru programul inegal/variabil, intervalul de timp dintre

două zile de muncă nu poate fi mai mic de 8 ore.

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

de 30 de minute.

**Art.108. (1)** În fiecare săptămână salariatul are dreptul la 2 zile consecutive de repaos,

dar nu mai puțin de 48 de ore consecutive.

**(2)** În cazul în care activitatea de la locul de muncă în zilele de Sâmbătă şi Duminică nu

poate fi întreruptă, acordarea repausului săptamânal în alte zile decât Sâmbăta şi

Duminica se reglementează prin programul de lucru stabilit în condiţiile Art.98 din CCM.

4

6

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

**(4)** În situaţii de excepţie zilele de repaus săptămânal sunt acordate cumulat, după o

perioadă de activitate continuă ce nu poate depăşi 14 zile calendaristice, cu autorizarea

Inspectoratului Teritorial de Muncă cu acordul organizației sindicale îndreptățite în

condițiile legii și /sau Reprezentanții Salariaților.

**(5)** Salariaţii al căror repaus săptămânal se acordă în condiţiile alin. (4) au dreptul la

compensaţiile prevăzute de Codul Muncii.

**Art.109. (1)** În afară de zilele de repaus săptămânal, salariaţii beneficiază de timp liber

după cum urmează :

a) sărbători legale şi religioase:

**-**

**-**

**-**

**-**

**-**

**-**

**-**

**-**

**-**

**-**

**-**

**-**

1 şi 2 Ianuarie,

24 Ianuarie Ziua Unirii Principatelor

Vinerea Mare,

prima şi a doua zi de Paşti,

1 Mai,

1 Iunie Ziua Copilului,

prima şi a doua zi de Rusalii,

15 august- Adormirea Maicii Domnului ,

30 noiembrie - Sfântul Andrei,

1 decembrie- Ziua Naţională,

prima şi a doua zi de Crăciun ( 25, 26 decembrie )

două zile pentru fiecare dintre cele trei sărbători religioase anuale, declarate

astfel de către cultele religioase legale, altele decât cele creştine; se acordă

salariaţilor aparţinând acestor culte. Drepturile cuvenite vor fi acordate în

baza opţiunii scrise a celor în cauză.

b) alte zile libere plătite:

4

7

**-**

1 Noiembrie – Ziua Radioului.

c) zile libere plătite acordate conform opţiunii angajatului:

**-**

**-**

**-**

8 Martie – Ziua femeii,

19 noiembrie – Ziua bărbatului,

ziua de naştere a salariatului.

Dacă zilele de 8 martie și 19 noiembrie se suprapun, după caz, cu zile de weekend

acestea nu se mai acordă. Dacă desfășurarea activității nu permite acordarea conform

opțiunii angajatului acesta va beneficia de o zi liberă platita până la finalul anului

calendaristic.

În situatia în care ziua de naștere a salariatului se suprapune cu zile de weekend,

sarbători legale, concediu medical, concediu de odihna, sau prezenta acestuia la locul de

munca este solicitata de catre angajator, acesta va beneficia de o zi libera platita in

urmatoarele 30 de zile calendaristice, la alegerea acestuia.

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

**-**

a treia zi de Paște.

**(2)** Angajaţii care sunt programaţi să lucreze în ziua prevăzută la lit b) vor beneficia de o zi

liberă plătită în următoarele 30 de zile calendaristice, la alegerea acestuia.

**(3)** Salariaţii beneficiază pentru zilele prevăzute la alin.1. lit b) şi c) de o indemnizaţie

zilnică egală cu salariul de bază lunar brut şi sporurile menţionate în CIM corespunzătoare

perioadei respective.

**B. Timpul de odihnă**

**Art.110. (1)** Timpul de odihnă reprezintă perioada de timp în care salariatul nu se află în

timpul programului de lucru, nu prestează muncă, nu se află la dispoziţia angajatorului şi

nu îndeplineşte sarcinile sau atribuţiunile prevăzute de Contractul Individual de Muncă,

Regulamentul Intern şi Fişa Postului.

**(2)** Salariaţii Societății Române de Radiodifuziune beneficiază de următoarele concedii şi

anume: concediul de odihnă, concediul de maternitate, concediul paternal, concediul

pentru creşterea copilului în vârstă de până la 2 ani/ îngrijirea copilului cu handicap până

4

8

la împlinirea vârstei de 3 ani, concediul de boală, concediul de studii şi concediul fără

plată, precum şi altele prevăzute de lege .

**Art.111**. **(1)** Pentru salariaţii înscrişi la formele de învăţământ acreditate, angajatorul va

facilita, în limita posibilităţilor, participarea acestora la cursuri. În plus, aceştia au dreptul la

un concediu anual fără plată de 30 de zile calendaristice, pe care şi le pot planifica în

tranşele dorite, pentru susţinerea examenelor, cu obligaţia de a anunţa angajatorul cu cel

puţin 30 de zile înainte prin cerere scrisă.

**(2)** Pe lângă acest concediu fără plată, absolvenţii învăţământului acreditat au dreptul la

un concediu de 30 de zile calendaristice, fără pierderea drepturilor salariale, o singură

dată pentru fiecare formă de învăţământ in vederea susţinerii examenului de absolvire.

**(3)** Pentru rezolvarea unor probleme personale salariaţii pot beneficia de Concediu fără

plată pe o perioadă care cumulată nu poate depăşi, de regulă, 3 luni în ultimii trei ani.

**(4)** La solicitarea salariatului, în cazuri excepționale, temeinic argumentate, avizate de

către șeful ierarhic superior, Președintele – Director General poate dispune aprobarea

unei perioadei mai mari decât cea prevăzută la alin (3).

**(5)** Pentru concediile fără plata cererea salariatului va fi însoțită de avizul conducatorului

locului de munca care va tine seama de volumul de munca preconizat in perioada

respectiva, numarul salariatilor care au suspendate contractele de munca pentru alte

motive , precum si de orice alte conditii specifice locului de munca.

**(6)** În timpul efectuării concediului fără plată salariatului îi este păstrat locul de muncă, dar

această perioadă nu reprezintă vechimea în muncă**,** cu excepția cazurilor prevăzute

expres de lege.

**Art.112.** Salariatul are dreptul la concediu de odihnă anual şi în situaţia în care

incapacitatea temporară de muncă se menţine, în condiţiile legii, pe întreaga perioadă a

unui an calendaristic, angajatorul fiind obligat să acorde concediul de odihnă anual într-o

perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care acesta s-a aflat în concediu

medical.

**Art.113**. Concediul pentru incapacitate temporară de muncă (concediul medical) se

acordă de medicul de familie sau alţi medici în conformitate cu dispoziţiile legale în

materie. Orice concediu medical/spitalizare sau altă asemenea cauză, trebuie adusă la

cunoştinţa Şefului ierarhic în 24 de ore de la intervenirea cauzei de incapacitate

4

9

temporară de muncă (în orice modalitate -fax, notificare, scrisoare etc). Certificatul/actul

medical în original va fi depus/adus la sediul Societății Române de Radiodifuziune sau al

Studiourilor Teritoriale Radio, în maxim 3 zile de la eliberarea acestuia sau dupa caz, nu

mai târziu de data de 5 a lunii urmatoare pentru care a fost acordat.

**Art.114. (1)** În fiecare an calendaristic salariaţii au dreptul la un concediu de odihnă plătit,

cu durata minimă de 21 zile lucrătoare şi durata maximă, de 31 zile lucrătoare, în funcţie

de vechimea în muncă, astfel :

**-**

**-**

**-**

**-**

**-**

între 0 şi 5 ani vechime

între 5 şi 10 ani vechime

între 10 şi 15 ani vechime

între 15 şi 20 ani vechime

peste 20 de ani vechime

21 zile lucrătoare,

23 zile lucrătoare,

26 zile lucrătoare,

29 zile lucrătoare,

31 zile lucrătoare.

**(2)** Vechimea în muncă ce se ia în considerare pentru stabilirea concediului de odihnă

este vechimea pe care o împlineşte salariatul în cursul anului calendaristic în care se

acordă concediul, oricare ar fi data la care concediul se efectuează.

**(3)** Salariaţii care se pensionează pentru limită de varstă în cursul anului, beneficiază de

concediu de odihnă, corespunzător vechimii în muncă realizate pană la momentul

pensionării.

**(4)** În fiecare an calendaristic salariaţii încadraţi în grade de invaliditate şi persoanele cu

dizabilităţi, au dreptul la un concediu suplimentar cu o durată de 3 zile.

**(5)** Salariaţii care au două contracte individuale de muncă la nivelul Societății Române de

Radiodifuziune beneficiază de un singur concediu de odihnă, conform prevederilor

actualului CCM.

**(6)** Programarea concediilor este în sarcina Societății Române de Radiodifuziune care

trebuie să aibă în vedere eşalonarea, la opţiunea salariatului exprimată în scris.

**(7)** Conducerea Societății Române de Radiodifuziune aprobă anual, de regulă, în luna

Decembrie a anului anterior, programarea concediilor de odihnă, la propunerea şefilor

locurilor de muncă, pe baza consultării prealabile a salariaţilor.

5

0

**(8)** Concediul de odihnă pentru Formaţiile Muzicale, compartiment în care activitatea se

desfăşoară în echipă - sistem stagiune, se acordă la aceeaşi dată pentru întreaga formaţie

şi are o durată de 31 de zile indiferent de vechimea în muncă.

**Art.115.** Pentru personalul de specialitate, așa cum este definit în Legea nr.41/1994 și

pentru personalul artistic se acordă patru zile suplimentare la concediu. Funcțiile care

beneficiază de cele patru zile suplimentare la concediu sunt enumerate în Anexa nr.6 la

CCM – funcții aferente personalului de specialitate și Anexa nr.5a – funcții artistice.

**Art.116. (1)** Durata concediului de odihnă pentru salariaţii în vârstă de până la 18 ani este

de 24 de zile lucrătoare.

**(2)** La stabilirea duratei acestui concediu de odihnă se ia în considerare vârsta pe care

salariatul a avut-o la 1 Ianuarie a anului calendaristic respectiv (la care se raportează

concediul).

**Art.117.** Pentru cei care se încadrează, se reîncadrează în muncă sau îşi reiau activitatea

în timpul anului, durata concediului de odihnă se va stabili proporţional cu perioada

cuprinsă între data începerii activităţii şi sfârşitul anului calandaristic respectiv, în raport cu

vechimea în muncă.

**Art.118. (1)** Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai

în cazul încetării Contractului Individual de Muncă.

**(2)** În cazul în care Contractul Individual de Muncă a încetat şi salariatul a efectuat

concediul de odihnă, atunci acesta va trebui să înapoieze angajatorului indemnizaţia de

concediu, făcând excepţie de la această obligaţie salariaţii concediaţi pentru motive

neimputabile lor, precum și salariații ale căror raporturi de muncă încetează în condițiile

art.56 alin.1 lit .c) din Codul Muncii.

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

situaţii:

a) salariata este în concediu de odihnă înainte sau după continuarea concediului de

maternitate;

b) salariatul este chemat să îndeplinească îndatoriri publice conform specificului

activității și rolului SRR prevăzut în Legea nr.41/1994;

5

1

c) salariatul urmează, sau trebuie să urmeze un curs de calificare, perfecţionare sau

specializare, în ţară sau în străinătate, aprobat de conducerea SRR;

d) salariatul care, solicită pentru interes personal reprogramarea plecării în concediu

la o altă dată şi interesele serviciului o permit;

e) pentru activităţi neprevăzute, legate de rezolvarea sarcinilor de serviciu, la

solicitarea şefului locului de muncă.

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

a) salariatul este în concediu medical;

b) în cazuri excepţionale, motivate în scris, când este necesară prezenţa la locul de

muncă.

**Art.120.** În cazurile de întrerupere a concediului de odihnă menţionate mai sus salariatul

are dreptul să efectueze restul zilelor de concediu de odihnă după ce au încetat situaţiile

respective, sau când aceasta nu este posibil, la o dată stabilită printr-o nouă programare

până la sfârşitul anului în curs.

**Art.121.** În concediul de odihnă nu se includ perioadele de tratament şi refacere ca

urmare a accidentelor de muncă sau îmbolnăviri profesionale.

**Art.122. (1)** Concediul de odihnă anual cuvenit trebuie acordat şi efectuat până la sfârşitul

anului integral sau fracționat.

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

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

fost programat.

**(4)** Concediul de odihnă nu poate face obiectul unei renunţări sau limitări

**(5)** Concediul de odihnă rămas neefectuat din anul anterior poate fi efectuat în cazurile

excepţionale într-o perioada de 18 luni incepand cu anul următor celui in care s-a născut

dreptul la concediul de odihna anual.

**(6)** Amânarea concediului de odihnă parţial sau total în anul următor reprezintă excepţie

de la regulă.

**(7)** Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este interzisă, cu excepţia

cazurilor de încetare a Contractelor Individuale de Muncă.

5

2

**Art.123.(1)** Pentru concediul de odihnă salariaţii vor primi o indemnizaţie de concediu,

corespunzător numărului de zile de concediu.

**(2)** Indemnizația de concediu reprezintă media zilnică a drepturilor salariale cu caracter

permanent din ultimele trei luni anterioare celei în care este efectuat concediul,

multiplicată cu numărul de zile de concediu de odihnă la care salariatul are dreptul.

**(3)** Pentru perioada concediului de odihna salariatul beneficiaza de o indemnizaţie de

concediu, care nu poate fi mai mică decât salariul de baza, indemnizatiile si sporurile cu

caracter permanent cuvenite pentru perioada respectiva, prevazute in contractul individual

de munca.

**Art.124**. Indemnizaţia de concediu se plătește la plecarea în concediu integral sau

proporţional cu tranşele de concediu, când acesta este efectuat fracţionat.

**Art.125. (1)** Plata indemnizaţiei pentru concediul de odihnă se face cu cel puţin 5 zile

înainte de data planificată pentru începerea concediului de odihnă sau chenzinal la

cerere.

**(2)** În cazul în care, după ce salariatul a efectuat concediul de odihnă, contractul său de

muncă încetează, acesta este obligat să restituie Societății Române de Radiodifuziune

partea din indemnizaţia de concediu aferentă periodei nelucrate.

**(3)** Salariaţii care solicită concediu fară salariu pe o perioadă mai mare de 30 de zile

calendaristice după ce au încasat drepturile de concediu de odihnă pentru anul în curs, au

obligaţia să restituie instituţiei indemnizaţia de concediu corespunzătoare perioadei

nelucrate.

**(4)** Fac excepţie de la alin. (2) și (3) salariaţii al căror contract de muncă încetează pentru

motive ce nu ţin de persoana lor, precum şi salariaţii pensionaţi pentru limită de vârstă,

anticipat, sau pentru invaliditate gradul I sau II.

**Art.126. (1)** În afara concediului de odihnă anual plătit, salariaţii pot beneficia, la cerere,

de zile lucrătoare libere, plătite cu o indemnizaţie zilnică egală cu salariul de bază lunar

brut şi sporurile prevăzute în CIM, corespunzător perioadei respective, în cazul unor

evenimente familiale deosebite, cum sunt:

**-**

pentru naşterea unui copil se acordă 5 zile libere conform legislației în vigoare;

5

3

**-**

suplimentar, pentru cei care au efectuat un curs de puericultură se acordă în

condițiile legii 10 zile libere;

**-**

**-**

**-**

**-**

**-**

**-**

pentru adopția unui copil se acordă maxim 40 de ore libere anual, conform legii;

pentru căsătoria salariatului se acordă 5 zile libere;

pentru căsătoria unui copil al salariatului se acordă 3 zile libere;

pentru decesul soţului (soţiei), copilului, părinţilor salariatului se acordă 3 zile libere;

decesul fraţilor (surorilor), bunicilor, socrilor salariatului se acordă 3 zile libere;

pentru boală gravă sau accident grav în familie (soţ, soţie, copil, părinţi), dovedită

pe bază de documente medicale, se acordă 3 zile libere.

**(2)** În cazul în care Societatea Română de Radiodifuziune nu şi-a respectat obligaţia de a

asigura pe cheltuiala sa participarea unui salariat, la cererea acestuia, la formare

profesională în condiţiile prevăzute de lege, salariatul are dreptul la un concediu pentru

formare profesională, plătit de Societatea Română de Radiodifuziune, de până la 10 zile

lucrătoare sau de până la 80 de ore, cu prezentarea documentelor doveditoare.

**Art.127.** Donatorii de sânge vor beneficia de 2 zile libere plătite cu salariul de bază lunar

brut plus sporurile prevăzute în CIM aferent acestor zile, şi alte drepturi conform legii,

atunci când fac dovada acestui act.

**CAPITOLUL VII - SĂNĂTATE ŞI SECURITATE ÎN MUNCĂ**

**A.Securitate și sănătate în muncă**

**Art.128. (1)** Societatea Română de Radiodifuziune are obligaţia să asigure securitatea şi

sănătatea salariaţilor în toate aspectele legate de muncă.

**(2)** Măsurile de securitate şi sănătate în muncă sunt elaborate de către Comitetul de

Securitate şi Sănătate în Muncă de la sediul central și Comitetele de Securitate şi

Sănătate în Muncă de la studiourile teritoriale.

**(3)** Timpul de muncă afectat activităţii în Comitetele de securitate şi sănătate în muncă se

consideră timp de lucru efectiv prestat.

**(4)** Activitatea Comitetelor de Sănătate şi Securitate în Muncă se va desfăşura pe baza

regulamentului propriu.

5

4

**Art.129.** În vederea stabilirii măsurilor minime concrete vizând condiţiile de muncă, părțile

semnatare ale prezentului CCM vor ţine seama ca măsurile preconizate să vizeze mai

întâi ameliorarea reală a condiţiilor de muncă şi numai dacă acest lucru nu este posibil, să

se procedeze la compensări băneşti sau de altă natură**,** ce vor fi negociate în cadrul

Comisiei paritare.

**Art.130*.* (1)** Societatea Română de Radiodifuziune va organiza, cel puţin odată pe an sau

ori de câte ori este nevoie, examinarea medicală a salariaţilor în scopul prevenirii

îmbolnăvirilor şi de a constata dacă sunt apţi pentru desfăşurarea activităţilor locului de

muncă pe care îl ocupă.

**(2)** Examinarea medicală este gratuită în reţeaua medicală contractată de Societatea

Română de Radiodifuziune, conform prevederilor legale.

**(3)** Salariaţii sunt obligaţi să se supună examenelor medicale, în cazul în care nu o fac,

Societatea Română de Radiodifuziune va proceda la aplicarea sancţiunilor prevăzute de

Regulamentul Intern al SRR. Pentru efectuarea examenelor medicale obligatorii angajații

SRR beneficiază, la cerere, de timp liber plătit, dar nu mai mult de 8 (opt) ore.

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

**(5)** Angajatorul nu va utiliza forţa de muncă a femeilor gravide în locuri de muncă

periculoase, grele, nocive sau în regim de noapte, fără acordul acestora.

**(6)** Salariatului aflat în incapacitate temporară de muncă urmare a unui accident de muncă

sau în legătură cu munca, produs din vina unităţii, îi este asigurat, pe toată durata

spitalizării sau concediului medical, salariul de bază indexat şi compensat la zi.

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

angajatorul.

**Art.132. (1)** În Societatea Română de Radiodifuziune locurile de muncă pot fi cu condiţii

normale, condiţii deosebite şi condiţii speciale, în conformitate cu prevederile legale în

vigoare.

**(2)** În vederea identificării locurilor de muncă cu potențiale condiții deosebite și speciale

de muncă Angajatorul va efectua demersurile necesare în vederea efectuării

determinărilor specifice de către organisme autorizate și abilitate în acest sens.

5

5

**Art.133.**Societatea Română de Radiodifuziune asigură echipament individual de protecție

în conformitate cu prevederile evaluării de riscuri în securitate și sănătate în muncă pentru

posturile de lucru din cadrul SRR și vestimentația aferentă reprezentării pentru personalul

Formaţiilor Muzicale.

**Art.134. (1)** Societatea Română de Radiodifuziune are obligatia să ia toate măsurile

necesare pentru protejarea vieţii şi sănătăţii salariaţilor. În vederea menţinerii şi

îmbunătăţirii condiţiilor de desfăşurare a activităţii la locurile de muncă, S.R.R. va

întreprinde următoarele măsuri :

a) asigurarea condiţiilor de mediu pentru fiecare loc de muncă la nivelul parametrilor

prevăzuţi în normele specifice conform prevederilor legale inclusiv pentru amenajarea

ergonomică a locurilor de muncă, pentru asigurarea parametrilor de microclimat

corespunzător la locul de muncă și pentru amenajarea anexelor sociale ale locurilor

de muncă (vestiare, băi, grupuri sanitare, spații de repaus);

b) asigurarea spaţiilor sociale și cabinetelor medicale, bufet/ cantina/ restaurant, acolo

unde condiţiile și prevederile legale o permit ; asigurarea spaţiilor special amenajate

pentru fumători în condițiile legii.

c) eliminarea sau reducerea poluării mediului;

d) constituirea Comitetelor de Sănătate si Securitate în Muncă la nivel Central si al

Studiourilor Teritoriale de Radio ;

e) asigurarea serviciilor de medicina muncii ;

f) asigurarea microclimatului la locul de munca, (asigurarea condiţiilor de mediu –

iluminat, microclimat,o temperatură optimă în spaţiile destinate activităţii, aerisire,

igienizare periodică).

**(2)** Locurile de muncă în care mediul ambiant şi condiţiile de muncă nu se încadrează în

parametrii pentru o activitate lipsită de pericole pentru sănătatea salariaţilor se stabilesc în

baza expertizelor realizate de organismele specializate.

**(3)** Societatea Română de Radiodifuziune împreună cu părțile semnatare ale prezentului

CCM, prin CSSM, colaborează în vederea identificarii şi expertizarii locurilor de muncă

susceptibile de a nu îndeplini parametrii minimali de muncă prevăzuţi în normele specifice

de securitatea muncii, propunând după caz programe cu măsurile menite şi termenele de

îndeplinire.

5

6

**Art.135.**Societatea Română de Radiodifuziune are obligaţia să asigure gratuit

echipamentul de protecţie şi echipamentul de lucru corespunzător locurilor de muncă şi

condiţiilor specifice în care se desfăşoară munca, a normelor specifice de securitate și

sănătate în muncă stabilite la nivel SRR în conformitate cu prevederile evaluărilor de risc

acolo unde este cazul.

**Art.136.** Echipamentele de protecţie şi de lucru distruse ca urmare a unor accidente,

avarii sau a altor cauze neimputabile salariatului, înainte de expirarea duratei normale de

folosire, vor fi înlocuite cu alte echipamente corespunzătoare.

**Art.137.(1)** Societatea Română de Radiodifuziune are obligaţia să organizeze instruirea

salariaţilor în domeniul sănătăţii şi securităţii în muncă.

**(2)** Instruirea este obligatorie şi se realizează periodic și conform prevederilor legale, prin

modalităţi specifice stabilite de comun acord de către angajator împreună cu Comitetul de

Sănătate şi Securitate în Muncă, constituite la nivelul SRR.

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

aplice şi să le respecte.

**Art.139. (1)** Pentru prevenirea accidentelor de muncă, angajatorul se obligă să asigure

dotarea cu scule, dispozitive, echipamente de lucru şi echipament individual de protecţie,

adaptate factorilor de risc ce apar în îndeplinirea sarcinilor de muncă. Echipamentul de

protecţie se va acorda din sortimentele prevăzute de "Normativul cadru pentru acordarea

şi utilizarea echipamentului individual de protecţie".

**(2)** Salariaţii care îşi desfăşoară activitatea în locuri de muncă cu condiţii deosebite și

speciale, prezentând risc de accidente sau îmbolnăvirii profesionale, sunt obligaţi să

poarte echipamentul de protecţie specific fiecărui loc de muncă.

**(3)** Nefolosirea echipamentului de protecţie atrage aplicarea sancţiunilor prevăzute de

legislaţia în vigoare.

**Art.140.** Neacordarea echipamentului de protecţie şi de lucru conform normativelor pentru

activitatile specifice şi standardele de calitate, atrage după sine sancţiuni prevăzute de

lege.

**Art.141.** În cazul producerii accidentelor de muncă determinate de nerespectarea de către

salariaţi a instrucţiunilor de securitate a muncii şi a lucrului fără echipament

5

7

corespunzător, din vina exclusivă a salariatului, Societatea Română de Radiodifuziune

este absolvită de orice răspundere privind consecinţele.

**Art.142.** Salariatul care nu respectă normele de securitate a muncii cu privire la

echipamentul de protecţie acordat pentru locul de muncă în care îşi desfăşoara activitatea

sau pentru activitatea pe care în mod ocazional o desfăşoară, va fi sancţionat conform

Contractului Colectiv de Muncă, Regulamentului Intern şi Codului Muncii.

**Art.143.** Salariatul poate refuza executarea lucrului în cazul în care nu i s-a pus la

dispoziţie echipamentul de protecţie corespunzător locului de muncă respectiv, fără ca

aceasta să determine refuzul plăţii salariului sau sancţiuni disciplinare.

**Art.144.** Salariaţii care şi-au pierdut parţial capacitatea de muncă în urma unor accidente

de muncă sau a căror sănătate la vechiul loc de muncă a devenit improprie, au dreptul să

li se asigure de către Societatea Română de Radiodifuziune, la recomandarea medicului,

locuri de muncă corespunzătoare, cu menţinerea salariului de bază avut la vechiul loc de

muncă cu condiția încadrării în limitele salariale prevăzute în Anexa nr.5 a) la prezentul

CCM.

**Art.145.** Indemnizaţia pentru incapacitate temporară de muncă cauzată de boli

profesionale şi accidente de muncă, se calculează şi se acordă în baza dispoziţiilor legale

în vigoare.

**Art.146.** Salariaţii care desfăşoară munca în timpul nopţii şi au probleme de sănătate,

atestate de către medicul de medicina muncii, ca având legătură cu aceasta, vor fi trecuţi

la un loc de muncă cu program de zi pentru care sunt apţi.

**Art.147.** Examenul medical periodic şi examenul medical la reluarea activităţii vor fi

efectuate în conformitate cu prevederile Normelor generale de protecţia muncii şi

legislaţiei în vigoare.

**B. Prevenire situații de urgență**

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

urgență la locul de muncă.

5

8

**Art.149.** Societatea Română de Radiodifuziune are obligaţia să doteze toate locurile de

muncă cu mijloacele necesare pentru prevenirea şi intervenţia în situaţii de urgenţă,

conform normelor legale.

**Art.150.** Salariaţii au obligaţia să respecte şi să aplice normele legale pentru situaţii de

urgenţă şi să cunoască modul de utilizare a mijloacelor din dotare.

**Art. 151.** Angajatorul va asigura organizarea apărării împotriva incendiilor și va emite

actele de autoritate, conform cadrului legal în vigoare cu scopul de a permite salariaţilor

ca, pe baza instruirii şi cu mijloacele tehnice pe care le au la dispoziţie, să acţioneze

eficient pentru prevenirea şi stingerea incendiilor, evacuarea şi salvarea utilizatorilor

construcţiei, evacuarea bunurilor materiale, precum şi pentru înlăturarea efectelor

distructive provocate în caz de incendii, explozii sau accidente tehnice.

**Art.152.(1)** Angajatorul va asigura, pe cheltuiala sa, cadrul organizatoric pentru instruirea

salariaților, inclusiv formarea și perfecționarea profesională a salariaților cu atribuții în

domeniul prevenirii situațiilor de urgență. La nivelul unității se vor prevedea măsuri

specifice, periodicitatea, metodologia, obligațiile și răspunderile, precum și controalele

proprii în conformitate cu dispozițiile legale în vigoare.

**(2)** La angajare, salariații SRR vor fi instruiți cu privire la normele de prevenire a situațiilor

de urgență, pe care au obligația să le cunoască și să le respecte în procesul muncii.

Instruirea salariaților în domeniul situațiilor de urgență se face la angajare și periodic și se

realizează prin următoarele categorii de instructaje:

a) instructajul introductiv general;

b) instructajul specific locului de muncă;

c) instructajul periodic;

d) instructajul pe schimb, acolo unde situația o impune;

e) instructajul special pentru lucrări periculoase;

f) instructajul la recalificarea profesionala;

g) instructajul pentru personalul din afara operatorului economic sau a instituției.

5

9

**Art. 153.** Angajatorul va asigura pe cheltuiala sa utilizarea, verificarea, întreținerea și

repararea mijloacelor de apărare împotriva incendiilor cu personal atestat, conform

instrucțiunilor furnizate de proiectant.

**Art. 154.** Salariații sunt obligați să respecte reglementările tehnice și dispozițiile de

apărare împotriva incendiilor, instrucțiunile specifice prevenirii situațiilor de urgență și să

nu primejduiască, prin deciziile și faptele lor, viața, bunurile și mediul.

**Art. 155.** Persoana care observă un incendiu are obligația să anunțe prin orice mijloc

serviciile de urgență și să ia măsuri, după posibilitățile sale, pentru limitarea și stingerea

incendiului.

**Art. 156.** În caz de incendiu, orice persoană trebuie să acorde ajutor, când și cât este

rațional posibil, semenilor aflați în pericol sau în dificultate, din proprie inițiativă ori la

solicitarea victimei, a reprezentanților autorităților administrației publice, precum și a

personalului serviciilor de urgență.

**CAPITOLUL VIII - FORMAREA PROFESIONALĂ**

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

a) adaptarea salariatului la cerinţele postului sau ale locului de muncă;

b) obţinerea unei calificări profesionale;

c) actualizarea cunoştinţelor, deprinderilor specifice postului şi locului de muncă şi

perfecţionarea pregătirii profesionale pentru ocupaţia de bază;

d) reconversia profesională determinată de restructurări socio-economice;

e) dobândirea unor cunoştinţe avansate, a unor metode şi procedee moderne,

necesare pentru realizarea activităţilor profesionale;

f) prevenirea riscului şomajului;

g) promovarea în muncă şi dezvoltarea carierei profesionale.

**(2)** Formarea profesională reprezintă obligaţie de serviciu, iar nerespectarea ei reprezintă

abatere disciplinară şi se sancţionează conform reglementărilor în vigoare.

**Art.158**. Formarea profesională şi evaluarea cunoştinţelor se fac pe baza standardelor

ocupaţionale. Formarea profesională a salariaţilor se poate realiza prin următoarele forme:

6

0

a) participarea la cursuri organizate de către Societatea Română de Radiodifuziune sau

de către furnizorii de servicii de formare profesională din ţară sau străinătate;

b) stagii de adaptare profesională la cerinţele postului şi ale locului de muncă;

c) stagii de practică şi specializare în ţară şi în străinătate;

d) alte forme de pregătire convenite între Societatea Română de Radiodifuziune şi

salariat.

**Art.159. (1)** Societatea Română de Radiodifuziune are obligaţia de a asigura salariaţilor

acces periodic la formarea profesională, cel puţin o dată la 2 (doi) ani.

**(2)** Societatea Română de Radiodifuziune elaborează anual planuri de formare

profesională, cu consultarea sindicatelor îndrepățite potrivit legii la nivelul SRR și/sau

Reprezentanții Salariaților şi care devin anexă la CCM.

**(3)** Salariaţii au dreptul să fie informaţi cu privire la conţinutul planului de formare

profesională.

**(4)** Salariaţii au dreptul la un plan de carieră. Acesta va fi elaborat de SRR, cu consultarea

sindicatelor îndrepățite potrivit legii la nivelul SRR și/sau ”Reprezentanții Salariaților”.

**(5)** Participarea la formarea profesională poate avea loc din iniţiativa Angajatorului sau din

iniţiativa salariatului.

**Art.160.** În cazul în care participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională este

iniţiată de Societatea Română de Radiodifuziune, toate cheltuielile ocazionate de această

participare sunt suportate de către aceasta.

**Art.161*.* (1)** Salariaţilor înscriși de SRR la un curs pentru care SRR plătește

taxă/onorariu/contravaloare servicii de formare profesională li se vor încheia acte

adiționale la CIM pentru pregătire profesională în funcție de valoarea cursului.

**(2)** Durata pentru care se încheie Acte adiționale la CIM pentru pregătire profesională este

de minim 6 luni și de maxim 24 luni. Pentru cursurile cu valoare mai mica de 400 de lei,

nu se încheie acte adiţionale.

**(3)** Salariaţii vor fi obligaţi să suporte cheltuielile de pregătire profesională şi/sau cele de

evaluare a acestora proporțional cu perioada rămasă nelucrată, numai dacă părăsesc

Societatea Română de Radiodifuziune din iniţiativa lor şi/sau din motive imputabile,

6

1

înainte de împlinirea termenului prevăzut în Actul Adiţional la Contractul Individual de

Muncă***.***

**Art.162. (1)** În cazul în care salariatul are iniţiativa de participare la o formă de formare

profesională, cu sau fără scoatere din producţie, cu excepţia formelor de învăţământ

specifice sistemului naţional de învăţământ, conducerea Societății Române de

Radiodifuziune împreună cu sindicatele îndrepățite potrivit legii la nivelul SRR și/sau

Reprezentanții Salariaților**,** în funcție de opțiunea salariatului, vor analiza împreună

necesitatea şi oportunitatea respectivei cereri, dispunând în consecinţă.

**(2)** Angajatorul se va îngriji de procurarea materialului documentar necesar perfecţionării

profesionale a tuturor categoriilor de salariaţi.

**Art.163. (1)** Salariaţii au obligaţia de a se preocupa de pregătirea şi perfecţionarea

profesională continuă în funcţie de cerinţele locului de muncă şi de a se prezenta la un

nivel de pregătire corespunzător locului de muncă. Angajatorul are obligaţia de a lua în

consideraţie solicitările angajaţilor conform prezentului CCM.

**(2)** Angajatorul va înscrie în bugetul anual de venituri şi cheltuieli fondurile necesare

desfăşurării planului de formare profesională.

**(3)** Formarea profesională se poate organiza prin furnizori externi de formare profesională

sau cu resurse proprii, prin formare profesională internă.

**(4)** Formarea profesională internă se poate organiza şi pe parcursul anului calendaristic

următor celui în care s-a aprobat Planul de formare profesională a salariaţilor, în

conformitate cu dispoziţiile şi condiţiile prevăzute de acesta, până la aprobarea unui nou

plan.

**(5)** Pentru desfăşurarea de activităţi de formare profesională internă, organizate prin

Serviciul de Formare şi Evaluare Profesională, salariaţii SRR care au calitatea de

formatori în cadrul sesiunilor de formare respective pot obţine drepturi salariale

suplimentare, conform prezentului contract colectiv de muncă.

6

2

**CAPITOLUL IX - AVANTAJE, ALTE ADAOSURI ȘI DREPTURI**

**ACORDATE SALARIAȚILOR SRR**

**A. Avantaje**

**Art.164.** Avantajele prevăzute de prezentul contract colectiv de muncă se acordă în

conformitate cu alocaţiile bugetare aprobate în condiţiile legii.

**Art.165.(1)** Salariaţii SRR beneficiază de avantaje prin prezentul contract colectiv de

muncă. Avantajele prevăzute de prezentul capitol vizează acordarea de compensaţii,

indemnizaţii, ajutoare și prime de asigurare voluntară de sănătate, cu respectarea

dispozițiilor legale și în limitele alocațiilor bugetare.

**(2)** Salariaţii concediaţi în condiţiile art.61 lit.c) din Codul muncii beneficiază de o

compensaţie bănească într-un cuantum brut de 4 (patru) salarii de bază minime brute pe

ţară garantate în plată.

**(3)** Salariaţii beneficiază în caz de concediere colectivă, în limitele şi condiţiile prevăzute,

de compensaţiile stabilite la art. 68 din prezentul contract colectiv de muncă.

**(4)** Salariaţii beneficiază de ajutoare pentru evenimente deosebite în familie, cum ar fi:

naşterea/adopţia unui copil și deces.

**Art.166.** Ajutoarele enunţate la art.165 alin.4 din prezentul contract colectiv de muncă se

acordă din fondul de Ajutoare prevăzut în BVC**,** sub forma următoare:

a) Pentru naşterea/adopţia fiecărui copil, părinţii, salariaţi ai S.R.R. vor primi un ajutor în

cuantum echivalent cu trei salarii minime brute pe economie.

b) În cazul decesului unui salariat, angajatorul aprobă în procedură de urgenţă plata unui

ajutor de înmormântare în cuantum de 2 salarii minime brute pe economie.

În cazul decesului unui salariat, ajutorul de înmormântare se acordă unei singure

persoane, care face dovada că a suportat cheltuielile ocazionate de deces.

c) În cazul decesului unui membru din familia salariatului (soţ, soţie, copii, părinţi), se va

acorda un singur ajutor de înmormântare în cuantum de 2 salarii minime brute pe

economie***,*** unei singure persoane, salariat al SRR, în baza declarației pe proprie

răspundere a salariatului că a suportat cheltuielile de înmormântare și a certificatului de

deces.

d) Pentru salariatii angajați cu fracțiune de normă indemnizațiile se acordă integral.

6

3

**Art.167.(1)** Pentru rezolvarea unor probleme deosebite, pe baza unei cereri scrise,

Salariatul poate primi de la o zi la trei zile libere în regim de recuperare în termen de 60 de

zile.

**(2)** Salariatul, pentru probleme deosebite, cum sunt: boală gravă, accident grav, așa cum

sunt enumerate în Anexa nr.8 la CCM, poate beneficia de un ajutor din fondul de Ajutoare

prevăzut în BVC. Condițiile și termenele de plată se stabilesc prin instrucțiuni ale

Angajatorului, în conformitate cu dispozițiile legale.

**(3)** Pentru bolile grave salariatul poate primi 3 (trei) salarii minime brute pe SRR acordate

din fondul de Ajutoare prevăzut în BVC.

**(4)** Pentru bolile cronice grave ale salariatulului sau a unui membru de familie (soţ, soţie,

copil minor/aflat în întreţinere) salariatul poate primi 2 (două) salarii minime brute pe SRR

acordate din fondul de Ajutoare prevăzut în BVC.

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

an calendaristic.

**B. Alte adaosuri**

**Art.168.** Pe lângă drepturile salariale primite în baza contractului individual de muncă,

salariaţii au dreptul la următoarele adaosuri, în conformitate cu alocaţiile bugetare

aprobate în condiţiile legii:

**a)**

la pensionare, o primă de fidelitate și o bonificație, după cum este prevăzut

la art.169 din prezentul contract colectiv de muncă,

**b)**

de Paşte, Crăciun şi de Ziua Radioului (1 noiembrie) căte o primă pentru

fiecare din aceste sărbători,

**c)**

premii, aşa cum sunt prevăzute în mod expres de prezentul contract colectiv

de muncă,

**d)**

**e)**

adaosul pentru funcţia suplimentară,

alte adaosuri expres prevăzute de prezentul contract colectiv de muncă şi

nereglementate în prezentul capitol.

**f)**

la căsătorie salariatul va primi o bonificație în cuantum echivalent cu un

salariu minim brut pe economie.

6

4

**Art.169.** Salariaţii beneficiază o singură dată la pensionare, în funcţie de vechimea în

SRR și Radioteleviziunea Română, înainte de reorganizare confrom Legii nr.41 din 1994,

de prima de fidelitate impozabilă care se suportă din fondul de salarii, astfel :

**-**

**-**

**-**

**-**

între 10 și 15 ani – în cuantum de 2 salarii de bază brute lunare ale

salariatului, conform CIM,

între 15 și 20 ani – în cuantum de 6 salarii de bază brute lunare ale

salariatului, conform CIM,

între 20 - 30 ani – în cuantum de 8 salarii de bază brute lunare ale

salariatului, conform CIM,

peste 30 de ani – în cuantum de 10 salarii de bază brute lunare ale

salariatului, conform CIM și o bonificație de 3 salarii minime brute pe

economie.

**Art.170.(1)** Pentru sărbătorile de Paşti și de Crăciun precum și de Ziua Radioului

Societatea Română de Radiodifuziune va acorda tuturor salariaţilor câte o primă, în limita

alocațiilor bugetare, în cuantum anual cumulat de cel puțin un salariu minim brut pe

economie.

**(2)** Pentru salariaţii încadraţi cu Contract de Muncă cu timp parţial, de Paşti şi de Crăciun,

precum și de Ziua Radioului, prima se va acorda proporţional cu timpul efectiv lucrat.

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

**-**

**-**

concediu pentru creşterea copilului în vârstă de până la doi ani;

concediu pentru îngrijirea copilului cu handicap până la împlinirea vârstei de

3

ani;

**-**

**-**

**-**

concediu de maternitate/paternitate;

concediu pentru incapacitate temporară de muncă

concediu acordat persoanelor care au adoptat copii- concediu de

acomodare.

**C. Alte drepturi**

**Art.171. (1)** Societatea Română de Radiodifuziune va acorda salariaţilor tichete de masă

conform prevederilor legale în vigoare.

6

5

**(2)** Valoarea nominală a tichetelor de masă reprezintă maximul prevăzut de legislația în

vigoare și se acordă conform prevederilor BVC.

**(3)** Tichetele de masă se distribuie anticipat salariaţilor conform prevederilor legale în

vigoare.

**Art.172. (1)** Salariaţii care renunţă la concediul pentru creşterea copiilor în vârstă de până

la 2, respectiv 3 ani, beneficiază, la cerere, de tichete de creşă conform prevederilor

legale și alocațiilor bugetare.

**(2)** Salariaţii beneficiază de tichete culturale şi vouchere de vacanţă în condiţiile stabilite

prin regulamente aprobate prin ordin al preşedintelui director general, cu respectarea

dispoziţiilor legale aplicabile și alocațiilor bugetare.

**Art.173**. Angajatorul în limita posibilităţilor, va asigura pentru copiii salariaţilor până la

vârsta de 15 ani neîmpliniţi, serbarea şi cadouri adaptate vârstei sau bani, în condițiile legii

cu prilejul Sărbătorii de Crăciun. Fiecare salariat va beneficia pentru fiecare copil cu vârsta

de până la 15 ani neîmpliniți de drepturile prevăzute în prezentul articol.

**CAPITOLUL X – SALARIZAREA**

**Art.174. (1)** Pentru munca prestată în baza Contractului Individual de Muncă, fiecare

salariat are dreptul la un salariu exprimat şi plătit în lei.

**(2)** Salariul cuprinde:

a) Salariul de bază brut,

b) Indemnizaţiile,

c) Sporurile,

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

**-**

**-**

**-**

**-**

prime de Paşte, de Crăciun și de Ziua Radioului;

prima de fidelitate la pensionare;

bonificație la pensionare conform CCM;

ajutoare de naștere/adopție, înmormântare și alte ajutoare și indemnizații

conform CCM***;***

**-**

la căsătorie o bonificație;

6

6

**-**

**-**

**-**

**-**

alte premii;

venituri din drepturi de autor şi conexe, prestări servicii;

drepturi ce decurg din contracte speciale (stare de război etc.);

alte adaosuri și drepturi conform CCM,

e) compensaţii conform CCM.

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

**-**

**-**

**-**

**-**

**-**

**-**

**-**

**-**

alocație zilnică de delegare conform legii,

ajutoare sociale plătite în baza unor legi speciale,

prime de asigurare voluntară de sănătate,

cadouri pentru copiii salariaţilor, cu ocazia sarbătorilor de Crăciun,

tichete de masă,

tichete de creşă,

tichete culturale,

vouchere de vacanță.

**(4)** Ajutoarele prevăzute de prezentul CCM și adaosul la salarii prevăzut la art.175 alin. 9

din CCM se acordă în cuantumul salariului minim pe economie prevăzut de Hotarârea de

Guvern aplicabil la data acordării drepturilor.

**Art.175. (1)** Salariul de bază individual se negociază şi se stabileşte prin Contractul

Individual de Muncă şi este confidenţial.

**(2)** În scopul promovării intereselor şi apărării drepturilor salariaţilor, confidenţialitatea

salariilor nu poate fi opusă sindicatelor, în strictă legătură cu interesele acestora şi în

relaţia lor directă cu angajatorul.

**(3)** Salariul de bază individual nu poate fi stabilit sub salariul de baza minim brut pe

Societatea Română de Radiodifuziune, ci numai între limitele minime şi maxime ale

categoriilor de funcţii şi meserii în care salariatul este încadrat conform CIM.

**(4)** Sistemul de salarizare adoptat prin prezentul CCM, descris în Anexa nr.5 privind

nomenclatorul de funcţii, stabileşte limitele maxime și minime de salarizare pentru toate

categoriile profesionale şi meseriile practicate în S.R.R. Acest sistem în baza căruia se

6

7

stabileşte raportul între diferite nivele de salarizare şi aşezarea diferitelor profesii în grila

de salarizare este conceput şi ordonat după următoarele criterii de apreciere:

a) aportul de creativitate în conceperea şi realizarea produsului finit ;

b) nivelul de responsabilitate în asigurarea condiţiilor optime pentru conceperea,

producerea şi difuzarea produsului finit;

c) gradul de complexitate al activităţii.

**(5)** Limita minimă şi limita maximă a salariului pentru funcţiile de execuţie din Anexa nr.5

a) la CCM se calculează prin înmulţirea indicelui minim, respectiv maxim, cu salariul de

bază minim brut pe SRR. Limita minimă şi limita maximă a salariului pentru funcţiile de

conducere din Anexa nr.5b) din CCM se calculează prin înmulţirea indicelui minim,

respectiv maxim, cu salariul minim brut pe SRR.

**(6)** Salariul de bază minim brut pe SRR se stabileşte la acelaşi nivel cu salariul minim brut

pe economie la nivel naţional.

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

**(8)** Sporurile se acordă în condiţiile concrete în care îşi desfăşoară activitatea şi cu

perioada în care lucrează în acele condiţii, în conformitate cu prevederile legale în

vigoare.

**(9)** Preşedintele-Director General poate conferi, pe o perioadă determinată, unor angajaţi

din domeniul editorial şi artistic, statutul de vedetă. Pentru aceşti angajaţi se acordă un

adaos la salariu, într-un cuantum cuprins între 1 şi 5 salarii minime brute pe SRR.

Acordarea şi retragerea acestora, precum şi obligaţiile personalului menţionat mai sus, se

stabilesc prin Decizie a Preşedintelui - Director General. Salariații care au statut de vedetă

beneficiază de adaosul salarial și în perioada concediului de odihnă.

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

**Art.176**. **(1)** Toate drepturile băneşti cuvenite salariaţilor se plătesc înaintea oricăror

obligaţii băneşti ale Societății Române de Radiodifuziune.

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

**(3)** În caz de deces al salariatului, drepturile băneşti datorate sunt plătite în ordine: soţului

suprevieţuitor, copiilor majori ai defunctului sau părinţilor salariatului. Dacă aceste

6

8

categorii de persoane nu există, drepturile băneşti sunt plătite altor moştenitori în condiţiile

dreptului comun.

**Art.177. (1)** Salariul şi celelalte drepturi băneşti sunt protejate de orice fel de blocare sau

poprire cu excepţia celor prevăzute de lege. Compartimentul de specialitate va aduce la

cunoştinţa salariatului actul legal în baza căruia se va face reţinerea sau poprirea.

**(2)** Reţinerile din salariu nu pot opera decât în baza unei hotărâri judecătoreşti definitive, a

procedurii de poprire sau în baza unei convenţii încheiate între părţi în condiţiile prevăzute

de lege, iar cumulate, nu pot depăşi în fiecare lună jumătate din salariul net.

**(3)** Indemnizaţiile pentru incapacitate temporară de muncă nu pot fi urmărite decât pentru

sume datorate cu titlu de obligaţii de întreţinere şi despăgubiri pentru repararea daunelor

cauzate pentru moarte şi/sau prin vătămări corporale.

**(4)** Indemnizațiile acordate în caz de sarcină, lăuzie, precum și pentru îngrijirea copilului

bolnav nu pot fi urmărite pentru nici un fel de datorii.

**Art.178**. **(1)** Salariul la nivelul Societății Române de Radiodifuziune se plăteşte în două

tranşe la datele de 28 (chenzina I- a) şi 14 (chenzina a II-a) ale fiecărei luni.

**(2)** Prima chenzină, reprezentând avansul în cuantum de 33% din salariul de bază lunar,

se plăteşte la data de 28 a lunii în curs, iar a doua chenzină se plăteşte la data de 14 a

lunii următoare, dacă PĂRŢILE nu au convenit altfel. În cazul când aceste date se

suprapun peste zile nelucrătoare, plata se face în ultima zi lucrătoare care precede ziua

de plată.

**(3)** Intârzierea nejustificata a platii salariului sau neplata acestuia poate determina

obligarea angajatorului la plata de daune-interese pentru repararea prejudiciului produs

salariatului.

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

**Art.179**. Salariul de bază se acordă personalului pentru timpul efectiv lucrat şi realizarea

integrală a sarcinilor de serviciu.

**Art.180**. Limitele minime şi maxime ale salariului de bază pe categorii de funcţii (meserii)

se negociază de părţile semnatare ale prezentului Contract Colectiv de Muncă.

6

9

**Art.181. (1)** Pentru personalul debutant în activitate, aflat în perioada de probă, salariul de

bază se stabileşte cel puţin la nivelul minim al funcţiei/meseriei conform Anexei nr.5

referitoare la nomenclatorul de funcţii.

**(2)** Pentru personalul debutant în profesie (cazul salariatului SRR cu studii medii care

trece pe o funcţie cu studii superioare ca urmare a absolvirii acestor studii) pe perioada de

probă, salariul de bază se va stabili la nivelul minim al noii funcţii (dacă acesta este mai

mare decât încadrarea anterioară) sau la nivelul încadrării anterioare.

**Art.182. (1)** Salariul de bază pentru salariaţii cu Contract Individual de Muncă pe durată

nedeterminată se stabileşte în limitele salariale prevăzute la funcţia/meseria respectivă,

având în vedere competenţa profesională exprimată prin nivelul studiilor, experienţa

acumulată, performanţele profesionale ale salariatului şi importanţa locului de muncă.

**(2)** După perioada de probă, salariul de bază se poate negocia conform prevederilor de la

alin. (1), în limitele prevăzute în Anexa nr.5 din CCM .

**Art.183. (1)** Pentru recompensarea și stimularea contribuției salariaților la realizarea

obiectivelor SRR se pot acorda premieri. În bugetul de venituri și cheltuieli al SRR vor fi

prevăzute fonduri cu această destinație în limita unei cote de până la 1,5 % din fondul de

salarii***.***

**(2)** Propunerea privind premierea unor salariați, va fi făcută de către șeful locului de

muncă, avizată de către șeful ierarhic superior și aprobată de către Directorul General.

**(3)** Şefii de compartimente din SRR pot să propună premierea unor salariaţi din alte

compartimente ale SRR, doar cu avizul şefului direct al salariatului.

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

**(5)** Salariaţii SRR pot beneficia lunar doar de o singură premiere în condiţiile prezentului

Contract Colectiv de Muncă.

**Art.184.** În funcţie de situaţia financiară se pot face majorări salariale colective**.**

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

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

7

0

**(2)** Sporul pentru persoane cu dizabilități se acordă în baza documentelor justificative de

la data stipulată în actul adițional.

**Art.187.(1)** Salariaţii care îndeplinesc în cadrul atribuţiilor profesionale şi sarcini de

gestiune, pentru care se percep garanţii băneşti, au dreptul la un spor de gestiune, între

5

% - 10% (funcţie de valoarea gestiunii) faţă de alţi salariaţi din aceeaşi categorie

profesională, dar care nu au gestiune.

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

respectiv.

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

evidenţiate în CIM.

**CAPITOLUL XI - RĂSPUNDEREA DISCIPLINARĂ ŞI PATRIMONIALĂ**

**A. Răspunderea Disciplinară**

**Art.189. (1)** Societatea Română de Radiodifuziune dispune de prerogativă disciplinară,

având dreptul de a aplica, potrivit legii, sancţiuni disciplinare salariaţilor săi ori de câte ori

constată că aceştia au săvârsit o abatere disciplinară.

**(2)** Abaterea disciplinară este o faptă în legătură cu munca şi care constă într-o acţiune

sau inacţiune săvârşită cu vinovăţie de către salariat, indiferent de funcţia pe care o

ocupă, prin care acesta a încălcat normele legale, Contractul Individual de Muncă,

prezentului Contract Colectiv de Muncă sau Regulamentul Intern al SRR ce trebuie să

cuprindă cel puţin categoriile de dispoziţii prevăzute în legislaţia incidentă, ordinele şefilor

ierarhici şi dispoziţiile/deciziile legale ale acestora.

**(3)** Nerespectarea de către salariați a obligaţiilor prevăzute la art.19 din prezentul CCM

constituie abatere disciplinară şi urmează a fi sancţionate conform Contractului Colectiv

de Muncă.

**(4)** Sub sancţiunea nulităţii absolute, nicio sancţiune disciplinară, nu poate fi dispusă mai

înainte de a fi efectuată cercetarea disciplinară prealabilă.

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

a) legitima apărare,

7

1

b) starea de necesitate, constrângerea fizică şi constrângerea morală, cazul fortuit

şi forţa majoră, infirmitatea salariatului, eroarea de fapt (aşa cum e definită de art.

5

1 Cod Penal) şi executarea unui ordin de serviciu eronat*.*

**Art.190.**Sancţiunile disciplinare pe care le poate aplica Societatea Română de

Radiodifuziune în cazul în care salariatul săvârseste o abatere disciplinară sunt :

a) avertisment scris;

b) reducerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10%;

c) reducerea salariului de bază şi/sau, după caz, a indemnizaţiei de conducere pe o

perioadă de 1-3 luni cu 5-10%;

d) retrogradarea din funcţie, cu acordarea salariului corespunzător funcţiei în care

s-a dispus retrogradarea, pentru o durată ce nu poate depăşi 60 de zile;

e) desfacerea disciplinară a Contractului Individual de Muncă.

**Art.191.** Amenzile disciplinare sunt interzise. Pentru aceeaşi abatere disciplinară se poate

aplica doar o singură sancţiune.

**Art.192.** Societatea Română de Radiodifuziune stabileşte sancţiunea disciplinară în raport

cu gravitatea abaterii săvârşite de salariat având în vedere, dar fără a se limita la

următoarele:

a) împrejurările în care a fost săvârşită fapta;

b) gradul de vinovăţie al salariatului;

c) comportarea generală în serviciu a salariatului;

d) consecinţele abaterii disciplinare;

e) eventualele sancţiuni disciplinare aplicate anterior acestuia.

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

(a) prezentarea la serviciu sau efectuarea acestuia sub influenţa băuturilor

alcoolice, consumarea băuturilor alcoolice în timpul serviciului;

(b) încălcarea obligaţiei de confidenţialitate şi de fidelitate faţă de Societatea

Română de Radiodifuziune, în executarea atribuţiilor de serviciu;

7

2

(c) sustragerea de bunuri/valori din patrimoniul SRR sau din avutul personal al

salariaţilor;

(d) absenţe nemotivate mai mult de 3 zile consecutive;

(e) nerespectarea legislaţiei privind secretul de serviciu;

(f) neutilizarea echipamentului de protecţie şi de lucru;

(g) nerespectarea normelor de securitatea muncii;

(h) refuzul salariatului de a se prezenta la examinarea medicală;

(i) nerespectarea instrucţiunilor tehnice de funcţionare a echipamentelor;

(j) folosirea în scopuri personale, deteriorarea sau distrugerea cu vinovăţie a

bunurilor din patrimoniul Societății Române de Radiodifuziune;

(k) modificarea cu vinovăţie a documentelor interne ale SRR;

(l) inducerea în eroare a Şefului ierarhic şi a colegilor cu privire la problemele

profesionale apărute în legătură cu serviciul său;

(m) refuzul îndeplinirii unora dintre sarcinile profesionale/de serviciu prevăzute în

fișa de post, decizii ale Angajatorului și norme interne sau dispuse de șeful ierarhic

superior în aplicarea ROF-ului SRR;

(n) transmiterea de dispoziţii/ordine de către Şefii ierarhici, care exced Contractului

Colectiv de Muncă, Regulamentului Intern şi Codului Muncii şi nu privesc activitatea

de la locul de muncă;

(o) părăsirea locului de muncă înaintea sosirii schimbului sau înaintea orei de

terminare a programului, fără acordul Şefului ierarhic;

(p) discriminarea de orice fel;

(q) nerespectarea prevederilor CCM;

(r) abuzul de funcție și în funcție;

(s) hărțuirea de orice fel; mobbing ( hărțuirea morală a salariatului);

(t) alterarea cu vinovăție a unor produse editoriale;

(u) îndeplinirea defectuoasă sau cu rea intenție a sarcinilor de serviciu.

7

3

**Art.194. (1)** Pentru cercetarea abaterii disciplinare şi propunerea sancţiunii, din dispoziţia

Președintelui Director General se constituie o Comisie de cercetare disciplinară prealabilă.

**(2)** Comisia îl va convoca în scris pe salariatul cercetat, cu cel putin 48 de ore înainte.

Convocarea va indica cel puţin motivul, data, ora şi locul întrevederii.

**(3)** În cadrul cercetării disciplinare se vor stabili faptele şi urmările acestora, împrejurările

în care au fost stabilite, precum şi orice date concludente pe baza cărora să se poată

stabili existenţa sau inexistenţa vinovăţiei. Ascultarea şi verificarea apărărilor salariatului

cercetat sunt obligatorii.

**(4)** Salariatul are dreptul să cunoască toate actele şi faptele din dosarul de cercetare şi să

solicite în apărare probele pe care le consideră necesare;

**(5)** Salariatul are dreptul de a fi asistat de un avocat pe întreaga durata a derulării

cercetării disciplinare sau de un reprezentant al sindicatului al cărui membru este.

**(6)** Neprezentarea salariatului la convocarea făcută în condiţiile prevăzute la alin. (2) fără

un motiv obiectiv dovedit, dă dreptul Societății Române de Radiodifuziune să dispună

sancţionarea, fără efectuarea cercetării disciplinare prealabile.

**Art.195. (1)** În cursul cercetării disciplinare prealabile salariatul are dreptul să formuleze şi

să susţină toate apărările în favoarea sa şi să ofere persoanei/ Comisiei împuternicite să

realizeze cercetarea, toate probele şi motivaţiile pe care le consideră necesare.

**(2)** Salariatul care nu este membru de sindicat are dreptul să fie asistat în condițiile legii,

la cererea sa expresă, realizată în scris.

**(3)** Comisia propune aplicarea sau neaplicarea unei sancţiuni disciplinare după finalizarea

cercetării.

**(4)** Lucrările Comisiei de cercetare disciplinară se consemnează într-un proces verbal și

un raport de cercetare disciplinară, care cuprind analiza, constatările și propunerile

comisiei de cercetare disciplinară .

**Art.196. (1)** În baza propunerii Comisiei de cercetare disciplinară Președintele Director

General al Societății Române de Radiodifuziune va emite o decizie, în conformitate cu

prevederiile legale în vigoare, în formă scrisă în termen de 30 de zile calendaristice de la

7

4

data luării la cunoştinţă despre săvârşirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni

de la data săvârşirii faptei.

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

a)

b)

descrierea faptei care constituie abatere disciplinară (motivele de fapt);

precizarea prevederilor din Regulamentul Intern, Contractul Colectiv de

Muncă sau Contractul Individual de Muncă, care au fost încălcate de salariat

(motivele de drept);

c)

motivele pentru care au fost înlăturate apărările formulate de salariat în

timpul cercetării disciplinare prealabile;

d)

e)

f)

temeiul de drept în baza căruia sancţiunea disciplinară se aplică;

termenul în care sancţiunea poate fi contestată;

instanţa competentă la care sancţiunea poate fi contestată.

**Art.197.(1)** Decizia de sancţionare se comunică salariatului în cel mult 5 zile

calendaristice de la data emiterii şi produce efecte de la data comunicării.

**(2)** Decizia de sancţionare poate fi contestată de salariat la instantele judecătoreşti

competente în termenul stabilit de legislația în vigoare și prevăzut în decizie, de la data

comunicării acesteia**.**

**Art.198. (1)** Sancţiunea disciplinară aplicată, cu excepţia desfacerii disciplinare a

Contractului Individual de Muncă se consideră a nu fi fost luată dacă timp de 12 luni de la

data comunicării deciziei de sancţionare, salariatul nu a mai săvârşit o altă abatere.

**(2)** Măsura nu priveşte efectele băneşti ale sancţiunii aplicate.

**(3)** Ridicarea sancţiunii se consemnează în Registrul de procese verbale al Comisiei de

cercetare disciplinară.

**B. Răspundera patrimonială**

**Art.199. (1)** Societatea Română de Radiodifuziune este obligată, în temeiul dispoziţiilor

contractuale, să îl despăgubească pe salariat în situaţia în care acesta a suferit un

prejudiciu material sau moral din culpa SRR în timpul îndeplinirii activităţilor de serviciu

sau în legătură cu serviciul.

7

5

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

instanţelor judecătoreşti competente.

**(3)** Societatea Română de Radiodifuziune, după ce a plătit despăgubirea, îşi va recupera

suma aferentă de la salariatul vinovat de producerea pagubei, în condiţiile prezentului

Contract Colectiv de Muncă şi art.270 şi următoarele din Codul Muncii, dacă se va dovedi

culpa acestuia sau aceasta este recunoscută de salariatul în cauză.

**Art.200. (1)** Salariaţii răspund patrimonial, în temeiul normelor şi principiilor răspunderii

civile contractuale, pentru pagubele materiale produse Societății Române de

Radiodifuziune din vina şi în legătură cu munca lor.

**(2)** Salariaţii nu răspund de pagubele provocate de forţa majoră sau de alte cauze

neprevăzute şi care nu puteau fi înlăturate, şi nici de pagubele care se încadrează în riscul

normal al serviciului.

**(3)** Când paguba a fost produsă de mai mulţi salariaţi, cuantumul răspunderii fiecăruia se

stabileşte în raport cu măsura în care a contribuit la producerea ei.

**Art.201. (1)** Salariatul care a încasat de la Societatea Română de Radiodifuziune o sumă

nedatorată este obligat să o restituie, în caz contrar, SRR se va îndrepta împotriva

acestuia la instanțele de judecată competente în vederea recuperării sumei respective.

**(2)** Dacă salariatul a primit bunuri care nu i se cuveneau şi care nu mai pot fi restituite în

natură sau dacă acestuia i s-au prestat servicii la care nu era îndreptăţit, este obligat să

suporte contravaloarea lor.

**Art.202. (1)** Suma stabilită pentru acoperirea daunelor se reţine în rate lunare din

drepturile salariale care se cuvin persoanei în cauză, fără a depăşi 1/3 din salariul lunar

net, precum şi fără a putea depăşi, cumulat cu celelalte reţineri pe care le-ar avea cel în

cauză, 1/2 din salariul lunar net şi numai în baza unui titlu executoriu, în condiţiile legii.

**(2)** În cazul în care acoperirea prejudiciului prin reţineri lunare din salariu nu se poate face

într-un termen de maximum 3 ani de la data la care s-a efectuat prima rată de reţineri,

angajatorul se poate adresa executorului judecătoresc, în condiţiile Codului de Procedură

Civilă.

7

6

**(3)** În cazul nerespectării clauzei de confidenţialitate, salariatul va fi sancţionat potrivit

prezentului Contract Colectiv de Muncă şi Codului Muncii, urmând a plăti şi eventuale

daune interese stabilite de instanţă**.**

**CAPITOLUL XII - DISPOZIŢII FINALE**

**Art.203.** În cazurile în care se ivesc premisele unor conflicte colective de muncă,

reprezentanţii partenerilor de dialog social, semnatari ai prezentului Contract Colectiv de

Muncă se obligă să respecte prevederile legale privind concilierea directă, iar Societatea

Română de Radiodifuziune se obligă să procedeze de urgenţă pentru luarea unor măsuri

legale şi posibile care să prevină astfel de conflicte.

**Art.204.** Societatea Română de Radiodifuziune nu va angaja personal, indiferent de forma

contractului, în perioada declanşării sau desfăşurării conflictelor colective de muncă, pe

locurile de muncă ale salariaţilor aflaţi în conflict.

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

prezentului Contract Colectiv de Muncă.

**(2)** Regulamentul Intern, Regulamentul de Organizare şi Funcţionare ale Societății

Române de Radiodifuziune, procedurile, normele şi instrucţiunile de lucru vor fi corelate

cu prevederile Contractului Colectiv de Muncă și cu legislația specială în materie.

**Art.206.** Ziua Radioului este 01 noiembrie şi este considerată zi festivă, ocazie cu care pot

fi organizate în comun de către Societatea Română de Radiodifuziune și partenerii de

dialog social manifestări cultural sportive, simpozioane pe diferite teme etc.

**Art.207.** Paza şi securitatea Societății Române de Radiodifuziune sunt în interesul şi

beneficiul comun al părţiilor semnatare al prezentului Contract Colectiv de Muncă și se

realizează în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

**Art.207**. Urmărirea aplicării prezentului CCM va fi asigurată de părţi pe toată durata

executării acestuia.

**Art.208.**Părțile semnatare ale prezentului Contract Colectiv de Muncă vor verifica pe toată

perioada de valabilitate a acestuia, modul în care sunt respectate drepturile salariaţilor.

7

7

**Art.209.** Anexele la prezentul Contract Colectiv de Muncă fac parte integrantă din acesta,

având aceeaşi forţă juridică obligatorie între părţi şi vor fi actualizate ori de câte ori

modificările legislative presupun acest lucru.

**Art.210. (1)** Prezentul CCM este valabil de la 07.06.2022 până la data de 06.06.2024 și

va fi înregistrat la Inspectoratul Teritorial de Muncă al Municipiului București, în condiţiile

prevăzute de lege şi va fi adus la cunoştiinţa tuturor salariaţilor SRR.

**(2)** Orice modificare și/sau completare a prevederilor și/sau anexelor prezentului Contract

Colectiv de Muncă se va face prin act adițional, în cadrul Comisiei Paritare întrunite la

nivelul Societății Române de Radiodifuziune, cu respectarea prevederilor legale incidente.

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

**-**

**-**

**-**

**-**

**-**

**-**

**-**

**-**

Anexa nr. 1 privind Regulamentulul de organizare şi funcţionare a Comisiei paritare,

Anexa nr. 2 - privind modelul cadru al Contractului Individual de Muncă,

Anexa nr. 3 - privind modelul cadru al Fişei Postului,

Anexa nr. 4 - privind Sporurile,

Anexa nr. 5a - privind Nomenclatorul funcţiilor de execuție,

Anexa nr. 5b - privind Nomenclatorul funcțiilor de conducere,

Anexa nr. 6 - privind Funcțiile aferente personalului de specialitate în SRR,

Anexa nr. 7 - Procedura privind evaluarea profesională prealabilă concedierii pentru

necorespundere profesională,

**-**

Anexa nr. 8 - Afecțiuni grave pentru care se pot acorda indemnizații în temeiul

prezentului CCM.

**(5)** Prezentul Contract Colectiv de Muncă a fost negociat cu respectarea și aplicarea

tuturor prevederilor legale în vigoare.

**(6)** Părţile semnatare, procedând la lectura, articol cu articol, a prezentului Contract

Colectiv de Muncă, constată că acesta corespunde cu textul negociat şi sunt de acord cu

conţinutul său.

**Art.211.** Contractul Colectiv de Muncă aplicabil la nivelul SRR pentru perioada

0

7.06.2022- 06.06.2024 a fost redactat şi semnat de părţi în 4 (patru) exemplare

7

8

originale, câte unul pentru fiecare parte semnatară şi unul pentru Inspectoratul Teritorial

de Muncă al Municipiului Bucureşti.

**Art.212.** În baza prezentului CCM vor fi prevăzute prin acte adiționale drepturile salariaților

referitoare la sporul de vechime și concediul de odihnă. Atunci când între părți nu se

încheie un act adițional drepturile respective vor fi garantate prin decizia Angajatorului pe

toată durata aplicarii CCM.

**Art.213.** Începând cu data de 15 iunie 2022 se acordă o majorare a salariului de bază

brut cu suma de 450 lei brut. De această majorare beneficiază salariații SRR care ocupau

la data de 31.12.2021 funcții de execuție prevăzute în Anexa nr.5 a) la prezentul CCM.

**(2)** Fac excepție de la dispozițiile alin.(1) salariații SRR încadrați după data de 01.01.2022

și cei care au beneficiat de majorări salariale în perioada 01.01.2022 – 15.06.2022, altele

decât cele care au presupus încadrarea la coeficientul de ierarhizare minim de la data de

0

1.01.2022.

**Art.214.** Nicio dispoziție a prezentului CCM nu poate fi interpretată în sensul afectării

drepturilor și sau obligațiilor angajatului sau angajatorului așa cum decurg acestea din

lege.

**Semnături:**

**Societatea Română de Radiodifuziune**

**Răzvan Ioan DINCĂ**

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

Leonard- Octavian PĂDUREȚ -Președinte

Cristinel GODINAC- Președinte executiv

Janina TUDOR

Dumitru POPESCU

7

9

Mirela GRECU

Cristi Valeriu NEȚOIU

Alin POP

Liviu OFIȚERU

Mihai MAIORESCU

Daniel- Constantin MANASI

Marius –Laurențiu OLTEANU

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

Corina NEGREA

Ana- Rucsandra ILIESCU

Ștefan Attila FERENCZY

Cristian ȘERBU

Maria JOGHIU

Lucian HARALAMBIE

Iulia Lev Niculae

Irina BORCOȘ

Alexandru MIHĂILESCU

Doru PÎRCĂLABU

8

0