

Acord colectiv privind raporturile de serviciu la nivel de grup de unități

În conformitate cu prevederile Legii nr. 62/2011 a dialogului social, cu modificările și completările ulterioare, ale Legii nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, ale Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare precum și ale Hotărârii Guvernului nr. 302/2022 privind normele de organizare și funcționare a comisiilor paritare și încheierea acordurilor colective, se încheie prezentul Acord colectiv privind raporturile de serviciu la nivel de grup de unități, denumit în continuare Acord, între următoarele părți:

Grupul de unități **DIRECȚIILE JUDEȚENE PENTRU CULTURĂ și a Municipiului București - ARGEȘ, BACĂU, BISTRIȚA NASĂUD, BUZĂU, CARAȘ SEVERIN, CLUJ, CONSTANȚA, COVASNA, DÂMBOVIȚA, GORJ, HARGHITA, IALOMIȚA, IAȘI, MEHEDINȚI, MUREȘ, NEAMȚ, SATU MARE, SIBIU, SUCEAVA, TELEORMAN, TIMIȘ ȘI VÂLCEA** constituit în baza procesului-verbal încheiat la data de 23 /06/ 2022 (denumit în continuare Direcții)

și

Federația PUBLISIND în baza mandatului nr.16/16.08.2022 dat de Sindicatul Angajaților din Ministerul Culturii - **CULTURALIA** (denumit în continuare Sindicatul), prin președinte al Federației PUBLISIND (denumită în continuare PUBLISIND)

Acordul cuprinde drepturile și obligațiile funcționarilor publici cu privire la condițiile de muncă din fiecare unitate, parte grup unități.

(1) Prezentul Acord are ca scop promovarea unor relații de muncă echitabile, de natură să asigure protecția socială a funcționarilor publici, desfășurarea corespunzătoare a activității în fiecare unitate, eliminarea conflictelor de muncă și preîntâmpinarea grevelor.

(2) Prezentul Acord produce efecte pentru funcționarii publici din cadrul Direcțiilor Județene pentru Cultură constituite în Grupul de unități "**Direcții pentru Cultură**".

(2) În situația în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul acord intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor completa prevederile Acordului.

CAPITOLUL I - DISPOZIȚII GENERALE

Art.1.

(1) Părțile semnatare recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în egocierea Acordului și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia.

(2) Prezentul acord, conform prevederilor legale, cuprinde dispoziții referitoare la:

- a. constituirea și folosirea fondurilor destinate îmbunătățirii condițiilor la locul de muncă;
- b. sănătatea și securitatea în muncă;

- c. programul zilnic de lucru;
- d. perfecționarea profesională;
- e. alte măsuri decât cele prevăzute de lege, referitoare la protecția celor aleși în organele de conducere ale sindicatului.

Art.2.

- (1) Prezentul Acord se încheie pe o durată de 24 de luni, începând cu data aprobării lui de către părțile semnatare.
- (2) Părțile pot hotărî prelungirea aplicării acordului o singură dată, cu cel mult 12 luni.
- (3) În cazul în care părțile nu au convenit asupra prelungirii valabilității acordului cu minim 45 zile înainte de expirarea acestuia, se va iniția procedura de negociere a unui nou acord colectiv, conform prevederilor legale.
- (4) La cererea sindicatului, formulată în timp util, Angajatorul va furniza, în condițiile legii, informațiile necesare negocierii acordului, cu cel puțin 5 zile înaintea datei începerii negocierilor.
- (5) Durata negocierilor colective nu poate fi mai mare de 60 de zile calendaristice, decât prin acordul părților.

Art.3.

Direcțiile Județene pentru Cultură și a Municipiului București constituite în Grupul de unități "**Direcții pentru Cultură**" aduc la cunoștință prevederile prezentului acord, din oficiu, prin publicare pe pagina de internet a unității, precum și prin afișare la sediul unității.

Art.4.

Sindicatul va fi invitat la comisiile de dialog social ale Direcțiilor Județene pentru Cultură și a Municipiului București constituite în Grupul de unități "**Direcții pentru Cultură**"

Art.5.

Direcțiile vor efectua reținerea pe statul de plată a cotizației pentru toți membrii de sindicat, după comunicarea către Angajator de către Sindicat a tabelului care cuprinde acordul de voință exprimat în scris prin cererea de adeziune de membrii de sindicat afiliați, deducerea la impozit, conform Codului fiscal, și virarea acesteia în contul sindicatului.

Art.6.

- (1) Clauzele acordului pot fi modificate pe parcursul executării acestuia, în condițiile legii, ori de câte ori părțile convin acest lucru.
- (2) Orice solicitare de modificare a prezentului acord va face obiectul unei negocieri.
- (3) Orice modificare a conținutului Acordului se face cu acordul ambelor părți prin act adițional și se aduce la cunoștința persoanelor interesate, în termen de 15 zile calendaristice de la data modificării.
- (4) Cererile de modificare a Acordului vor fi depuse de către reprezentanții Sindicatului la Direcțiile Județene pentru Cultură și a Municipiului București

constituite în Grupul de unități ”Direcții pentru Cultură”, iar de către acestea la reprezentanții Sindicatului.

(5) Modificările aduse Acordului se comunică, în scris, ordonatorilor terțiari de credite și devin aplicabile de la data înregistrării sau la o dată ulterioară, potrivit convenției părților

(6) Aceste modificări produc efecte numai pentru viitor.

(7) Părțile convin ca în perioada negocierilor, atât în cazul în care se fac modificări, cât și în cazul denunțării acordului, să nu efectueze eliberări sau destituirii din funcția publică a funcționarilor publici și să nu declanșeze greve.

Art.7.

Suspendarea și încetarea Acordului au loc potrivit legii.

Art.8.

(1) Problemele intervenite în aplicarea prezentului Acord și nesoluționate prin dialog cu Direcțiile județene pentru Cultură și a Municipiului București constituite în Grupul de unități ”Direcții pentru Cultură”, vor fi analizate în cadrul Comisiilor paritare, constituită prin decizie de către ordonatorii terțiari de credite.

(2) Oricare dintre părți poate solicita convocarea comisiilor prevăzute la alin. (1), în scris.

(3) La solicitarea sindicatului va avea loc o întâlnire între reprezentanții acestora și Angajator.

Art.9.

(1) Angajatorul asigură, în măsura posibilităților, în mod gratuit sindicatului următoarele:

- a. spațiu corespunzător (o încăpere) în sediul unității unde sunt înființate structuri ale sindicatului;
- b. folosirea spațiilor direcțiilor pentru desfășurarea de adunări generale ale membrilor de sindicat, reuniuni, seminarii, organizate de sindicat.

(2) Angajatorul va permite sindicatului să folosească în mod gratuit avizierele din incinta unităților. La aviziere se vor afișa numai materiale cu caracter sindical sau profesional, avizate, semnate și ștampilate de către organele de conducere ale sindicatului.

CAPITOLUL 2 – CONSTITUIREA ȘI FOLOSIREA FONDURILOR DESTINATE ÎMBUNĂTĂȚIRII CONDIȚIILOR LA LOCUL DE MUNCĂ

Art.10.

(1) Părțile se obligă să depună toate eforturile pentru aplicarea riguroasă a sistemului reglementat prin legislația în vigoare, în vederea ameliorării permanente a condițiilor de muncă.

(2) În vederea îmbunătățirii condițiilor la locul muncă ale funcționarilor publici, Direcțiile județene pentru Cultură și a Municipiului București, constituite în Grupul de unități ”Direcții pentru Cultură”, alocă maxim 0,1% raportat la capitolul de bunuri și servicii din bugetul anual pentru amenajarea corespunzătoare a spațiilor de

lucru.

(3) Angajatorul, împreună cu sindicatul, prin membri desemnați de către conducerea Sindicatului, identifică spațiile care necesită de urgență o îmbunătățire a condițiilor de muncă (spații cu mucegai, igrasie etc.).

CAPITOLUL 3 - SECURITATEA ȘI SĂNĂTATEA ÎN MUNCĂ

Art.11.

(1) Angajatorul se obligă să asigure funcționarilor publici condiții de natură să le ocrotească sănătatea, integritatea fizică și psihică, precum și să aplice prevederile legale privind măsurile de protecție și siguranță la locul de muncă, inclusiv cele de prevenire a incendiilor.

(2) Angajatorul se obligă să desemneze unul sau mai mulți lucrători pentru a se ocupa de activitățile de protecție și de prevenire a riscurilor profesionale.

(3) Angajatorul se obligă să facă instructajele de securitate și sănătate în muncă, în conformitate cu prevederile legale în vigoare. Instructajul se va efectua și individual, ori de câte ori funcționarul public își schimbă locul de muncă. În acest caz, instructajul se face înainte de începerea activității la noul loc de muncă. După fiecare instructaj, funcționarul public semnează fișa de protecție a muncii.

Art.12.

În vederea îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității la locurile de muncă, părțile convin asupra următoarelor cerințe minime:

- a. asigurarea condițiilor de spațiu în conformitate cu normele legale de sănătate publică;
- b. asigurarea condițiilor ergonomice de desfășurare a activității la locul de muncă;
- c. asigurarea condițiilor de mediu a spațiilor de lucru - iluminat, microclimat, o temperatură optimă în spațiile destinate activității, aerisire, igienizare periodică.

Art.13.

În funcție de recomandările formulate de medicul de medicina muncii, Angajatorul va asigura, la solicitarea funcționarilor publici cu astfel de recomandări, schimbarea temporară a locului de muncă sau, după caz, modificarea atribuțiilor de serviciu, în condițiile legii.

Art.14.

(1) În funcție de numărul de personal și structura stabilită, Angajatorul are obligația să asigure bunurile și condițiile necesare (spațiu, mobilier, birotică, aparatură, consumabile) pentru buna desfășurare a activității.

(2) Angajatorul este obligat să asigure protecția funcționarului public împotriva amenințărilor, violențelor, faptelor de ultraj cărora le-ar putea fi victimă în exercitarea funcției publice sau în legătură cu aceasta. Pentru garantarea acestui drept, Angajatorul va solicita sprijinul organelor abilitate, potrivit legii.

(3) Angajatorul este obligat să îl despăgubească pe funcționarul public în situația în care acesta a suferit, din culpa direcției în care este angajat un prejudiciu material în timpul

îndeplinirii atribuțiilor de serviciu.

Art.15.

(1) În vederea asigurării condițiilor de sănătate și securitate în muncă și pentru prevenirea accidentelor profesionale, Angajatorul are următoarele obligații:

a) să adopte, din faza de cercetare, proiectare și execuție a construcțiilor, a echipamentelor de muncă, precum și de elaborare a tehnologiilor de fabricație, soluții conforme prevederilor legale în vigoare privind securitatea și sănătatea în muncă, prin a căror aplicare să fie eliminate sau diminuate riscurile de accidentare sau de îmbolnăvire profesională a lucrătorilor;

b) să întocmească un plan de prevenire și protecție compus din măsuri tehnice, sanitare, organizatorice și de altă natură, bazat pe evaluarea riscurilor, pe care să îl aplice corespunzător condițiilor de muncă specifice unității;

c) să obțină autorizație de funcționare din punctul de vedere al securității și sănătății în muncă, înainte de începerea oricărei activități, conform prevederilor legale;

d) să stabilească pentru lucrători, prin fișa postului, atribuțiile și răspunderile ce le revin în domeniul securității și sănătății în muncă, corespunzător funcțiilor exercitate;

e) să elaboreze instrucțiuni proprii, pentru completarea și/sau aplicarea reglementărilor de securitate și sănătate în muncă, ținând seama de particularitățile activităților și ale locurilor de muncă aflate în responsabilitatea lor;

f) să asigure și să controleze cunoașterea și aplicarea de către toți lucrătorii a măsurilor prevăzute în planul de prevenire și de protecție stabilit, precum și a prevederilor legale în domeniul securității și sănătății în muncă, prin lucrătorii desemnați, prin propria competență sau prin servicii externe;

g) să ia măsuri pentru asigurarea de materiale necesare informării și instruirii lucrătorilor, cum ar fi afișe, pliante, filme și diafilme cu privire la securitatea și sănătatea în muncă;

h) să asigure informarea fiecărei persoane, anterior angajării în muncă, asupra riscurilor la care aceasta este expusă la locul de muncă, precum și asupra măsurilor de prevenire și protecție necesare;

i) să ia măsuri pentru exercitarea meseriilor și profesiilor prevăzute de legislația specifică;

j) să angajeze numai persoane care, în urma examenului medical și, după caz, a testării psihologice a aptitudinilor, corespund sarcinii de muncă pe care urmează să o execute și să asigure controlul medical periodic.

(2) Angajatorul asigură amenajarea și întreținerea corespunzătoare a instalațiilor de încălzire, a grupurilor sanitare, a instalațiilor sanitare, a instalațiilor de climatizare etc.

(3) În cazul în care instalațiile de climatizare ale unității nu asigură confortul termic necesar bunei desfășurări a procesului de muncă, Angajatorul se obligă să depună toate diligențele necesare pentru soluționarea acestei probleme.

Art.16.

În perioada concediilor de boală, a concediilor de maternitate și a celor pentru creșterea și îngrijirea copiilor, concediului pentru incapacitate de muncă raporturile de serviciu nu pot înceta și nu pot fi modificate decât din inițiativa funcționarului public în cauză și numai în condițiile legii.

Art. 17.

Angajatorul va menține în muncă funcționarii publici care au dobândit o invaliditate, în condițiile în care aceștia sunt apți din punct de vedere medical și pot răspunde cerințelor postului ocupat sau, după caz, a posturilor neocupate din statul de funcții.

Art.18.

(1) În caz de deces al funcționarului public, membrii familiei care au, potrivit legii, dreptul la pensie de urmaș, primesc pe o perioadă de 3 luni echivalentul salariului de bază din ultima lună de activitate a funcționarului public decedat, în condițiile legii.

(2) În cazul în care decizia pentru pensia de urmaș nu a fost emisă din vina autorității sau a instituției publice în termen de 3 luni de la data decesului, aceasta va achita în continuare drepturile prevăzute la alin. (1) până la emiterea deciziei pentru pensia de urmaș.

CAPITOLUL 4 – CONDIȚIILE DE MUNCĂ ȘI PROGRAMUL ZILNIC DE LUCRU ALE FUNCȚIONARILOR PUBLICI

Art. 19.

Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează munca, se află la dispoziția Angajatorului și îndeplinește sarcinile și atribuțiile sale, conform prevederilor contractului individual de muncă, contractului colectiv de muncă aplicabil și/sau ale legislației în vigoare.

Art.20.

(1) Durata normală de lucru pentru funcționarii publici este de 8 ore pe zi și 40 de ore pe săptămână, potrivit legii, realizată prin săptămâna de lucru de 5 zile.

(2) Durata timpului de lucru nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare. Prin excepție, durata timpului de muncă, ce include și orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de 4 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână.

(3) Programul de lucru este de la Luni până Joi de la 8.00 la 16.30 și vinerea de la 8.00 la 14.00.

- (4) Devansarea sau decalarea programului de muncă, cu maximum 1 oră față de programul normal de lucru, poate fi obținută, la cererea funcționarilor publici, cu aprobarea angajatorului.
- (5) În timpul programului normal de muncă, funcționarii publici au dreptul la o pauză de masă de maxim 30 de minute zilnic

Art. 21.

(1) Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal, prevăzută la art. 21 alin. (1) este considerată muncă suplimentară. Munca suplimentară nu poate fi efectuată fără acordul funcționarului public, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident.

(2) Pentru munca suplimentară efectuată, de către funcționarii publici, peste durata normală a timpului de lucru, în zilele de repaus săptămânal, sărbătoare legală și în celelalte zile în care, în conformitate cu prevederile legale, nu se lucrează, aceștia beneficiază de compensarea acestora numai cu timp liber corespunzător, dacă legea nu prevede plata unui spor salarial, după cum urmează:

- a. pentru fiecare oră suplimentară prestată în zilele lucrătoare, se acordă o oră compensare;
- b. pentru fiecare oră prestată în zilele de repaus săptămânal, sărbătoare legală și în celelalte zile în care, în conformitate cu prevederile legale, nu se lucrează, se acordă 2 ore timp liber în compensare.

(2¹) Compensațiile cu timp liber corespunzător stabilite la alin. (2) se cumulează în situația în care angajatul efectuează munca suplimentară într-o zi de repaus săptămânal, de sărbătoare legală și în celelalte zile în care, potrivit prevederilor legale, nu se lucrează.

(3) Orele suplimentare în compensare vor fi acordate în următoarele 90 de zile de la data prestării muncii suplimentare sau a muncii în zilele de repaus săptămânal, sărbătoare legală și în celelalte zile în care, în conformitate cu prevederile legale, nu se lucrează, pe baza unei cereri care va fi formulată de către funcționarul public și adresată conducătorului instituției, cu cel puțin 5 zile înainte.

Art.22.

În baza recomandării medicului de familie, salariată gravidă care nu poate îndeplini durata normală de muncă din motive de sănătate, a sa sau a fătului său, are dreptul la reducerea cu o pătrime a duratei normale de muncă, cu menținerea veniturilor salariale, suportate integral din fondul de salarii al angajatorului, potrivit reglementărilor legale.

Art.23.

Funcționarii publici au dreptul, în condițiile legii, la zile de concediu plătit în cazul următoarelor evenimente familiale deosebite:

- a) căsătoria funcționarului public - 5 zile lucrătoare;
- b) nașterea sau căsătoria unui copil - 3 zile lucrătoare;
- c) decesul soției/soțului funcționarului public sau al unei rude de până la gradul al III-lea a funcționarului public ori a soțului/soției acestuia, inclusiv - 3 zile lucrătoare;
- d) controlul medical anual - o zi lucrătoare.

Art.24.

(1) Funcționarii publici din cadrul direcțiilor care lucrează în locuri în care există condiții periculoase sau vătămătoare, constatate de către autoritățile în drept în baza certificatelor de determinare eliberate de acestea în condițiile legii, beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de 7 zile lucrătoare, în afara celorlate măsuri de protecție dispuse prin legislația specifică.

(2) În conformitate cu art. 143 din Codul Muncii, funcționarii publici din cadrul direcțiilor care lucrează în locuri în care nu există condiții periculoase sau vătămătoare, beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de 4 zile lucrătoare.

(3) Pentru funcționarii publici, numiți în funcții publice în cursul anului calendaristic sau, după caz, care își încetează raporturile de serviciu în cursul anului calendaristic, precum și pentru funcționarii publici detașați în cadrul instituției, durata concediului de odihnă suplimentar se acordă proporțional cu timpul lucrat de la momentul angajării până la sfârșitul anului calendaristic, respectiv de la începutul anului calendaristic până la momentul încetării raportului de serviciu sau, după caz, proporțional cu perioada detașării, regularizările efectuându-se la fel ca în cazul concediului de odihnă normal.

Art.25.

Repausul săptămânal se acordă în două zile consecutive, de regulă sâmbăta și duminica.

CAPITOLUL 5 - PREGĂTIREA ȘI PERFECȚIONAREA PROFESIONALĂ

Art.26.

(1) Angajatorul are obligația de a asigura pregătirea și perfecționarea profesională pentru toți funcționarii publici.

(2) Toate cheltuielile de pregătire și perfecționare, pentru acțiunile organizate de direcții în

condițiile alin. (1), se suportă de către acesta, în condițiile legii.

(3) Angajatorul are obligația să prevadă în bugetul anual propriu sumele necesare pentru acoperirea cheltuielilor de perfecționare profesională a funcționarilor publici, potrivit prevederilor Hotărârii Guvernului nr. 1066/2008 cu modificările și completările ulterioare și a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu completările ulterioare.

Art.27.

Planul de formare profesională este elaborat, anual, de către angajator, cu avizul consultativ al Comisiei paritare.

Art.28.

Funcționarii publici noi angajați în unitate vor fi sprijiniți în ceea ce privește adaptarea profesională.

CAPITOLUL 6 – ALTE MĂSURI DECÂT CELE PREVĂZUTE DE LEGE, REFERITOARE LA PROTECȚIA CELOR ALEȘI ÎN ORGANELE DE CONDUCERE ALE ORGANIZAȚIILOR SINDICALE

Art.29.

(1) în timpul mandatului și în termen de 2 ani de la încetarea mandatului, reprezentanților aleși în organele de conducere ale sindicatului nu le pot înceta sau nu li se pot modifica raporturile de serviciu și nu li se pot stabili alte atribuții decât cele specifice funcției ocupate, pentru motive ce țin de activitatea sindicală, pe care legea le lasă la aprecierea celui care angajează, decât cu acordul scris al organului de conducere al organizației sindicale.

(2) Nu le pot înceta sau nu li se pot modifica raporturile de serviciu atât reprezentanților aleși în organele de conducere ale sindicatului, cât și membrilor organizațiilor sindicale, din inițiativa direcțiilor, pentru motive care privesc activitatea sindicală.

Art. 30.

(1) Pe perioada în care persoana aleasă în organul de conducere al organizației sindicale este salarizată de organizația sindicală, raportul de serviciu se suspendă, cu păstrarea postului avut anterior.

(2) Perioada prevăzută la alin. (1) constituie vechime în muncă și în specialitate.

(3) Funcționarul public prevăzut la alin. (1) se încadrează în condiții de muncă în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

(4) Pe perioada suspendării în condițiile alin.(1) funcționarul public beneficiază de toate drepturile ce decurg din legislația specifică acestuia, cu excepția salarizării, care se suportă de sindicat.

Art.31.

La acordarea recompenselor de orice natură în cursul anului, este interzisă orice formă de discriminare pe criteriul apartenenței sindicale.

Art.32.

(1) Membrii de sindicat pot organiza întâlniri la nivelul sindicatului în timpul programului de lucru, a căror durată nu poate fi mai mare de 5 ore lunar (timp plătit).

(2) Membrii aleși în organele de conducere ale sindicatului pot desfășura activități sindicale în timpul programului de lucru, în conformitate cu prevederile legale în vigoare. Durata activităților sindicale desfășurate în timpul programului de lucru nu poate fi mai mare de 3 zile lunar/ (timp plătit).

(3) Informarea referitoare la organizarea întâlnirilor în timpul de lucru desfășurate conform alin. (1) și (2) și se înaintează în scris conducerii direcțiilor cu cel puțin 3 zile lucrătoare înainte.

Art.33.

(1) Angajatorul poate invita reprezentanții sindicatului să participe la întrunirile ședințelor de dialog social ale Direcțiile Județene pentru Cultură și a Municipiului București constituite în Grupul de unități "Direcții pentru Cultură", sau orice alte întâlniri ale conducerii direcțiilor care au ca obiect de dezbatere probleme referitoare la măsurile prevăzute la art. 1 alin. (2) din Acord.

(2) Neprezentarea reprezentantului sindical nu afectează desfășurarea întâlnirii/ședinței.

(3) Anunțarea întrunirilor menționate și a ordinii de zi se face în scris. Ordinea de zi va fi însoțită de documentația aferentă tematicii ședinței.

Art.34.

Angajatorul va permite membrilor conducerii sindicatului să urmeze cursurile de formare profesională organizate de federație/confederație, fără a-i fi afectate drepturile salariale, pe o perioadă de maximum 5 zile/an, cu aprobarea șefului ierarhic.

CAPITOLUL 7 - DISPOZIȚII FINALE

Art.35.

(1) Angajatorul comunică pe baza principiului transparenței, în baza Legii nr. 544/2001, la cererea sindicatului, informațiile solicitate.

(2) În cadrul activităților de negociere, consultare sau informare, Angajatorul asigură acces la informație reprezentanților Sindicatului, cu respectarea prevederilor legale în vigoare.

(3) Sindicatul se obligă să respecte cu strictețe regimul juridic al datelor și documentelor interne ale direcțiilor, precum și confidențialitatea acestora. Documentele în cauză vor fi utilizate exclusiv pentru scopul în care au fost comunicate și este interzisă mediatizarea prin orice mijloace a acestora în forma în care au fost transmise, fără consimțământul expres acordat individual din partea direcțiilor ca urmare a unei corespondențe prealabile între părți pe această temă.

(4) Părțile convin cu privire la modul în care se face aplicarea prevederilor legale referitoare la încetarea sau modificarea raporturilor de serviciu în urma reorganizării unități sau reducerii unor funcții.

- (5) PUBLISIND, atât în nume propriu, cât și pentru sindicatul Culturalia, afiliat se obligă să respecte regimul juridic al datelor și documentelor interne ale direcțiilor și a datelor cu caracter personal, precum și confidențialitatea acestora.

Art.36.

- (1) Interpretarea clauzelor prezentului acord se face prin consens. Dacă nu se realizează consensul, clauzele se interpretează potrivit dreptului comun.
- (2) Nerespectarea obligațiilor asumate prin prezentul acord atrage răspunderea părților semnatare, în condițiile legii.
- (3) Dispozițiile prezentului acord se aplică de la data semnării acestuia.

Semnat la data de 12/09/2022, în 2 exemplare.

Ștefan Teoroc,

Președinte

Federația PUBLISIND



1533 / 12.09.2022



Ilie Dan Nanu, Director Executiv

1950 / 12.09.2022

Constantin Cătoi, Director Executiv

1597 / 12.09.2022

Sorin Vlad Predescu, Director Executiv

11.3816 / 12.09.2022



Direcții pentru Cultură

BYC NENTU
DIR. EX. ROCSANT JOSTANU

