

CONTRACT COLECTIV DE MUNCA LA NIVEL DE RAMURA MASS-MEDIA pentru 2006 - 2007

În temeiul drepturilor garantate de art. 41, alin. 5 din Constituția României, al Legii nr. 53/2003 (Codului Muncii), al Legii nr. 130/1996, republicată, al Legii nr. 54/2003, în conformitate cu prevederile Contractului Colectiv de Muncă Unic la Nivel Național pe anul 2006 - 2007, completat cu Actul Adițional încheiat la 22 februarie 2006, cât și ale reglementărilor internaționale în domeniu, se încheie prezentul Contract Colectiv de Muncă la Nivel de Ramură Mass-Media între:

1. Organizațiile sindicale reprezentative conform legii:

1 UNIUNEA SINDICALA MediaSind

și

2. Organizațiile patronale reprezentative conform legii:

2 UNIUNEA NATIONALA A PATRONATULUI ROMÂN

3 PATRONATUL PRESEI DIN ROMÂNIA - ROMEDIA

Prezentul contract statuează drepturile și obligațiile angajaților și ale angajatorilor din mass-media.

În temeiul prezentului contract, prin următorii termeni se înțelege:

- 1 ramura mass-media - totalitatea mijloacelor și modalităților de comunicare a informației către public, inclusiv conceperea și producția indiferent de suport, identificate cu marcă proprie și/sau licență.
- 2 informație - știrile, reportajele, comentariile, opiniile, programele culturale sau de divertisment și altele asemenea.
- 3 unitate - companii, instituții publice, societăți naționale, societăți comerciale sau alte organizații care desfășoară activități în domeniul mass-media.
- 4 angajator - persoana fizică sau juridică autorizată, înmatriculată potrivit legii, care deține, administrează și utilizează capital, indiferent de natura acestuia și folosește forța de muncă salarizată în mass-media.
- 5 angajat – persoana care lucrează cu contract individual de muncă într-o unitate mass – media sau exercită profesia în mod independent în calitate de angajat propriu conform legii și a cărei principală sursă de venituri este obținută din realizarea de produse și servicii jurnalistice.
- 6 sindicat - organizația constituită conform legii, care are ca scop promovarea și apărarea drepturilor și intereselor economice, socio-profesionale, culturale, patrimoniale sau nepatrimoniale ale membrilor săi.

CAPITOLUL I - Dispoziții generale

ART. 1. (1) Părțile contractante recunosc și acceptă că sunt egale și libere în negocierea Contractului Colectiv de Muncă la Nivel de Ramură Mass-Media și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia.

(2) Angajatorul recunoaște libera exercitare a dreptului sindical, conform convențiilor internaționale pe care România le-a ratificat, Constituției și legislației naționale în vigoare.

(3) Părțile acestui contract se angajează ferm să respecte următoarele principii:

- a) cooperarea reciprocă în domeniul relațiilor de muncă și al protecției sociale și economice.
- b) promovarea parteneriatelor sociale și a negocierilor colective.

- c) rezolvarea pe cale amiabilă a conflictelor de muncă.
- d) promovarea libertății de exprimare și informare.
- e) promovarea principiilor Declarației Drepturilor și Obligațiilor Jurnaliștilor din 1971, Statutului Federației Internaționale a Jurnaliștilor, Statutului Union Network International și ale celorlalte prevederi internaționale cu referire la profesia de jurnalist.

ART. 2. (1) Contractul Colectiv de Muncă la Nivel de Ramură Mass-Media reglementează drepturile și obligațiile patronatelor și ale salariaților privind condițiile de muncă, salarizarea, promovarea și garantarea unor relații de muncă echitabile, de natură să asigure protecția socială a salariaților, alte drepturi și obligații ce decurg din raporturile de muncă.

(2) Angajatorii care au mai mult de 21 de salariați încadrați sunt obligați să negocieze contracte colective de muncă pe unitate împreună cu reprezentanții sindicatelor reprezentative. În cazul în care la nivelul unității nu sunt sindicate reprezentative, Contractul Colectiv de Muncă se poate negocia cu reprezentanții salariaților.

(3) Părțile se vor informa reciproc cu privire la persoanele care le vor reprezenta în raporturile de colaborare.

(4) Angajatorul va analiza propunerile, opiniile și cererile făcute de reprezentanții sindicatelor, în legătură cu problemele de muncă, relațiile de muncă, protecție socială și va aduce la cunoștința sindicatelor poziția sa.

(5) La angajare și la stabilirea drepturilor individuale, angajatorul va asigura egalitatea de șanse și tratament pentru toți angajații, fără discriminări - directe sau indirecte - pe bază de rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială, convingeri, vârstă, sex, orientare sexuală sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor care decurg din contractele colective de muncă conform legii și indiferent de afilierea sindicală.

(6) Angajatorul asigură gratuit sindicatelor următoarele:

- a) spațiu în incinta unității pentru activitatea, întâlnirile și reuniunile sindicatului;
- b) utilizarea mijloacelor electronice de comunicare (telefon, fax, e-mail);
- c) accesul la informații;
- d) servicii tehnice și administrative necesare desfășurării activității sindicatului;
- e) reținerea pe statul de plată a cotizației pentru toți membrii de sindicat, în baza acordului de voință exprimat în scris de aceștia, și virarea acesteia în contul sindicatelor ai căror membri sunt.

(7) Nivelul acordării facilităților de masă la nivel de unitate, în funcție de posibilitățile reale ale angajatorului.

(8) Pentru desfășurarea activității sindicale, membrii aleși în organele de conducere ale sindicatului, la nivel de unitate, au dreptul lunar la câte minim 5 zile lucrătoare fără diminuarea drepturilor salariale. Numărul membrilor care vor beneficia de aceste drepturi se va negocia și conveni prin Contractul Colectiv de Muncă la nivel de unitate. Zilele libere astfel acordate se utilizează de către sindicate în conformitate cu hotărârile lor interne, hotărâri care sunt aduse la cunoștința angajatorului în timp util.

(9) Zilele neutilizate se pot folosi oricând pe parcursul anului.

ART. 3. În ceea ce privește condițiile specifice de muncă din ramura mass-media, drepturile și obligațiile părților se vor stabili prin contractele colective de muncă încheiate la nivel de unități și grupuri de unități.

ART. 4. Clauzele Contractului Colectiv de Muncă la Nivel de Ramură Mass-Media produc efecte după cum urmează:

a) Pentru toți salariații încadrați în unitățile mass-media pentru care s-a încheiat contract individual de muncă, indiferent de forma de capital social al unităților (de stat, public sau privat, român sau străin/mixt) și indiferent de data angajării.

b) În cazul în care părțile au încheiat contracte colective de muncă la un nivel inferior față de prevederile prezentului contract colectiv de muncă, acestea vor fi adaptate contractului colectiv superior

dacă prevederile minimale ale acestuia nu au fost atinse.

ART. 5. (1) Părțile se obligă ca, în perioada de aplicare a prezentului contract colectiv de muncă, să nu inițieze și să nu susțină promovarea unor acte normative sau a altor dispoziții care ar conduce la diminuarea drepturilor care decurg din clauzele convenite.

(2) Părțile semnatare convin să întreprindă atât pe plan intern, cât și pe plan internațional, toate acțiunile menite să diminueze fiscalitatea excesivă din domeniul ce face obiectul de activitate al prezentului contract colectiv de muncă, precum și să identifice soluții în scopul asigurării deplinei libertăți a presei.

ART. 6. (1) Drepturile salariaților prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă sunt minimale și nu pot să reprezinte cauza reducerii sau eliminării altor drepturi colective sau individuale care au fost recunoscute anterior.

(2) În situațiile în care, în perioada de aplicare a prezentului contract colectiv de muncă, intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor face parte de drept din contract.

(3) Interpretarea clauzelor contractului se face prin consens. În cazul unor divergențe, interpretarea clauzelor se va face în favoarea salariaților. Dacă nu se realizează consensul, clauzele se interpretează potrivit dreptului comun.

ART. 7. (1) Pentru rezolvarea problemelor ce apar în aplicarea prezentului contract, părțile convin să instituie o comisie paritară la nivel de ramură.

(2) Competența, componența, organizarea și funcționarea comisiei paritare sunt stabilite prin regulamentul din anexa 1 la prezentul contract.

(3) În mod similar (conform regulamentului din anexa 1) se vor constitui comisii paritare și la nivel de unitate sau grup de unități.

(4) Hotărârile comisiilor paritare sunt obligatorii pentru părți. În cazurile în care comisia paritară nu va putea soluționa problemele care apar în aplicarea contractului colectiv de muncă, părțile semnatare se pot adresa autorităților publice și instanțelor judecătorești, în conformitate cu prevederile legii.

CAPITOLUL II – Încheierea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului colectiv de muncă

ART. 8. (1) Prezentul contract colectiv de muncă se încheie pe o perioadă de un an, intrând în vigoare la data înregistrării acestuia la Ministerul Muncii.

(2) Dacă nici una dintre părți nu denunță contractul colectiv de muncă cu 30 de zile înainte de expirarea perioadei pentru care a fost încheiat, valabilitatea acestuia se prelungește până la încheierea unui nou contract, dar nu mai mult de 12 luni.

ART. 9. Clauzele prezentului contract colectiv de muncă pot fi modificate pe parcursul executării lui ori de câte ori convin părțile semnatare, în condițiile legii.

ART. 10. (1) Cererile de modificare a prezentului contract vor face obiectul negocierii părților.

(2) Cererea de modificare se aduce la cunoștință, în scris, celeilalte părți cu cel puțin 30 de zile înainte de data propusă pentru începerea negocierilor.

(3) Cererile de modificare vor fi depuse de către reprezentanții patronatelor la federațiile sindicale semnatare, iar cele ale federațiilor sindicale, la organizațiile patronale semnatare.

(4) Modificările aduse Contractului Colectiv de Muncă la Nivel de Ramură Mass-Media vor face obiectul unui act adițional care va fi înregistrat la Ministerul Muncii și devin aplicabile de la data înregistrării sau de la o altă dată ulterioară, potrivit convenției părților.

ART. 11. Suspendarea și încetarea prezentului contract au loc potrivit legii.

CAPITOLUL III - Timpul de muncă și timpul de odihnă

ART. 12. (1) Durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi sau de 40 de ore pe săptămână.

(2) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare. Prin excepție, durata timpului de muncă poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână care include și orele suplimentare, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pentru o perioadă de referință de 3 luni calendaristice să nu depășească 48 de ore pe săptămână. La solicitarea comună sau a uneia dintre părțile negociatoare a Contractului Colectiv de Muncă la nivel de grupuri de unități sau unități, Comisia Paritară constituită la nivelul Contractului Colectiv de Muncă la Nivel de Ramură se va întruni în regim de urgență și se va pronunța asupra cererii de extindere a perioadei de referință, prevăzută de Art. 111 din Codul Muncii.

(3) Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal, prevăzută la alin. 1, este considerată muncă suplimentară.

(4) Pauza de masă și odihna din timpul unei zile de lucru este de 30 de minute și se include în timpul de muncă plătit.

(5) Prin negocieri la nivel de unitate, pentru a pune de acord programul cu cerințele producției, se poate stabili un program săptămânal de 36 până la 44 de ore, cu condiția ca media lunară să fie de 40 de ore pe săptămână, iar programul stabilit să fie anunțat cu o săptămână înainte.

(6) În cazul tinerilor cu vârsta de până la 18 ani, durata timpului de muncă este de 6 ore pe zi și de 30 de ore pe săptămână.

(7) În funcție de specificul unității sau al muncii prestate, se poate opta și pentru o repartizare inegală a timpului de muncă, cu respectarea duratei normale a timpului de muncă de 40 de ore pe săptămână.

(8) În cazurile în care durata normală a timpului de muncă se stabilește potrivit prevederilor alin. 7, durata timpului de muncă zilnic nu poate depăși 10 ore.

(9) La locurile de muncă unde, datorită specificului activității, nu există posibilitatea încadrării în durata normală a timpului zilnic de lucru, pot fi stabilite forme specifice de organizare a timpului de lucru, după caz, în tură, tură continuă, turnus, program fracționat; locurile de muncă la care se aplică aceste forme specifice de organizare precum și modalitățile concrete de organizare și evidență a muncii prestate se stabilesc prin contract colectiv de muncă la nivel de grupuri de unități sau unități.

(10) Părțile semnatare, de comun acord, stabilesc ca, pentru salariații angajați cu normă întreagă, durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână. Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși, în medie anuală, 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.

(11) Când munca se efectuează în schimburi, durata timpului de muncă va putea fi prelungită peste 8 ore pe zi și peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă, calculate pe o perioadă maximă de 3 săptămâni, să nu depășească 8 ore pe zi sau 48 de ore pe săptămână.

ART. 13. (1) Durata normală a timpului de muncă poate fi acoperită de salariați, în funcție de specificul activității prestate în cadrul unității, după cum urmează:

- a) program fix;
- b) program în ture;
- c) program flexibil;
- d) program inegal.

(2) Programul fix definește durata normală a timpului de muncă acoperită de salariat în mod regulat, între aceleași ore, în fiecare zi lucrătoare a săptămânii.

(3) Programul în ture definește durata normală a timpului de muncă acoperit de salariat în perioada de timp, cuprins între ore care se schimbă după o schemă prestabilită.

(4) Programul flexibil definește o perioadă variabilă, mobilă, în care activitatea salariatului este programată la ore diferite, respectându-se zilnic durata normală a timpului de muncă.

(5) Programul inegal definește o repartizare neegală a timpului zilnic de muncă, cu respectarea duratei săptămânii normale de lucru.

(6) Programul de muncă și modul de planificare a acestuia pe ore și zile se stabilesc de angajatori prin regulamente de ordine interioară și se afișează la sediile unităților.

(7) La cererea angajatului, angajatorul poate aproba, în funcție de posibilități, modificarea programului de muncă, anterior planificat.

(8) În cazul jurnaliștilor orele de lucru includ totalitatea activității realizate de către aceștia atât la birou, cât și pe teren:

a) îndeplinirea sarcinilor de bază (redactarea textului, realizarea fotografiilor, filmărilor și înregistrărilor audio-video etc.);

b) participarea la ședințele de sumar;

c) participarea la diferite evenimente și conferințe de presă;

d) participarea atât la evenimente sportive, culturale și de divertisment, cât și la alte evenimente cu scopul de a aduna informații necesare realizării articolelor și emisiunilor radio-tv;

e) căutarea de surse sau informații pentru articole, știri, reportaje și emisiuni radio-tv etc.;

f) deplasările în alte zone cu scopul de a realiza reportaje, articole și emisiuni radio-tv etc.;

g) munca necesară realizării investigațiilor jurnalistice;

h) consultarea bibliografiei, experților, studierea materialelor în presă, verificarea faptelor etc.

ART. 14. (1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, cu acordul sau la solicitarea angajatului, dacă această posibilitate este prevăzută în contractele colective de muncă la nivelul angajatorului sau, în absența acestora, în regulamentele interne.

(2) Programele individualizate de muncă se stabilesc în conformitate cu prevederile art. 115 și cu respectarea dispozițiilor art. 109 și 111 din Codul Muncii.

(3) Programul individualizat de muncă, stabilit prin contractul individual de muncă al salariatului, poate funcționa numai cu respectarea dispozițiilor generale în materie, prevăzute de Codul Muncii.

ART. 15. (1) Munca suplimentară, prestată la cererea angajatorului și numai cu acordul salariatului, după efectuarea duratei normale a timpului de muncă, se compensează cu ore libere plătite în următoarele 30 de zile, în aceste condiții salariatul beneficiind de salariul corespunzător pentru orele prestate peste programul normal de lucru.

(2) În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul prevăzut la alin. 1, se va acorda un spor de 100% din salariul de bază pentru munca suplimentară, inclusiv cea din zilele de sărbători legale, ce nu depășește 120 de ore/salariat/an: munca suplimentară ce depășește 120 de ore/salariat/an se va plăti cu un spor de 80% din salariul de bază.

ART. 16. (1) Activitatea prestată în intervalul cuprins între orele 22:00 și 6:00, cu posibilitatea abaterii cu o oră în plus sau în minus față de aceste limite, se consideră muncă de noapte.

(2) Salariații care prestează cel puțin 3 ore în regim de muncă de noapte beneficiază fie de program de lucru redus cu o oră față de durata normală a zilei de muncă, fără ca acest fapt să ducă la scăderea drepturilor salariale, fie de un spor la salariu de minim 25% din salariul de bază pentru fiecare oră de muncă de noapte prestată.

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

(4) Salariații care urmează să desfășoare cel puțin 3 ore de muncă pe noapte sunt supuși unui examen medical gratuit înainte de începerea activității și după aceea, periodic.

(5) Condițiile de efectuare a examenului medical și periodicitatea acestuia se stabilesc prin regulament aprobat prin ordin comun al ministrului muncii, solidarității sociale și familiei și al ministrului sănătății.

ART. 17. (1) Repausul săptămânal se acordă, de regulă, sâmbăta și duminica.

(2) În cazul în care activitatea la locul de muncă nu poate fi întreruptă în zilele de sâmbătă și duminică, precum și în zilele de sărbători legale, la nivel de unitate se va stabili, prin negocieri cu sindicatele, modalitatea de compensare a acestora, în conformitate cu prevederile Art. 15 din prezentul Contract

Colectiv.

ART. 18. (1) Dreptul la concediul de odihnă este garantat de lege, acordându-se obligatoriu până la sfârșitul anului sau, dacă nu este posibil, în următorul an calendaristic.

(2) Indemnizația de concediu și, după caz, prima de vacanță, se acordă salariatului, în condițiile legii, cu cel puțin 5 zile înainte de plecarea în concediul de odihnă.

(3) Durata concediului de odihnă al fiecărui angajat însumează, în funcție de vechimea în muncă, următorul număr de zile:

De la 0 la 5 ani de vechime	- 21 zile lucrătoare
De la 5 la 10 ani de vechime	- 22 zile lucrătoare
De la 10 la 15 ani de vechime	- 23 zile lucrătoare
De la 15 la 20 ani de vechime	- 24 zile lucrătoare
De la 20 la 25 ani de vechime	- 25 zile lucrătoare
De la 25 la 30 ani de vechime	- 26 zile lucrătoare
Peste 30 ani vechime	- 27 zile lucrătoare

ART. 19. (1) Programul concediului de odihnă se face de către conducerea unității, avându-se în vedere și opțiunile fiecărui salariat.

(2) Programarea concediului de odihnă se face de către conducerea unității, la sfârșitul fiecărui an, pentru anul următor împreună cu organizațiile sindicale.

(3) În situația în care ambii soți lucrează în aceeași unitate, ei au dreptul la programarea concediului de odihnă în aceeași perioadă.

(4) În cazul în care salariatul are bilet de tratament, el va beneficia de concediul de odihnă în perioada în care are biletul.

ART. 20. (1) Salariatul chemat din concediu are dreptul la o compensare din partea unității, care constă în:

a) plata transportului dus-întors din localitatea unde se află în concediu;

b) plata unei indemnizații de întrerupere, de minimum 15% din salariul negociat, pentru zilele programate și neefectuate;

c) despăgubiri datorate cheltuielilor făcute de salariat dacă acesta se află la odihnă sau tratament.

(2) Timpul consumat cu deplasarea dus-întors se consideră timp lucrat și se adaugă la concediul de odihnă plătit.

ART. 21. Unitatea nu poate pretinde suma de bani corespunzătoare concediului de odihnă deja efectuat, în cazurile în care contractul individual de muncă a încetat ca urmare a:

a) inițiativei unității din motive neimputabile salariatului;

b) încorporării pentru satisfacerea stagiului militar;

c) întreruperii activității pentru îngrijirea copilului de vârstă preșcolară;

d) decesului.

ART. 22. (1) Pe durata concediului de odihnă, salariații vor primi o indemnizație formată din salariul de bază la data plecării în concediu, corespunzător numărului de zile de concediu, majorat cu procentul mediu al celorlalte venituri salariale realizate pe o perioadă de 3 luni înaintea plecării în concediu.

(2) Indemnizația de concediu nu poate fi mai mică decât salariul de bază, sporul de vechime și indemnizația de conducere, luate împreună, corespunzător numărului de zile de concediu, cumulate cu sporurile și indemnizațiile prevăzute în contractul individual de muncă.

(3) Prin contractele colective de muncă de la celelalte niveluri se poate stabili că, în raport cu posibilitățile economico-financiare ale unității, pe lângă indemnizația de concediu să se plătească și o primă de vacanță.

(4) Orice convenție prin care se renunță total sau în parte la concediul de odihnă este interzisă.

ART. 23. (1) Salariații care renunță la concediul legal pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la doi ani beneficiază de reducerea duratei normale a timpului de lucru cu 2 ore pe zi, fără să le fie afectate salariul de bază și vechimea în muncă. La cererea lor se poate acorda program decalat, cu alte ore de începere a programului de lucru, dacă activitatea unității permite.

(2) Salariații care au în îngrijire copii de până la 6 ani pot lucra cu 1/2 normă dacă aceștia nu beneficiază de creșă sau cămin, fără a le fi afectate drepturile ce decurg din calitatea de salariat, cu excepția salariului de bază care va fi plătit în funcție de timpul lucrat. Timpul în care au fost încadrați în aceste condiții se consideră, la calculul vechimii în muncă, timp lucrat cu normă întreagă.

ART. 24. (1) În afara concediului legal plătit pentru îngrijirea copiilor până la vârsta de doi ani, salariatul poate beneficia de încă un an de concediu fără plată.

(2) Pe perioada în care se află în concediul prevăzut la alin. (1) salariatului nu i se poate desface contractul individual de muncă, pe postul său putând fi angajate alte persoane cu contract de muncă pe durată determinată.

ART. 25. (1) În caz de deces al părintelui, drepturile ce s-ar fi cuvenit acestuia pentru creșterea copilului până la doi ani se vor acorda celuilalt părinte, dacă acesta are copilul în îngrijire din surse proprii ale angajatorului.

(2) În caz de deces al părintelui, celălalt părinte al copilului va beneficia, la cererea sa, de concediu fără plată neutilizat de părintele decedat, cu drepturile prevăzute la articolele anterioare.

ART. 26. Salariații au dreptul la zile libere lucrătoare plătite pentru evenimente deosebite în familie sau pentru alte situații, după cum urmează:

- a) căsătoria salariatului - 5 zile;
- b) căsătoria unui copil - 2 zile;
- c) nașterea unui copil - 5 zile, plus 10 zile în măsura în care salariatul a urmat un curs de puericultură;
- d) decesul soției/soțului, copilului, părinților, socrilor, bunicilor, fraților și surorilor - 3 zile;
- e) la schimbarea locului de muncă în cadrul aceleiași unități, cu mutarea domiciliului în altă localitate - 5 zile;
- f) donarea de sânge - conform legii.

ART. 27. (1) Părțile convin ca ziua de 3 mai, „Ziua Libertății Presei“, va fi zi liberă plătită. Dacă nu este posibil, această zi va fi plătită salariatului în mod corespunzător unei zile de sărbătoare legală în care nu se lucrează. Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt cele stabilite prin Codul Muncii și alte acte normative.

(2) În cazul în care pentru domeniul respectiv de activitate există o zi specifică, în baza contractului la nivel de unitate, se va negocia ca aceasta să se acorde în aceleași condiții ca la alineatul precedent.

ART. 28. (1) Salariații au dreptul la 30 de zile calendaristice de concediu fără plată, acordate o singură dată, pentru pregătirea și susținerea lucrării de diplomă în învățământul superior, indiferent de forma de învățământ, masterat și doctorat.

(2) Salariații au dreptul la concediu fără plată și pentru rezolvarea altor situații personale, pe durate convenite cu angajatorul.

(3) Concediile pentru formarea profesională se acordă conform Codului Muncii.

CAPITOLUL IV - Salarizarea și alte drepturi bănești

ART. 29. (1) Salarizarea și acordarea altor drepturi bănești, prevăzute în prezentul contract pentru personalul din mass-media, se stabilesc prin negocieri între angajator și angajat;

(2) Părțile convin ca salariul minim pe ramură mass-media să fie echivalentul salariului minim stabilit

prin Contractul Colectiv de Muncă Unic la Nivel Național, majorat cu 20%.

(3) Orice modificare ulterioară a salariului minim pe economie va determina în mod corespunzător modificarea salariului minim la nivel de ramură mass-media cu 20%.

ART. 30. Părțile contractante convin ca salariatul din mass-media să beneficieze de următoarele sporuri minime:

a) spor pentru condiții deosebite de muncă, grele, periculoase sau penibile, 10% din salariul de bază.

b) clauza de neconcurență și/sau sporul de fidelitate se acordă, dacă este cazul, în cuantum de 25%;

c) spor pentru vechime în muncă, în funcție de anii de vechime, după cum urmează:

- 3 - 5 ani: 5%;
- 5 - 10 ani: 10%;
- 10 - 15 ani: 15%;
- 15 - 20 ani: 20%;
- peste 20 de ani: 25%;

d) spor de periclitate maximă: 200%.

e) pentru exercitarea și a unei alte funcții, se poate acorda un spor de până la 70% din salariul de bază al funcției înlocuite. În acest caz, cuantumul se va stabili prin negocieri la contractele colective de muncă la nivel de grupuri de unități sau unități.

f) persoanele cu titlu de doctor în științe care își desfășoară activitatea în mass-media beneficiază de un spor de minim 15%, aplicat la salariul de bază.

ART. 31. (1) Drepturile bănești cuvenite salariaților se plătesc periodic la datele stabilite prin contractele colective de muncă la nivel de unitate sau prin regulamente interne.

(2) Toate drepturile bănești cuvenite salariaților se plătesc înaintea oricăror obligații bănești ale unității. În caz de faliment sau lichidare judiciară, salariații au calitatea de creditori privilegiați, iar drepturile lor bănești constituie creanțe privilegiate, urmând să fie plătite integral, înainte ca ceilalți creditori să își revendice cota-parte.

(3) În cazul în care salariul este bazat pe o normă de produse editoriale și angajatorul, prin reprezentanții săi responsabili cu politica editorială, nu publică/difuzează un material ale cărui formă și conținut au fost acceptate, jurnalistul va primi integral drepturile sale bănești pentru un astfel de articol sau producție audio-video; prevederile de mai sus nu se aplică în cazul unui articol care nu respectă criteriile profesionale și deontologice.

(4) Angajatorul se obligă să depună toate diligențele necesare pentru plata la timp a salariilor.

(5) Angajatul care, din orice motive, îndeplinește sarcini de serviciu care aparțin unei categorii de salarizare superioare celei în care a fost încadrat este îndreptățit să primească o recompensă pe toată perioada cât îndeplinește astfel de sarcini.

(6) Materialele și emisiunile comandate și acceptate se constituie normă profesională plătită, indiferent dacă sunt publicate/difuzate sau nu din alte motive decât cele legate de autor.

(7) Salariații beneficiază de salariu, adaosuri și alte drepturi bănești.

(8) Salariul cuprinde:

1. salariul de bază indexat și compensat la zi;
2. indemnizații;
3. sporuri.

(9) Adaosurile sunt:

1. ajutoare sociale;
2. prime de Paște și de Crăciun;
3. cotă-parte din profit;
4. premiile;
5. acord pentru lucrări și studii tehnice, economice și artistice;
6. acord redacțional;
7. drepturi de autor și conexe;

8. orele suplimentare;
9. drepturi ce decurg din contracte speciale (stare de război etc.);
10. comision pentru contracte de publicitate atrase în afara sarcinilor de serviciu;
11. prime pentru ziua de 8 Martie - Ziua Femeii (din fondul social, în funcție de negocierile dintre părți).

(10) Alte drepturi bănești cuprind:

1. diurna;
2. ajutoare sociale plătite în baza unor legi speciale;
3. pachete de asigurări pentru toți salariații.

ART. 32. Salariații trimiși în deplasare în țară sau peste hotare vor beneficia de următoarele drepturi:

- a) decontarea cheltuielilor de transport și costul cazării, potrivit condițiilor stabilite prin contractele colective de muncă la nivel de unitate;
- b) diurna de deplasare în țară, echivalentă cu 150% din salariul minim zilnic pe unitate;
- c) diurna în valută la deplasarea peste hotare, plătită în cuantumul stabilit prin lege, fără discriminare.

ART. 33. Salariații delegați beneficiază de drepturile de delegare prevăzute la articolul anterior. În cazul în care delegarea depășește 30 de zile consecutive, în locul diurnei zilnice se plătește o indemnizație egală cu 50% din salariul de bază zilnic, proporțional cu numărul de zile ce depășește durata neîntreruptă de 30 de zile.

ART. 34. Salariații delegați își mențin toate drepturile pe care le-au avut la data delegării. Dacă la locurile de muncă unde sunt delegați drepturile echivalente au niveluri mai mari sau se acordă și alte drepturi, salariații delegați beneficiază de acestea.

ART. 35. În cazul în care angajatorul dă preaviz angajatului din motive neimputabile acestuia, angajatul are dreptul la o compensație bănească în cuantum de 150% din salariul de bază pe care l-a primit în ultima lună de muncă.

ART. 36. Angajatorii sunt obligați să constituie un fond social în procent de 2% aplicat asupra fondului de salarii, care va fi utilizat în conformitate cu legislația în vigoare.

ART. 37. (1) Angajatul sau familia sa are dreptul la ajutor material, suportat din fondurile proprii ale angajatorului, în următoarele cazuri:

- a) decesul angajatului: în cuantum de 3 salarii de bază lunare plătite de angajator;
- b) dacă decesul a survenit din cauza unui accident de muncă, a unui accident în legătură cu munca sau a unei boli profesionale, cuantumul ajutorului acordat familiei va fi de cel puțin 3 salarii de bază.
- c) un salariu de bază, plătit de unitate mamei, pentru nașterea fiecărui copil; dacă mama nu este salariată, soțul acesteia beneficiază de plata unui salariu de bază;
- d) un salariu de bază plătit de unitate la decesul soțului sau soției ori la decesul unei rude de gradul I aflate în întreținerea salariatului.

(2) Angajatul are dreptul la decontarea cheltuielilor de transport necesare deplasării în interes de serviciu.

(3) Dacă angajatul își folosește mașina personală în interes de serviciu, cu aprobarea prealabilă a conducerii unității, va primi contravaloarea carburantului folosit, cu un spor de 30% pentru acoperirea cheltuielilor impuse de uzura mașinii.

(4) Angajatul poate primi o primă aniversară.

ART. 38. Salariații care se pensionează pentru limita de vârstă primesc din fondurile proprii ale angajatorului o indemnizație egală cu cel puțin 2 salarii de bază avute în luna pensionării.

ART. 39. Cuantumul cadourilor de Crăciun, Paște și 1 Iunie pentru copiii de până la 14 ani va fi negociat prin contract colectiv de muncă la nivelul fiecărei unitati, conform legii.

CAPITOLUL V - Condițiile de muncă și protecție socială

ART. 40. (1) Părțile se obligă să depună toate eforturile pentru aplicarea riguroasă a sistemului instituționalizat prin legislația în vigoare, în vederea ameliorării permanente a condițiilor de muncă.

(2) În scopul realizării obiectivului prevăzut la alineatul precedent, părțile contractante vor asigura includerea în contractele colective a măsurilor prevăzute de Legea nr. 90/1996, republicată.

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

a) măsurile incluse în contractul colectiv de muncă să fie de natură a realiza cel puțin asigurarea condițiilor de muncă la nivelul parametrilor minimali prevăzuți în norme; dacă acest lucru nu este posibil la un moment dat, se vor stabili programe pe termen scurt sau mediu pentru realizarea acestora, până la asigurarea parametrilor minimali, salariații beneficiind de compensări bănești sau de altă natură.

b) măsurile privind ameliorarea condițiilor de muncă vor fi stabilite împreună cu reprezentanții sindicali, încheindu-se anexe speciale la contractele colective de muncă.

ART. 41. Angajatorul, împreună cu sindicatele semnatare ale Contractului Colectiv de Muncă la Nivel de Ramură Mass-Media, se obligă să facă demersurile necesare la autoritățile competente pentru identificarea și determinarea locurilor de muncă cu condiții normale, deosebite sau speciale.

ART. 42.(1) Angajatorul va asigura, gratuit pentru salariați, echipamente de protecție, instruirea și testarea salariaților cu privire la normele de protecție și securitate a muncii.

(2) În cazul în care, în procesul muncii, intervin schimbări ce impun aplicarea unor norme noi de protecție a muncii, salariații vor fi instruiți în conformitate cu noile norme.

(3) În toate cazurile în care, în afara echipamentului prevăzut de lege, angajatorul cere o anumită vestimentație specială ca echipament de lucru, contravaloarea acesteia se suportă de către angajator.

(4) Părțile sunt de acord că nici o măsură de protecție a muncii nu este eficientă dacă nu este cunoscută, însușită și aplicată în mod conștient de salariați.

(5) Încălcarea dispozițiilor legale privitoare la protecția și securitatea muncii atrage răspunderea disciplinară, administrativă, civilă sau penală, după caz, potrivit legii.

ART. 43. (1) În vederea menținerii și a îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității la locurile de muncă, părțile convin asupra următoarelor standarde minime:

a) asigurarea condițiilor de spațiu în conformitate cu normele legale;

b) amenajarea ergonomică a locului de muncă;

c) asigurarea condițiilor de mediu - iluminat, microclimat, o temperatură optimă în spațiile destinate activității, aerisire, igienizare periodică;

d) dotarea spațiilor destinate procesului redacțional cu tehnică modernă (calculatoare, instalații audio-video etc.) și cu întreaga gamă de materiale necesare jurnaliștilor și personalului tehnic pentru desfășurarea în bune condiții a procesului redacțional;

e) amenajarea anexelor sociale ale locurilor de muncă (vestiare, grupuri sanitare, cantine, locuri special amenajate pentru fumători);

f) asigurarea de către angajator a tichetelor de masă conform dispozițiilor legale.

(2) Angajatorul se obligă ca, în conformitate cu prevederile Normelor Generale de Protecție a Muncii și cu dispozițiile Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 99/2000, să adopte măsurile pentru adaptarea programului de lucru în funcție de condițiile climaterice de la locul de muncă în cazul temperaturilor extreme.

ART. 44. (1) Angajatorul va organiza la angajare și, ulterior, o dată pe an, examinarea medicală a salariaților, în scopul de a constata dacă sunt apti pentru desfășurarea activității în posturile pe care ar

urma să le ocupe sau pe care le ocupă, precum și pentru prevenirea îmbolnăvirilor profesionale. Examinarea medicală este gratuită, iar cheltuielile ocazionate de examinare se vor suporta conform legii. Condițiile concrete urmează să fie stabilite la nivel de unitate, cu consultarea sindicatelor.

(2) În cazul în care dispozițiile legale speciale sau ale contractului colectiv de muncă prevăd examinări medicale la termene mai scurte, determinate de condițiile deosebite de la locurile de muncă, se vor aplica aceste prevederi.

(3) Salariații sunt obligați să se supună examenelor medicale în condițiile organizării potrivit prevederilor alin. 1. Refuzul salariatului de a se supune examinărilor medicale constituie abatere disciplinară.

(4) Examinarea medicală a salariaților la angajare și, ulterior, o dată pe an, se face de către unitățile sanitare de specialitate agreeate de angajator și acreditate de Ministerul Sănătății.

ART. 45. Angajatorul se obligă să nu refuze angajarea sau menținerea în funcție a persoanelor cu handicap fizic sau neuromotor, în cazul în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligațiilor de serviciu.

ART. 46. (1) Părțile vor asigura un regim de protecție specială a muncii femeilor și a tinerilor în vârstă de până la 18 ani, cel puțin la nivelul drepturilor specifice reglementate de legislația muncii și prevederile prezentului contract colectiv de muncă.

(2) Salariatele gravide, începând cu luna a V-a de sarcina, precum și cele care alăptează nu vor fi repartizate la munca de noapte, nu vor fi chemate la ore suplimentare, nu vor fi trimise în deplasare și nu vor putea fi detașate decât cu acordul lor.

(3) La solicitarea Comitetului de sănătate și securitate a muncii, angajatorul are obligația să evalueze riscurile pe care le presupune locul de muncă al salariatei care anunță că este însărcinată, precum și salariatei care alăptează și să le informeze cu privire la aceasta.

ART. 47. În cazul recomandărilor medicale, angajatorul va asigura trecerea salariaților în alte locuri de muncă și, după caz, recalificarea acestora, în funcție de posibilitățile fiecărei unități, care vor fi stabilite împreună cu sindicatele sau reprezentanții salariaților acolo unde nu sunt constituite sindicate.

ART. 48. (1) Conform Codului Muncii, în fiecare unitate se va constitui un Comitet de securitate și sănătate în muncă, având atribuțiile prevăzute de art. 34 din Normele Generale de Protecție a Muncii.

(2) Comitetul de securitate și sănătate în muncă va fi constituit conform grilei prevăzute în art. 32 și art. 33 din Normele Generale de Protecție a Muncii. În unitățile în care numărul angajaților este mai mare de 50, iar femeile reprezintă cel puțin 20% din personal, Comitetul de securitate și sănătate în muncă va avea în componență cel puțin o femeie.

(3) Timpul de muncă afectat activității în Comitetele de securitate și sănătate în muncă se consideră timp de lucru efectiv prestat și va fi prevăzut în contractul colectiv la nivel de unitate și în contractele individuale de muncă ale membrilor acestora.

(4) Activitatea Comitetelor de securitate și sănătate în muncă se va desfășura în baza regulamentelor proprii.

ART. 49. (1) Angajatorul poate să încheie atât asigurare de viață, cât și asigurare pentru pierderea temporară sau totală a capacității de muncă a angajaților săi. Angajatorul este obligat să-și asigure angajații care trebuie să muncească în condiții de risc real pentru sănătatea sau chiar viața lor (zone de război, revolte, rebeliuni, operațiuni militare de orice fel, epidemii, catastrofe naturale sau de altă natură, expediții împreună cu speologi sau alpiniști etc.).

(2) Angajatorul poate încheia asigurare pentru echipamentele specifice profesiei, pe care le pune la dispoziția angajaților săi.

CAPITOLUL VI - Contractul individual de muncă

ART. 50. (1) Angajarea salariaților din mass-media se face prin încheierea contractului individual de muncă, în temeiul căruia salariatul se obligă să presteze muncă pentru și sub autoritatea angajatorului în schimbul unui salariu și altor drepturi bănești negociate.

(2) 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 aplicabile pe unitate sau la nivel superior.

(3) În afara clauzelor generale prevăzute la art. 17 din Codul Muncii, între părți pot fi negociate și cuprinse în contractul individual de muncă și alte clauze specifice, prevăzute la art. 20 din Codul Muncii, cu respectarea dispozițiilor articolelor următoare.

ART. 51. (1) Contractul individual de muncă se încheie pe durată nedeterminată.

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

(3) Contractul individual de muncă se încheie în scris, câte un exemplar pentru fiecare parte, prin grija angajatorului.

(4) Contractul individual de muncă se poate încheia în condițiile legii și cu program de lucru corespunzător unei fracțiuni de normă de cel puțin două ore pe zi și cu o durată săptămânală de lucru care nu poate fi mai mică de zece ore, fiind denumit astfel contract individual de muncă cu timp parțial.

ART. 52. (1) Angajatorul se obligă să comunice în termen legal posturile disponibile, precum și condițiile de ocupare a acestora.

(2) Angajarea în instituțiile și unitățile mass-media se face, de regulă, prin concurs sau, după caz, prin examen pentru verificarea prealabilă a aptitudinilor și a competenței profesionale, printr-o formă agreată de angajator, cu termen de probă de cel mult 30 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție și cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere.

(3) În cazul în care la concursul organizat în vederea ocupării postului vacant nu s-au prezentat mai mulți candidați, încadrarea în muncă se face prin examen.

ART. 53. La ocuparea posturilor prin concurs, dacă un salariat și o persoană din afara unității obțin același rezultat, salariatul are prioritate la ocuparea postului.

ART. 54. (1) Contractul individual de muncă se poate modifica în ceea ce privește felul muncii, locul de muncă și drepturile salariale numai prin acordul părților, în conformitate cu prevederile Contractului Colectiv de Muncă la Nivel de Ramură Mass-Media, potrivit prevederilor legale.

(2) Dacă la data modificării contractului individual de muncă membrul de sindicat solicită asistență din partea organizației, asistența se va acorda.

ART. 55. Contractul individual de muncă se poate suspenda, în ceea ce privește efectele sale, numai în cazurile expres prevăzute de lege.

ART. 56. Încetarea contractului individual de muncă poate avea loc în condițiile legii, într-unul din următoarele moduri:

- a) la termen, în cazul contractului individual pe durată determinată;
- b) prin acordul părților;
- c) desfacerea contractului de muncă din inițiativa uneia dintre părți, în cazurile și condițiile expres prevăzute de lege.

ART. 57. (1) În toate cazurile în care se procedează la desfacerea contractului individual de muncă din motive neimputabile salariatului, angajatorul este obligat să acorde preaviz de 20 de zile lucrătoare.

(2) În cazul în care unei persoane i se desface contractul de muncă fără să i se acorde preavizul prevăzut la alin. 1, aceasta are dreptul la o indemnizație egală cu salariul de bază pe o lună avut la data desfacerii contractului de muncă.

(3) În perioada preavizului, salariații au dreptul să absenteze 4 ore/zi din timpul efectiv al programului de lucru pentru a-și căuta un loc de muncă, fără ca aceasta să afecteze salariul și celelalte drepturi.

(4) În cazul în care salariatul este membru de sindicat, angajatorul va solicita, în scris, avizul organului de conducere al sindicatului din care face parte persoana respectiva, înainte de a proceda la desfacerea contractului individual de muncă, avizul având caracter consultativ.

(5) În situațiile disponibilizărilor de personal care nu pot fi evitate, conducerea unității va comunica în scris fiecărui salariat al cărui post urmează a fi desființat dacă i se oferă un alt loc de muncă ori cuprinderea într-o formă de calificare profesională, în vederea ocupării unui post în aceeași unitate.

(6) Salariatul poate fi concediat pentru necorespondere profesională cu respectarea procedurii de cercetare prealabilă stabilită prin art. 75 și 75' din Contractul Colectiv de Muncă Unic la Nivel Național. Cecetarea salariatului se va face de către o comisie numită de angajator, din care va face parte și un reprezentant al sindicatului al cărui membru este salariatul.

ART. 58. Cazurile de desfacere a contractului individual de muncă din motive neimputabile salariaților sunt următoarele:

- a) unitatea își reduce personalul prin desființarea unor posturi de natura celui ocupat de persoana în cauză, ca urmare a reorganizării;
- b) unitatea își încetează activitatea;
- c) unitatea se mută în altă localitate și are posibilitatea să-și asigure pe plan local cadrele necesare;
- d) unitatea se mută în altă localitate, iar persoana refuză să o urmeze.

ART. 59. (1) La aplicarea efectivă a reducerii de personal, la luarea măsurii de desfacere a contractului individual de muncă pentru reducerea de posturi, vor fi avute în vedere următoarele criterii minimale:

- a) dacă măsura afectează doi soți care lucrează în aceeași unitate, se desface contractul de muncă al soțului care are venitul cel mai mic;
- b) măsura să afecteze mai întâi persoane care nu au copii în întreținere;
- c) măsura să afecteze numai în ultimul rând femeile care au în îngrijire copii, bărbații văduvi sau divorțați care au în întreținere copii, unicii întreținători de familie, precum și salariații care mai au cel mult 3 ani până la pensionare la cererea lor.

(2) În cazul în care măsura desfacerii contractului individual de muncă ar afecta un angajat care a urmat o formă de calificare sau de perfecționare a pregătirii profesionale și a încheiat cu unitatea un act adițional la contractul individual de muncă, prin care s-a obligat să presteze o activitate într-o anumită perioadă de timp, angajatorul nu-i va putea pretinde acestuia despăgubiri pentru perioada rămasă nelucrată până la împlinirea termenului, dacă măsura desfacerii contractului de muncă nu-i este imputabilă angajatului.

(3) În cazul în care salariatul se află în concediu de odihnă sau de boală nu i se poate desface contractul de muncă. Astfel, concedierea salariaților nu poate fi dispusă:

- a) pe durata incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificat medical conform legii;
- b) pe durata concediului pentru carantină;
- c) pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;
- d) pe durata concediului de maternitate;
- e) pe durata concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;
- f) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
- g) pe durata îndeplinirii serviciului militar;

h) pe durata exercitării unei funcții eligibile într-un organism sindical, cu excepția situației în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate, săvârșite de către acel salariat;

i) pe durata efectuării concediului de odihnă.

(4) Disponibilizările de personal se vor face numai după consultarea sindicatelor sau a reprezentanților salariaților, unde nu sunt organizate sindicate.

CAPITOLUL VII - Drepturile și obligațiile părților

ART. 60. Părțile semnatare recunosc dreptul angajatorului de a stabili organizarea și funcționarea unității, atribuțiile corespunzătoare fiecărui angajat de a exercita controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu, de a constata săvârșirea abaterilor disciplinare și de a aplica sancțiuni în conformitate cu prevederile Codului Muncii.

ART. 61. Angajatorul este obligat să asigure condițiile tehnico-materiale corespunzătoare angajaților, astfel ca activitatea profesională a acestora să se desfășoare la parametri cât mai buni de calitate și competitivitate.

ART. 62. Părțile semnatare convin să apeleze la toate mijloacele legale pentru a promova un climat normal în raporturile de muncă, respectând prevederile legii și ale contractelor colective de muncă aplicabile, precum și ale regulamentelor interne.

ART. 63. Angajatorul, precum și personalul investit de acesta cu funcții de conducere sau de coordonare au obligația de a respecta, în cadrul relațiilor de muncă și conexe cu munca, personalitatea și demnitatea salariaților subordonați, respect datorat, prin reciprocitate, și din partea salariaților față de șefii lor ierarhici.

ART. 64. (1) Angajatorul și sindicatele se vor informa reciproc în legătură cu modificările ce urmează să se producă în forma de proprietate a unității, cu consecințele previzibile asupra angajaților și cu măsurile ce se au în vedere pentru limitarea efectelor disponibilizărilor de personal determinate de aceste modificări.

(2) Ambele părți vor susține participarea asociațiilor de salariați la privatizarea unităților în condițiile de preferință prevăzute de lege.

(3) În toate situațiile de reorganizare sau, după caz, de privatizare a unităților, drepturile și obligațiile prevăzute de prezentul contract colectiv de muncă se transmit noilor subiecte de drept rezultate din aceste operațiuni juridice.

ART. 65. (1) Angajaților din mass-media le sunt recunoscute, prin lege, drepturile privind asigurarea condițiilor de muncă, salarizarea pentru muncă depusă, securitatea și sănătatea în muncă, informarea și consultarea pentru o bună desfășurare a relațiilor de muncă.

(2) Orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea sau limitarea drepturilor recunoscute de lege angajaților este lovită de nulitate.

(3) Angajații din mass-media au dreptul la cumul de funcții cu respectarea prevederilor legale și ale contractelor individuale de muncă.

(4) Părțile își asumă obligația de a cunoaște, respecta și îndeplini prevederile contractelor individuale de muncă, contractelor colective de muncă pe unitate și la nivel național, legislația în vigoare.

ART. 66. Angajaților din mass-media le este interzisă divulgarea informațiilor clasificate din unitățile în care lucrează, precum și obținerea de avantaje și/sau foloase necuvenite prin promovarea unor terți prin mijloacele specifice mass-media.

ART. 67. Angajații din mass-media nu pot fi obligați să își desfășoare activitatea în zone calamitate sau în zone de război, cu excepția situațiilor de forță majoră sau în cazul stării de necesitate.

ART. 68. Salariații din mass-media au dreptul la acces la dosarul personal, iar angajatorul este obligat să păstreze secretul datelor cuprinse în dosarul personal al fiecărui salariat, atât față de ceilalți salariați, cât și față de opinia publică, cu excepția situațiilor în care însăși legea impune transmiterea datelor cuprinse într-un asemenea dosar.

ART. 69. (1) Angajatorul are obligația de a răspunde tuturor solicitărilor și petițiilor formulate de angajați, în mod individual, sau de sindicate în numele salariaților, în termen de cel mult 30 de zile calendaristice de la momentul înregistrării acestora.

(2) Angajatorul va primi reprezentanții sindicatelor, la cererea acestora, și va discuta problemele cu caracter social, economic, cultural, sportiv sau orice alte situații care influențează raporturile de muncă sau interesele salariaților în cel mai scurt timp posibil, dar în maxim 5 zile de la cererea acestora.

(3) Angajatorul are obligația de a asigura cel puțin o dată pe săptămână un program de audiențe afișat, pentru a răspunde solicitărilor angajaților.

ART. 70. (1) Jurnalistul, fără a suferi nici un fel de consecințe, are următoarele drepturi:

a) să refuze să scrie, să pregătească sau să participe la realizarea unui articol al cărui conținut este contrar legislației actuale sau deontologiei jurnalistului profesionist, invocând clauza de conștiință;

b) să refuze divulgarea surselor de informații;

c) jurnalistul are dreptul și privilegiul să-și exprime liber și în public opiniile personale în legătura cu orice evenimente sau persoane, respectând însă întotdeauna deontologia profesiei de jurnalist.

(2) Jurnalistul are dreptul de a beneficia de sprijinul moral și material al patronatului în privința păstrării confidențialității surselor în toate fazele unui proces în care poate fi implicat, până la pronunțarea unei hotărâri definitive și irevocabile.

(3) Angajatorul, în cazul în care cunoaște sursele de informare în baza cărora jurnalistul din presă și audiovizual s-a documentat și a realizat materialul editorial sau emisiunea, are obligația de a păstra confidențialitatea acestora.

(4) Jurnalistul are dreptul să refuze să semneze materialul care a fost modificat prin intervenția editorului, „capului limpede” sau a oricărei persoane din stafful editorial pe motiv că este diferit de forma inițială pe care a dat-o jurnalistul sau pe motiv că textul sau conținutul materialului se opune opiniilor și credințelor jurnalistului.

(5) Dacă editorul face schimbări semnificative în materialul jurnalistului și jurnalistul nu este de acord cu acestea, editorul poate publica/difuză un astfel de material fără semnătura jurnalistului sau cu pseudonim asumat de editor.

(6) Jurnalistul are dreptul să ceară ca articolul/emisiunea să fie publicat/difuzată fără să i se consemneze semnătura în cazul în care are motive obiective pentru această solicitare.

(7) Titlurile și subtitlurile materialelor, în cazurile în care nu aparțin jurnalistului/autorului, îl exonerează pe acesta de orice răspundere privind aceste modificări.

ART. 71. Părțile convin ca drepturile patrimoniale cu privire la drepturile de autor și drepturile conexe realizate în temeiul unui contract individual de muncă să fie reglementate în conformitate cu legea specială în materie.

ART. 72. (1) Recuperarea prejudiciului cauzat de neglijența unui salariat poate fi redusă sau total eliminată în următoarele cazuri:

a) angajatul nu a mai produs vreun prejudiciu înainte;

b) prejudiciul poate fi, total sau parțial, reparat prin munca angajatului pentru angajator, prin mijloacele angajatorului sau dacă angajatul se află într-o situație materială dificilă și recuperarea prejudiciului ar reprezenta o povară grea pentru acesta.

(2) Angajații nu sunt responsabili pentru accidentele produse mașinii de serviciu sau aparaturii de serviciu în cazul în care călătoresc în interes de serviciu, respectând foaia de parcurs (prejudicii cauzate de accidente, furturi etc.), cu excepția cazului în care se demonstrează că prejudiciul a fost intenționat sau din cauza neglijenței salariatului.

ART. 73. Angajatorul are responsabilitatea de a securiza toate programele de calculator și bazele de date on-line destinate procesului redacțional, astfel încât jurnalistul din presă și audiovizual să nu permită editarea materialelor nefinalizate.

ART. 74. Angajatorii nu pot desface unilateral contractul individual de muncă al salariaților pentru motive care privesc activitatea sindicală.

ART. 75. Împuterniciții organelor de conducere ai organizațiilor patronale, precum și ai organizațiilor sindicale semnatare vor verifica, la sesizarea uneia dintre părți, modul în care sunt respectate drepturile salariaților prevăzute în contractul colectiv de muncă; angajatorii vor asigura intrarea acestora în unitate, în conformitate cu regulamentul de ordine interioară și protecția în unitate, pe durata verificării, cu respectarea normativelor în vigoare.

ART. 76. Părțile semnatare ale prezentului Contract Colectiv de Muncă la Nivel de Ramură Mass-Media se recunosc drept parteneri permanenți, pe perioada de valabilitate a prezentului contract colectiv de muncă.

CAPITOLUL VIII - Dispoziții finale

ART. 77. Drepturile prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă sunt considerate minime, de la nivelul cărora încep negocierile contractului individual de muncă și contractului colectiv la nivelul unităților din mass-media.

ART. 78. În termen de 45 de zile de la data intrării în vigoare a prezentului contract se modifică contractele individuale de muncă și contractele colective de muncă, prin grija angajatorului.

ART. 79. În toate situațiile de reorganizare sau restructurare a unităților și instituțiilor din mass-media, drepturile și obligațiile prevăzute în prezentul Contract Colectiv de Muncă la Nivel de Ramură Mass-Media se transmit noilor subiecte de drept, rezultate din aceste operațiuni juridice.

ART. 80. La stabilirea condițiilor de muncă și a criteriilor de apreciere a activității personalului din mass-media se vor respecta convențiile internaționale la care România este parte semnatară, recomandările O.I.M. și ale organizațiilor internaționale ale jurnaliștilor din presă și audiovizual.

ART. 81. Regulamentul de ordine interioară se întocmește de către angajatori cu consultarea sindicatelor sau a reprezentanților angajaților, acolo unde nu sunt constituite sindicate.

ART. 82. Prezentul Contract Colectiv de Muncă la Nivel de Ramură Mass-Media produce efecte începând cu data înregistrării acestuia, de către una dintre părți, în condițiile prevăzute de lege, și va fi adus la cunoștința angajaților prin afișare în unitățile și instituțiile din mass-media.

PĂRȚILE SEMNATARE

Organizații sindicale:

UNIUNEA SINDICALĂ *MediaSind*

Președinte, Cristi Godinac

Vicepreședinți:

Adrian Valentin Moise - Federația Sindicatelor din Societatea Română de Radiodifuziune

Cicerone Grigorescu - Federația Sindicatelor Unite din Televiziunea Română

Emil Stanciu - SZR - Federația Sindicatelor din Întreaga Presă

Răzvan Huzuneanu – Federația Jurnaliștilor și Tipografilor din România

Organizații patronale:

UNIUNEA NAȚIONALĂ a PATRONATULUI ROMÂN

Președinte, Marian Petre Miluț

Departament proprietari:

Cristinel Popa

Mihai Tatulici

George Arion

PATRONATUL PRESEI din ROMÂNIA – ROMEDIA

Președinte, Teodor Vasiliu

Președinte Executiv – Valentin Popescu

ANEXA 1

Regulamentul privind organizarea și funcționarea comisiilor paritare la nivel de ramură

1. Comisia paritară la nivel de ramură mass-media va fi compusă din 12 membri, 6 din partea sindicală și 6 din partea patronală.
2. Membrii comisiei paritare, ca și înlocuitorii lor în cazul absenței acestora, vor fi desemnați de organizațiile lor, în termen de 14 zile de la înregistrarea prezentului contract la Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei.
3. Comisia se va întruni la cererea oricărui dintre membrii săi în termen de maximum 7 zile lucrătoare de la formularea cererii și va adopta hotărâri valabile prin consens, în prezența a 3/4 din numărul total al membrilor. Comisia Paritară se va întâlni cel puțin trimestrial.
4. Comisia va fi prezidată prin rotație de câte un reprezentant al fiecărei părți.
5. Hotărârea adoptată potrivit punctelor 3 și 4 este obligatorie pentru părțile contractante. În termen de 5 zile de la comunicarea hotărârii Comisiei Paritare către părți, instituția media implicată are obligația să publice sau să difuzeze hotărârea prin propriile mijloace de informare.
6. Secretariatul comisiei va fi asigurat de patronat.
7. Comisia paritară este împuternicită să interpreteze prevederile prezentului Contract Colectiv de Muncă la Nivel de Ramură Mass-Media, în aplicare.
8. La cererea organizațiilor patronale, a angajatorilor sau a federațiilor sindicale semnatare din mass-media, comisia paritară poate verifica măsura în care clauzele contractelor încheiate la nivelurile inferioare sunt în concordanță cu prevederile Contractului Colectiv de Muncă la Nivel de Ramură Mass-Media.

ANEXA 2

CODUL DEONTOLOGIC AL JURNALISTULUI

Preambul

Profesiunea de jurnalist este liberă și independentă, în concordanță cu principiile dreptului la liberă exprimare și ale dreptului la informație, enunțate de Declarația Universală a Drepturilor Omului, de Convenția Europeană a Drepturilor Omului, de Constituția României, precum și de Codul Deontologic al Jurnalistului, ce face parte integrantă din prezentul Contract Colectiv de Muncă.

Jurnalistul este acea persoană a cărei principală sursă de venituri este obținută din realizarea de produse jurnalistice – fie ca angajat, fie independent – indiferent de domeniul mass-media în care lucrează (presă scrisă, audiovizual, online, etc.)

NORME

ARTICOLUL 1

Jurnalistul are datoria primordială de a relata adevărul, obligație ce decurge din dreptul constituțional al publicului de a fi corect informat.

ARTICOLUL 2

Jurnalistul poate da publicității numai informațiile de a căror veridicitate este sigur, după ce în prealabil le-a verificat din surse credibile.

ARTICOLUL 3

Jurnalistul nu are dreptul să prezinte opiniile sale drept fapte. Stirea de presă trebuie să fie exactă, obiectivă și să nu conțină păreri personale.

ARTICOLUL 4

Jurnalistul este obligat să respecte viața privată a cetățenilor și nu se va folosi de metode interzise de lege pentru a obține informații sau imagini despre aceasta.

Atunci când comportamentul privat al unor personalități publice poate avea urmări asupra societății, principiul neintruziunii în viața privată poate fi eludat.

Minorii și bolnavii aflați în situații dificile și victimele unor infracțiuni beneficiază de păstrarea confidențialității identității.

Se va menționa rasa, naționalitatea, apartenența la o anumită minoritate numai în cazurile în care informația publicată se referă la un fapt strict legat de respectiva problemă. Jurnalistul va evita detalierea unor vicii sau a unor elemente morbide legate de crime.

ARTICOLUL 5

Jurnalistul va lua în considerare punctele de vedere pertinente ale părților implicate. Jurnalistul este dator să respecte prezumția de nevinovăție. În cazul în care se aduc acuzații, se va oferi posibilitatea celui învinuit să-și exprime punctul de vedere.

ARTICOLUL 6

Jurnalistul va păstra secretul profesional privind sursele informațiilor obținute confidențial. Este la latitudinea propriei sale conștiințe să respecte confidențialitatea surselor, chiar și în fața justiției. Confidențialitatea surselor de informații este garantată de reglementările internaționale la care România este parte.

ARTICOLUL 7

Jurnalistul are dreptul de a refuza orice text de prezentare falsă a datelor și faptelor. Jurnalistul are dreptul de a fi informat, la angajare, asupra politicii editoriale a instituției mass-media.

ARTICOLUL 8

Jurnalistului, în exercitarea profesiei și în relațiile pe care le întreține cu autoritățile publice sau cu diverse societăți comerciale, îi sunt interzise înțelegeri care i-ar putea afecta imparțialitatea sau independența.

Nu trebuie acceptate nici un fel de privilegii, tratamente speciale, cadouri sau favoruri care pot compromite integritatea jurnalistului.

ARTICOLUL 9

Jurnalistul care distorsionează intenționat informația, face acuzații nefondate, plagiază, folosește neautorizat fotografii, imagini tv sau surse ori calomniază săvârșește abateri profesionale de maximă gravitate.

ARTICOLUL 10

Jurnalistul va corecta cu promptitudine orice eroare care apare în materialele sale. Acolo unde consideră necesar, jurnalistul poate să publice și scuze.

Dreptul la replică se acordă atunci când cererea este apreciată ca fiind îndreptățită și rezonabilă.

ANEXA 3

Lista unităților în care se aplică Contractul Colectiv de Muncă

Cotidiane

A.

24 de ore/Caraș-Severin, 24 ore mureșene/Mureș, 24 : Ore/Iași, A Nap/Harghita, Actualitatea Botoșăneană/Botoșani, Acum/Tulcea, Adevărul de Arad/Arad, Adevărul de Cluj/Cluj, Adevărul de Vaslui/Vaslui, Adevărul Harghitei/Harghita, Adevărul/București, Agenda Zilei/Arad, Agenda zilei/Timiș, Allgemeine Deutsche Zeitung für Rumänien/București, ArgesExpres/Arges, Argeșul/Arges, Atac/București, Avereș/București, Azi/București.

B.

Bihari Naplo/Bihor, Brassoi Lapok/Brașov, Bucharest Daily News/București, Bună ziua, Ardeal/Cluj, Bună Ziua, Brașov/Brașov, Bursa/București.

C.

Ceahlăul/Neamț, Cotidianul/București, Crai Nou/Suceava, Crișana/Bihor, Cronica Română/București, Cuget Liber/Constanța, Curentul/București, Curierul de Vâlcea/Vâlcea, Curierul Național/București, Curierul Zilei/Arges, Cuvântul Liber/Bihor, Cuvântul Liber/Hunedoara, Cuvântul Liber/Mureș, Cuvântul Libertății/Dolj, Cuvântul Nou/Covasna.

D.

Dâmbovița/Dâmbovița, Datina/Mehedinți, Deșteptarea/Bacău, Delta/Tulcea, Detectivul de presă/Maramureș.

E.

Economistul/București, Ediție Specială de Oltenia/Dolj, Evenimentul de Botoșani/Botoșani, Evenimentul Zilei – Ediția de Transilvania/Cluj, Evenimentul zilei – Ediția de Vest/Timiș, Evenimentul zilei/București, Evenimentul/Iași, Expresul/Buzău.

F.

Flacăra Iașului/Iași.

G.

Gândul/București, Gazeta de Craiova/Dolj, Gazeta de Giurgiu/Giurgiu, Gazeta de Nord-Vest/Satu Mare, Gazeta de Olt/Olt, Gazeta de Sud/Dolj, Gazeta de Teleorman/Teleorman, Gazeta de Vâlcea/Vâlcea, Gazeta Oltului/Olt, Gazeta Prahovei/Prahova, Gazeta Sporturilor/București, Gazeta Văii Jiului/Hunedoara, Glasul Maramureșului/Maramureș, Glasul Sătmăruului/Satu Mare, Gorjeanul/Gorj, Graiul Maramureșului/Maramureș, Graiul Sălajului/Sălaj.

H.

Harghita Nepe/Harghita, Haromszek/Covasna, Hunedoreanul/Hunedoara.

I.

Impact de Constanța/Constanța, Impact în Gorj/Gorj, Imparțial/Galați, Independent/București, Independentul Constanța/Constanța, Informația Prahovei/Prahova, Informația Teleormanului/Teleorman, Informația zilei de Maramureș/Maramureș, Informația zilei/Satu Mare.

J.

Jurnal Bănățean/Timiș, Jurnal Bihorean/Bihor, Jurnal de Constanța/Constanța, Jurnal de Dâmbovița/Dâmbovița, Jurnal de Ialomița/Ialomița, Jurnalul de Dimineață/Bihor, Jurnalul de Est/Iași, Jurnalul Dimineața Botoșenilor/Botoșani, Jurnalul Național/București.

K.

Kronika/Cluj.

L.

Libertatea/București, Lumina/Iași.

M.

Magazin Sălăjan/Sălaj, Matinal/Hunedoara, Mesagerul de Bistrița-Năsăud/Bistrița-Năsăud, Milcovul Liber/Vrancea, Monitorul de Alba/Alba, Monitorul de Bacău/Bacău, Monitorul de Botoșani/Botoșani, Monitorul de Brăila/Brăila, Monitorul de Cluj/Cluj, Monitorul de Galați/Galați, Monitorul de Iași/Iași, Monitorul de Neamț/Neamț, Monitorul de Prahova/Prahova, Monitorul de Roman/Neamț, Monitorul de Sibiu/Sibiu, Monitorul de Suceava/Suceava, Monitorul de Vâlcea/Vâlcea, Monitorul de Vaslui/Vaslui, Monitorul de Vrancea/Vrancea, Monitorul Expres/Brașov.

N.

National/București, Nadejdea/Mehedinti, Nepujzag/Mures, Nine o'clock/București, Nyugati Jelen/Arad.

O.

Obiectiv – Vocea Brăilei/Brăila, Obiectiv de Suceava/Suceava, Obiectiv de Tulcea/Tulcea, Obiectiv/Brașov, Obiectiv/Vaslui, Observator Arădean/Arad, Observator Argeșean/Argeș, Observator de Călărași/Călărași, Observator de Constanța/Constanța, Observatorul de Covasna/Covasna, Oltul/Olt, Opinia Olteniei/Dolj, Opinia/Buzău.

P.

Prahova/Prahova, Prima oră în Oltenia/Dolj, Prima Oră/Timiș, ProSport/București.

R.

Raid Dâmbovița/Prahova, Raid Prahova/Prahova, Răsunetul/Bistrița-Năsăud, Realitatea Bihoreană/Bihor, Realitatea de Arad/Arad, Realitatea Media/Neamț, Realitatea Românească/București, Reggeli ujsag/Bihor, Renașterea Bănățeană/Timiș, Republicanul/Prahova, România Liberă – Ediția de Dobrogea/Constanța, România Liberă – Ediția de Transilvania și Banat/Alba, România Libera – Ediția Moldova/Brăila, România liberă/București, Romaniai Magyar Szo/București .

S.

Sălăjanul/Sălaj, Servus Hunedoara/Hunedoara, Societatea Argeșeană/Argeș, Sport total/București, Sud Vestul/Caraș-Severin, Szabadsag/Cluj, Szatmari Friss Ujsag/Satu Mare, Șansa Buzoiană/Buzău, Știrea zilei/București.

T.

Telegraf/Constanța, Telegraful de Prahova/Prahova, Teleormanul/Teleorman, Timișoara/Timiș, Timpul – Jurnal de Caraș/Bihor, Timpul/Caraș-Severin, Top/Argeș, Transilvania Expres/Brașov, Tribuna/Sibiu, Tricolorul/București.

U.

Udvarhelyi Hirado/Harghita, Ulpia Jurnal/Alba, Ultima oră/București, Unirea/Alba.

V.

Vestea/Neamț, Viața Buzăului/Buzău, Viața Liberă/Galați, Viața Vâlcii/Vâlcea, Viața/Satu Mare.

Z.

Zi de zi/Mureș, Ziarul Clujeanului/Cluj, Ziarul de Iași/Iași, Ziarul de Mureș/Mureș, Ziarul de Roman/Neamț, Ziarul de Vrancea/Vrancea, Ziarul Financiar/București, Ziarul Obiectiv/Sibiu, Ziarul/București, Ziua/București, Ziua de Cluj/Cluj, Ziua de Constanța/Constanța, Ziua de Hunedoara/Hunedoara, Ziua de Iași/Iași, Ziua de Vest/Timiș.

Săptămânale

A.

7 zile/Neamț, A patra putere în Valea Jiului/Hunedoara, Academia Cațavencu/București, Actualitatea/Brăila, Actualitatea/Timiș, Adevărul de Gorj/Gorj, Adolescentul/Constanța, Afaceri Europene/București, Agenda/Timiș, Alo, București/București, altPHeI/Prahova, Amprenta/Buzău, Ancheta/Brăila, Anunț Auto/București, ApropoTV/București, Arena Buzoiană/Buzău, Arena Vâlceană/Vâlcea, Argeșeanul/Argeș, Argeșul ortodox/Argeș, Argument/Călărași, Argus/Prahova, Arieșul de Turda/Cluj, Aspirina Săracului/București, Atac de Bistrița/Bistrița-Năsăud, Atitudinea/Constanța.

B.

B-24-FUN/București, Bănățeanul/Timiș, Banater Zeitung/Timiș, Banii nostri/București, Banyavideki Uy Szo/Maramureș, Bihoreanul/Bihor, Bine pentru mine/București, Brăila/Brăila, Bucarest Hebdo/București, Bucharest Business Week/București, Buletin de Capitală/București, Buletin de Carei/Satu Mare, Buletinul de

Arad/Arad, Bună ziua Făgăraș/Brașov, Business Magazin/București, Business Review/București, BV 24 FUN/Brașov.

C.

Călăuza noastră/Hunedoara, Capital/București, Clujeanul/Cluj, Cultura/București, Curierul de Călărași/Călărași, Cuvântul Liber/Giurgiu.

D.

De toate pentru noi/Maramureș, De toate pentru toți/Sibiu, Dezavantaje/Iași, Dilema Veche/București, Dimineața/București, Dracula/București, Drum/Teleorman.

E.

Ediție specială de week-end/Dolj, Erdovidek/Covasna, Evenimentul/Călărași, Explicatorul/Cluj.

F.

Flacăra lui Adrian Păunescu/București, Flagrant/Constanța, Focus Vest/Timiș, Formula AS/București, Fotbal Vest/Timiș.

G.

Gazeta de Bacău/Bacău, Gazeta de Bistrița/Bistrița-Năsăud, Gazeta de Bucovina/Suceava, Gazeta de Cluj/Cluj, Gazeta de Hunedoara/Hunedoara, Gazeta de Maramureș/Maramureș, Gazeta de Neamț/Neamț, Gazeta de Oradea/Bihor, Gazeta de Severin/Mehedinți, Gazeta de Sud-Est/Ialomița, Gazeta de Vineri/Călărași, Giurgiu Express/Giurgiu, Glasul Oltului/Olt, Gyergyoi Kisujsg/Harghita.

H.

Hermannstadter Zeitung/Sibiu, (H) ora locala/Maramures.

I.

Ișeanul/Iași, Il Gazzettino Romeno/Timiș, Impact de Argeș/Argeș, Impact de Constanța/Constanța, Impact/Bihor, Impact/Dâmbovița, Impact/Galați, Impact/Ialomița, Independent/Ialomița, Informația Botoșaniului/Botoșani, Informația Brașovului/Brașov, Informația de Alba/Alba, Informația de Cluj/Cluj, Informația de Giurgiu/Giurgiu, Informația de Mureș/Mureș, Informația de Vest/Bihor, Informația Gorjului/Gorj, Informația Zilei de Duminică/Prahova, Informația/Hunedoara, Întâmplări adevărate/București.

J.

Jupânu'/Suceava, Jurnal Giurgiuvean/Giurgiu, Jurnal Sighișorean/Mures, Jurnalul Botoșănenilor/Botoșani, Jurnalul de Argeș/Argeș, Jurnalul de Călărași/Călărași, Jurnalul de Transilvania/Harghita, Jurnalul de Vineri/Maramureș, Jurnalul Văii Jiului/Hunedoara .

L.

Libertatea de duminică/București, Libertatea de week-end/București, Linia Întâi/Olt, Locuri de muncă/București, Luceafarul/București, Lumina de duminică.

M.

Magazin Internațional/București, Magazin/București, Maramureș Jurnal/Maramureș, Mari Pictori/București, Media & Advertising/București, Meridianul/Vaslui, Mesagerul de Urziceni/Ialomița, Mesagerul economic/București, Mica publicitate de Oltenia/Dolj, Monitorul de Caransebeș/Caras-Severin, Monitorul de Făgăraș/Brașov, Monitorul de Mediaș/Sibiu, Monitorul de Vrancea – Sport/Vrancea.

N.

Nasa Rec/Timis, Noul Val/Caras-Severin.

O.

Obiectiv Gorj Magazin/Gorj, Obiectiv Mehedințean/Mehedinți, Obiectiv Vâlcean/Vâlcea, Observator cultural/București, Observator militar/București, Observatorul medical/București, Oferta/Vâlcea Olteanu/Gorj, Opinia Mapamond/Gorj, Opinia Națională/București, Opinia Românească/Prahova Opinia studentescă/Iași.

P.

Palia Expres/Hunedoara, Pământul/Călărași, Părerii Tutovene/Vaslui, Piața Aradului/Arad, Piața Bihoreană/Bihor, Piața de A la Z/Cluj, Piața de Ardeal/Hunedoara, Piața de Sălaj/Sălaj, Piața imobiliară/Cluj, Ploieștii/Prahova, Poliția Română/București, Povestea mea/București, Prețul zilei/Brașov, Prisma/Caras-Severin, Pro TV Magazin/București, Prosport de Duminică/București, Publi Tim/Timiș, Publicitatea Vâlceană/Vâlcea, Publiplus/Bacău, Punctul pe I/Galați.

R.

Radical/Mehedinți, Realitatea musceleană/Argeș, Realitatea Oltului/Olt, Realitatea teleormaneană/Teleorman, Realitatea turdeană/Cluj, Realitatea/Galați, Redșteptarea/Timiș,

Replica/Hunedoara, Reporter Economic/Prahova, Revista 22/București, Revista fenomenelor paranormale și de astrologie/București, România Literară/București, România Mare/București, Romanian Business, Journal/București, Rondul de Sibiu/Sibiu.

S.

Săptămâna arădeană/Arad, Săptămâna Clujeană/Cluj, Săptămâna financiară/București, Săptămâna românească/Arad, Săptămâna Văii Jiului/Hunedoara, Scandal în Gorj/Gorj, Seară de seară/Constanța, Semnal de Ialomița și Călărași/Ialomița, Sette Giorni/București, Sever Press/Mehedinți, Sibianul/Sibiu, Star/București, Story/București, Sudul Extrem/Teleorman, Syekely/Covasna, Szilagysag/Sălaj, Șapte seri/Bihor, Șapte seri/București.

T.

Taifasuri/București, Timpul – 7 zile/București, Timpul/Gorj, Top Business/București, Total/Brașov, Tribuna Construcțiilor/București, Tribuna Sporturilor/Sibiu, TV Mania/București.

U.

Uj Kelet/Harghita, Uj Szo/Timiș, Ultrasport/Brașov, Universul radio/București.

V.

Valea Jiului/Hunedoara, Viața la țară/București, Viața medicală/București, Viața Prahovei/Prahova, Vip/București, Vlasca/Giurgiu, Vocea Mureșului și Harghitei/Mureș, Vocea Vâlcii/Vâlcea.

X.

X Magazin/București.

Z.

Zarva/Prahova, Zău/București, Ziarul 21/Cluj, Ziarul de Botoșani/Botoșani, Ziarul de Joburi/București, Ziarul de Sibiu/Sibiu, Ziarul Popular/București, Zona specială/Hunedoara.

Bilunare

A.

Acasă Magazin/București, Alternative/Arad, Autoshow/București, Autostrada/București.

B.

Biz/București, Bravo Girl/București, Bravo/București.

C.

Cariere/București, Ciao/București, CJ 24 FUN/Cluj, Concret/Ialomița, Cool Girl/București.

E.

eWeek/București.

F.

Financiarul/Iași.

I.

Informația Economică/Dolj, Ioana/București, IS 24 FUN/Iași.

L.

Lumea femeilor/București.

O.

Oblique TV Magazin/București.

P.

Poliția Capitalei/București.

R.

Realitatea evreiască/București, Revista Jandarmeriei/București.

S.

Șapte seri/Brașov, Șapte seri/Dolj, Șapte seri/Iași, Șapte seri/Maramureș, Șapte seri/Mureș, Șapte seri/Satu Mare, Șapte seri/Timișoara.

T.

Top Gun/București, TV Satelit/București.

Z.

Zile si nopti/Brașov.

Lunare

A.

AAB – Agricultură, Alimente, Băuturi/București, Acqua Magazin/București, Advertising Maker/București, Agricultura Europeană/Ialomița, Amphion/Constanța, ANAT Media/București, Ancheta/Călărași, Andrei/Bihor, AntiStress/Argeș, Apostrof/Cluj, Argeș/Argeș, Arhitext Design/București, ArPolis/Arad, Artă de a trăi – Magazin/Iași, Așii Vâlcii/Vâlcea, Ateneu/Bacău, Atitudini/București, Auto Expert/București, Auto Mondial/București, Auto Puls/București, Autoturism/București, Avancronica/Arad, Avantaje/București, Aventuri la pescuit/București.

B.

Balcanii/București, Banat Business/Timiș, Barometrul Medical/București, Barometrul Ora României/București, Barometrul Politic/București, Barometrul Social/București, Beau Monde/București, Best Magazin/București, Biblioteca Bucureștilor/București, Bilanț /București, Blanca/Bihor, Bolero/București, Brașoave/Brașov, Brutarul/Harghita, Bucătăria pentru toți/București, Bucharest Nightlife/București, Bucovina Literară/Suceava, București What Where When/București, Buletin textil de România/București, Burda/București, Business Class Construct/București, Business Construct/București, Business Press/București, Business Travel/București, Business Turism/București.

C.

Cadran Politic/București, Cafeneaua literară/Argeș, Caminul/București, Campaign/București, Cargo România & Bus/București, Carticica Draga mea pentru copii/București, Casa de Vacanță/București, Casa Lux/București, Casa mea/București, CD Forum/Bihor, Ce se întâmplă doctore?/București, Chip Computer&Communications/Brașov, Cinemagia/București, Class/București, Computer Bild/București, Computer World/București, Comunicatii Mobile/București, Confort Magazin/București, Constructii civile si industriale/București, Constructiv/București, Contemporanul/București, Convorbiri literare/Iași, Copilul Meu/București, Cosmopolitan/București, Cultura si Turism.ro/București, Curierul Românesc/București, Cuvântul/București.

D.

D.sign/București, De Bizz/București, Deco Style/București, Descoperă/București, Diplomat Club/București, Domus Util/București, Domus/București, Downtown Magazine/București, Doxi/București, Draga mea – Ghid practic în viața ta/București.

E.

Ecouri Dunărene/Teleorman, Elips/București, Elle/București, Estate Business/București, Eu.Ro.Com/București, Euro Invest/București, Eurolider/București, Eva/București, Expat Life/București.

F.

F1 Racing/București, Farmacia Ta/București, Femeia modernă/București, FHM/București, Filatelia/București, Flacara/București, Food & Bar Magazine/București, Food & Drinks Globus/București, Force Tourism/București, Frontiera/București.

G.

Gastromedia/Harghita, Gazeta Creștină/Botoșani, Ghimpele/Hunedoara, Go 4 it/București , Grădina mea de vis/București, Grădina mea/București.

H.

High Life/București, Historia/București, Home & Office/București, Horoscop și predicții/București, Hotel Restaurant Bar Expert/București, Hustler/București.

I.

Idei de afaceri/București, Idei în dialog/București, Info Turism/București, Informația Lipovei/Arad, Insieme/București, Intercity/București, Invest România/București, Ioana Horoscop/București.

J.

Joy/București, Jurnal de Petrol și Gaze/Prahova, Jurnalul de Breaza/Prahova.

L.

Lemn expert/București, Level Games, Hardware & Lifestyle/Brașov, Locuința mea/București, Locus/Timiș, Look/București, Lugosi Hirmondo/Timiș, Lumea Credinței/București, Lumea Misterelor/București, Lumea/București.

M.

Magazin istoric/București, Magazinul Progresiv/București, Mami/București, Market Watch/București, Maxim/București, Media Expres/Călărași, Medicina Naturistă/București, Men's Health/București, Micul Paris/București, Misiunea Casa/București, Moto Life/București, Mozaic/Dolj, My City Bucharest/București, My Computer/Bihor, My Hardware/Bihor, My Linux/Bihor.

N.

National Geographic/București, Network World/București, Nord Literar/Maramures, Norocii/Bihor.

O.

Oglinda Literară/Vrancea, Olivia/București.

P.

Pagini aiudene/Alba, PC Games/Bihor, PC Magazine/București, PC World/București, Penthouse/București, Pentru Patrie/București, Perfect/București, Pharma Business/București, Piața Financiară/București, Piața/București, Pipo/București, Plai cu boi/București, Planeta Albastră/București, Planul casei mele/București, Playboy/București, Plural/București, Pompierii Români/București, Popcorn/București, Practic idei pentru casă, grădină și apartament/București, Practic în Bucătărie/București, Primul nivel/București, Privirea Magazin/București, Promotor/București.

R.

Realitatea Economică Buzoiană/Buzău, RED Ghid imobiliar/București, Reflex/Caraș-Severin, Regele Fotbal/Timis, Renașterea culturală/Buzău, Repere de Teologie/București, Retail Magazin/București, Revista de comerț și industrie/București, Revista de unelte și echipamente/București, Revista Familia/Bihor, România Pitorească/București, România Turistică/Brașov, România Turistică/Vâlcea.

S.

Sana/București, Secretele bucătăriei/București, Selectiv/București, Sfera politicii/București, Show Time/București, Slab sau gras/București, Snagov/Ilfov, Spirit Militar Modern/București, Steaua/Cluj Stop to Shop/București, Stuff/București, Sunete/Brasov, Superbebe/București, Supercar/București, Șapte seri/Argeș, Știință și Tehnică/București, Știința pentru toți/București.

T.

T3/București, Tabu/București, Tango/București, Terra Magazin/București, The New Europe/București, The One/București, Tir Magazin/București, Tomis/Constanța, Tonica/București, Top News/București, Traveller Magazin/București, Turism – Business Class/București, Turism Club/București.

U.

Unica/București, Univers Moto/București, Unu și UNU/București.

V.

Vacanțe și călătorii/București, Vacanțe la țară/București, Vama Magazin/București, Vânătorul Român/București, Vatra/Mureș, Viața Arădeană/Arad, Viața pretutindeni/Arad, VIP în Banat/Timiș, Viva/București, Vivid/București, Vocea Consumatorului/București.

Bimestriale

A.

Antichități România/București.

B.

Bucharest In Your Pocket/București.

C.

Contra Punct/București.

D.

Dacia Literară/Iași.

E.

Euphorion/Sibiu.

F.

Ferma/Timiș, First Class/București.

G.

Gambit – Revista Română de Șah/București.

H.

HoReCa/București.

I.

Ideal Decor/București.

L.

Lamura/Dolj.

N.

Net Report/București.

P.

Paradox/București.

R.
Revista de Asigurări PRIMM/București.

Trimestriale

A.
Agora/Argeș, Arca/Arad, Ardealul literar/Hunedoara.

C.
Chip Special/Brașov, Cluj-Napoca What, Where, When/Cluj, Constanța What, Where, When/Constanța.

D.
Datini/București.

F.
Financiarul Business Card – Agenda oamenilor de afaceri/Iași.

H.
Hyperion – Caiete Botoșanene/Botoșani.

I.
Intertext/Botoșani.

J.
Jocuri Olimpice/București.

L.
Lucru de mână/București.

M.
Magazin Businessman's/București, Management în sănătate/București, Medicina Familiei/Timiș, Megamix/București, Mentor XXI/Botoșani, Mișcarea Literară/Bistrița-Năsăud.

O.
O casă pentru fiecare/București.

P.
Poliția Civilă/București, Profil/București.

R.
Restituiri/Argeș, Revista de specialitate Profil/București, Revista Medicală Botoșaneană/Botoșani.

S.
Secolul 21/București, Societăți Listate/București.

T.
Timișoara What, Where, When/Timiș, Transylvanian Review/Cluj.

V.
Vacanța ta perfectă/București, Vacanțe în România/București, VisitBucharest/București.

Bianuale

A.
Arad What, Where, When/Arad, Anul financiar/București.

B.
Bursa IT/București.

C.
Caietele lui Moped/Sibiu.

F.
Frizuri/București.

M.
Meandre/București.

Anuale

A.
Anuar Construcții România/București, Anuar Textile România/București, Auto/București, Auto Special Catalog/București.

C.

Cadouri de Crăciun/București, Casa/București, Construcții/București.

G.

Gadget/București.

I.

Investiții străine/București.

S.

Servicii financiare/București.

T.

Top 100 femei de succes/București, Top 300 cei mai bogați români/București, Top 50 cele mai bune companii pentru care să lucrezi/București.

W.

Welcome to Bucharest/București.

Ocazionale

A.

Agenda construcțiilor/București.

B.

Bar & Wine/București, Bursa construcțiilor/București.

F.

Fereastra/București, Food expo/București.

G.

Gazeta de informatică/București.

H.

Hotel Project/București.

P.

Pescar Modern/București.

Radiouri

C.

City FM/București.

D.

Deutsche Welle/București

Dinamic FM/Brașov

E.

Europa FM/București

F.

Fun Radio/București

I.

Impact FM/Suceava

K.

Kiss FM/București

M.

Mix FM Bistrița/Bistrita-Năsăud, Mix FM/Arad, Mix FM/Bacău, Mix FM/Bihor, Mix FM/Covasna, Mix FM/Harghita, Mix FM/Ialomița.

N.

Național FM/Alba, Național FM/Argeș, Național FM/Bacău, Național FM/Bihor, Național FM/Brașov, Național FM/București, Național FM/Cluj, Național FM/Constanța, Național FM/Dolj, Național FM/Gorj, Național FM/Hunedoara, Național FM/Maramureș, Național FM/Prahova, Național FM/Sălaj, Național FM/Sibiu, Național FM/Timiș, Nord Est FM Roman/Neamț, Nord/Suceava.

P.

Phoenix FM/Argeș, Pro FM/București.

R.

R – Argus/Tulcea, Radio "D"/Dâmbovița, Radio 1/Teleorman, Radio 21 Bistrița/Bistrița-Năsăud, Radio 21/Alba, Radio 21/Arad, Radio 21/Argeș, Radio 21/București, Radio 21/Cluj, Radio 21/Hunedoara, Radio

21/Sibiu, Radio Actual/Braşov, Radio Agnus/Cluj, Radio Alfa/Bacău, Radio Alfa/Galaţi, Radio Alpha Total 2/Argeş, Radio Alpha Total/Argeş, Radio Alpha Total/Vrancea, Radio Analog/Timiş, Radio Antena Braşovului/Braşov, Radio Antena Satelor/Bucureşti, Radio Ardealul/Harghita, Radio As/Suceava, Radio Balada/Bistriţa-Năsăud, Radio BBC România/Bucureşti, Radio Benix/Argeş, Radio Bistriţa/Bistriţa-Năsăud, Radio Blaj/Alba, Radio Braşov/Brasov, Radio Bucureşti/Bucureşti, Radio Campus/Buzau, Radio Campus/Ialomiţa, Radio Civic/Bucureşti, Radio Club FM/Maramureş, Radio Cluj/Cluj, Radio CNM/Arad, Radio Color/Hunedoara, Radio Craiova/Dolj, Radio Dada/Vrancea, Radio Deea/Bacau, Radio Deea/Botoşani, Radio Deea/Bucureşti, Radio Deea/Harghita, Radio Deea/Neamţ, Radio Delta RFI/Bucureşti, Radio Delta/Alba, Radio Doina FM/Constanţa, Radio Dorna/Suceava, Radio Energy/Alba, Radio Energy/Harghita, Radio Etalon/Vâlcea, Radio Europa Liberă/Bucureşti, Radio Europa Nova/Timiş, Radio Eveniment/Alba, Radio Eveniment/Sibiu, Radio Extra/Harghita, Radio Fagaraş /Braşov, Radio Favorit FM/Bihor, Radio Fir/Cluj, Radio Focus/Buzău, Radio Fun FM/Harghita, Radio Gaga/Mureş, Radio Galaţi/Galaţi, Radio Galaxia/Maramureş, Radio Galaxy/Mehedinţi, Radio Gold/Suceava, Radio Guerrilla/Bucureşti, Radio Guerrilla/Cluj, Radio Hit/Iaşi, Radio Horion Craiova/Dolj, Radio Impact/Brăila, Radio Impact/Satu Mare, Radio Impact/Teleorman, Radio Impuls 21/Cluj, Radio Impuls/Braşov, Radio Kiss FM/Argeş, Radio Kiss FM/Bihor, Radio Kiss FM/Bistriţa-Năsăud, Radio Kiss FM/Braşov, Radio Kiss FM/Călăraşi, Radio Kiss FM/Cluj, Radio Kiss FM/Constanţa, Radio Kiss FM/Dolj, Radio Kiss FM/Giurgiu, Radio Kiss FM/Hunedoara, Radio Kiss FM/Iaşi, Radio Kiss FM/Maramureş, Radio Kiss FM/Prahova, Radio Kiss FM/Sibiu, Radio Kiss FM/Suceava, Radio Kiss FM/Tulcea, Radio Kiss FM/Vrancea, Radio Kiss/Brăila, Radio Lumina/Mehedinţi, Radio M Plus/Neamţ, Radio Media/Buzău, Radio Mediaş 725/Sibiu, Radio Meridian/Botoşani, Radio Metronom/Vâlcea, Radio Micul Samaritean/Braşov, Radio Micul Samaritean/Bucureşti, Radio Micul Samaritean/Maramureş, Radio Micul Samaritean/Suceava, Radio Minisat/Caras-Severin, Radio Minisat/Dâmboviţa, Radio Mix Alba Iulia/Alba, Radio Mix FM/Braşov, Radio Mix FM/Bucureşti, Radio Mix FM/Constanţa, Radio Mix FM/Mureş, Radio Mix FM/Prahova, Radio Mix FM/Sibiu, Radio Mix Montan FM/Prahova, Radio Mix/Alba, Radio Muntenia FM/Argeş, Radio Neptun/Constanţa, Radio Nord Est FM/Iaşi, Radio Nova FM/Braşov, Radio Nova FM/Timiş, Radio Olteniţa/Călăraşi, Radio Omega/Gorj, Radio Orion/Alba, Radio Orion/Argeş, Radio Orion/Constanţa, Radio Orion/Ialomiţa, Radio Orion/Suceava, Radio Ortodoxia/Braşov, Radio Prahova/Prahova, Radio Pro FM/Alba, Radio Pro FM/Arad, Radio Pro FM/Braşov, Radio Pro FM/Buzău, Radio Pro FM/Cluj, Radio Pro FM/Constanţa, Radio Pro FM/Hunedoara, Radio Pro FM/Mureş, Radio Pro FM/Olt, Radio Pro FM/Prahova, Radio Pro FM/Timiş, Radio Prompt/Bihor, Radio Puls/Dâmboviţa, Radio RCN/Hunedoara, Radio Reîntregirea/Alba, Radio Renaşterea/Cluj, Radio Ring/Sibiu, Radio România Actualităţi/Bucureşti, Radio România Cultural/Bucureşti, Radio România Muzical/Bucureşti, Radio Romantic/Cluj, Radio Samtel/Satu Mare, Radio Semnal/Teleorman, Radio Siculus/Covasna, Radio Sky/Constanţa, Radio Snagov/Bucureşti, Radio SOS/Prahova, Radio Special/Braşov, Radio Star/Argeş, Radio Star/Braşov, Radio Star/Bucureşti, Radio Star/Cluj, Radio Star/Constanţa, Radio Star/Mureş, Radio Star/Suceava, Radio Star/Vrancea, Radio Stil FM/Călăraşi, Radio Sud Craiova/Dolj, Radio Sud-Est/Ialomiţa, Radio Târgu Jiu/Gorj, Radio Terra/Iaşi, Radio Terra/Neamţ, Radio Timişoara/Timiş, Radio Top 91/Suceava, Radio Total/Bucureşti, Radio Transilvania L.B.M./Satu Mare, Radio Transilvania/Bihor, Radio Transilvania/Bistriţa-Năsăud, Radio Transilvania/Cluj, Radio Transilvania/Mureş, Radio Transilvania/Sălaj, Radio Trinitas/Iaşi, Radio Trinitas/Neamţ, Radio Trinitas/Suceava, Radio Unison/Sălaj, Radio Unison/Vaslui, Radio Unu/Neamţ, Radio Unu/Satu Mare, Radio Vâlcea 1/Vâlcea, Radio Vâlcea 2/Vâlcea, Radio Vâlcea 3/Vâlcea, Radio Vest/Timiş, Radio Vipp/Vaslui, Radio Vocea Evangheliei/Bihor, Radio Vocea Evangheliei/Cluj, Radio Vocea Evangheliei/Sibiu, Radio Vocea Evangheliei/Timiş, Radio Vocea Speranţei/Bucureşti, Radio Vocea Speranţei/Cluj, Radio Voces Campi/Călăraşi, Radio Vox Costineşti/Constanţa, Radio Vox T/Iaşi, Radio WZL FM/Prahova, Radioson/Mureş, Romantic FM/Bucureşti, Radio Constanţa/Constanţa, Radio Reşiţa/Caras-Severin.

S.

Slager FM/Covasna, Societatea Română de Radiodifuziune, Star FM/Gorj, Star Radio/Harghita, Studioul Regional de Radio Constanţa/Constanţa, Studioul Teritorial de Radio Arad/Arad, Studioul Teritorial de Radio Iaşi/Iaşi, Studioul Teritorial de Radio Reşiţa/Caras-Severin, Studioul Teritorial de Radio Târgu Mureş/Mureş.

T.

Tulcea 21/Tulcea

V.

Vocea Evangheliei/Braşov, Vocea Evangheliei/Suceava, Vocea Speranţei/Braşov, Vocea Speranţei/Constanţa.

Televiziuni

A.

A+/București, Acasă TV/București, Alfa TV/Bacău, Alpha TV/Argeș, Alpha TV/București, Ambasador TV/Galați, Analog TV/Timiș, Antena 1/Argeș, Antena 1/Bihor, Antena 1/Brașov, Antena 1/Brăila, Antena 1/București, Antena 1/Cluj, Antena 1/Constanța, Antena 1/Gorj, Antena 1/Hunedoara, Antena 1/Ialomița, Antena 1/Mureș, Antena 1/Sibiu, Antena 1/Suceava, Antena 1/Vaslui, Antena 3/București, Antena1/Prahova, Arbore TV/Suceava, AS TV/Bistrița-Năsăud, Atlas TV/Vrancea, Axa TV/Cluj, Axa TV/Hunedoara.

B.

B1 TV/București, Bamir TV/Dolj.

C.

Canal 7/Maramureș, Canal Teleshop/București, Club TV/Maramureș, CNS Roman/Neamț, Cony Sat/Vrancea, Cromtel/Suceava.

D.

Datina TV/Mehedinți, Digital 3 TV/Harghita, Diplomatic TV/Vrancea, Diva TV/Giurgiu.

E.

Elac TV/Mureș, Etno TV/București, Express TV/Galați.

F.

Favorit TV/București, Feny TV/Harghita.

H.

Halley TV/Maramureș, HBO/București.

I.

Intmar TV1/Tulcea.

K.

KATV Star/Sibiu, KTV/Harghita.

L.

Life Style TV Euforia/București, Local TV/Buzău.

M.

M Puls TV/Neamț, M.T.C. Constanța/Constanța, Media TV/Teleorman, Mega TV/Brăila, Mega TV/Galați, Minimax/București, Mix 2/Brașov, Mix TV/Brașov, MTV România/București, Muntenia TV/Giurgiu, Muscel TV/Argeș.

N.

N24/București, Național TV/București, Național Geographic Channel/București, Neptun TV/Constanța.

O.

Oltenia/Dolj, ONE TV/Hunedoara, OTV/București.

P.

Partener TV/București, Prahova TV/Prahova, Prima TV/București, Pro Cinema/București, Pro TV Internațional/București, Pro TV/Alba, Pro TV/Arad, Pro TV/Argeș, Pro TV/Bihor, Pro TV/Brașov, Pro TV/București, Pro TV/Buzău, Pro TV/Cluj, Pro Tv/Constanța, Pro TV/Galați, Pro TV/Hunedoara, Pro TV/Iași, Pro TV/Maramureș, Pro TV/Mureș, Pro TV/Olt, Pro TV/Prahova, Pro TV/Sibiu, Pro TV/Timiș.

R.

Rav TV Săcele/Brașov, Realitatea TV Deva/Hunedoara, Realitatea TV/București, RTT/Brașov, RTV/Dolj.

S.

Sat Line F.L./Călărași, Sat TV/Prahova, Senso/București, Sighișoara TV/Mureș, Societatea Română de Televiziune, Somax TV/Botoșani, Syeki TV/Harghita.

T.

Târgoviște TV/Dâmbovița, Tele 7 Neamt/Neamț, Tele Europa Nova/Cluj, Tele M/Iași, Tele Nova Brașov/Brașov, Teleuniversitatea TV/Dolj, Teleuniversitatea TV/Timiș, Ten TV/Timiș, Terra Sat Craiova/Dolj, Terra Sat Severin/Mehedinți, Transilvania TV/Bihor, TV Arad/Arad, TV Bit/Iași, TV Cony Sat/Tulcea, TV Electron M Bit/Suceava, TV Electron M Bit/Tulcea, TV Etalon/Vâlcea, TV Europa Nova/Timiș, TV Eveniment/Sibiu, TV Galați/Galați, TV K Lumea/București, TV Modreni Sat/Buzău, TV Parâng/Hunedoara, TV Polyp/Covasna, TV România de Măine/București, TV Sport/București, TV Star/Brașov, TV Terra Sat Pitesti/Argeș, TV Vaslui/Vaslui, TV9/Sibiu, TVM/Neamț, TVR 1/București, TVR 2/București, TVR Cluj/Cluj, TVR Cultural/București, TVR Iași/Iași, TVR Internațional/București, TVR

Studio Teritorial Craiova/Dolj, TVR Timișoara/Timiș, TVS/Argeș, TVS/Bihor, TVS/Brașov, TVS/Gorj.

U.

U Televiziune Interactivă/București, Unu TV/Neamț.

V.

Vâlcea 1/Vâlcea, Vâlcea 2/Vâlcea, Vâlcea 3/Vâlcea, Videoreporter/Botoșani.

W.

Wyl TV/Prahova.

Agenții de presă

A.

Agencia de Știri Prompt Media/București, Agence France Presse/București, Ager Press/București, AM Press/București, Amos News/București, AR Press/București, ARIIS/București, ASIS/Iași, Associated Press/București.

B.

Bloomberg News/București.

C.

China Noua/București, Click News/Dolj.

D.

Dow Jones News Wires/București, DS Press/Iași.

E.

EFE Spania/București, Euro Aqua Press/Cluj.

G.

Guliver/București.

I.

Internet Securities/București, Itar-Tass/București.

L.

Lider Plus/Iași.

M.

Media Expres/Călărași, Media Tim/București, Mediafax/București.

R.

Rador/București, Reuters/București, RIA Novosti/București, Romanian Global News/București, RomNet/București, RomNet/Iași, Rompres/București.

S.

Standard Media/București.