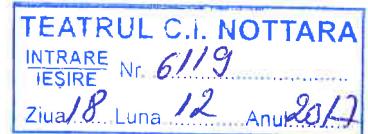


**CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE
INSTITUȚIE PE ANUL 2018 - 2019
TEATRUL C.I.NOTTARA - BUCUREȘTI**



PĂRȚILE CONTRACTANTE:

În temeiul **Codului Muncii** - Legea 53/2003, republicată în Monitorul Oficial nr. 345 din 18 Mai 2011, aşa cum a fost modificat și completat ulterior;

În temeiul **Legii 319/2006** privind securitatea și sănătatea în muncă împreună cu **Hotărârea Guvernului nr.1.425/30.10.2006** pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii securității și sănătății în muncă nr.319/2006, așa cum au fost modificate și completează ulterior;

În baza **Procesului verbal nr.2717/14.12.2017**, încheiat în cadrul ședinței din data de **14.12.2017** prin care s-a negociați prezentul contract colectiv de muncă și s-a numit reprezentanțul Salariaților;

În baza **Hotărârii de Guvern nr. 1/2017** pentru stabilirea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată;

În baza **Legislației muncii în materie, în vigoare.**

În temeiul **Legii nr. 62/2011** a dialogului social, publicată în Monitorul Oficial partea I nr. 322/10.05.2011, republicată, cu modificările și completările ulterioare, a legii 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare precum și a Legii 153/2017 lprivind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, s-a încheiat prezentul contract colectiv de muncă la nivel de instituție între:

1. Conducerea Teatrului C.I.Nottara, reprezentată prin Manager (Director) **Marinela Tepuș**, în calitate de angajator și
2. Salariații Teatrului C.I.Nottara reprezentați în conformitate cu art. 221 și următoarele din Legea 53/2003, cu modificările și completările ulterioare prin delegații salariaților din instituție, desemnați prin proces verbal de alegere a reprezentanților salariaților nr.2506/29.11.2017.

Inspectoratul Teritorial de Muncă București

C.C.M./ACT ADIȚIONAL

**CAPITOLUL I
DISPOZITII GENERALE
Secțiunea I**

Nr. 30 / 31.01.2018

Aplicarea, durata, modificarea, suspendarea și închiderea CCM

ART. 1. Prezentul contract colectiv de muncă se fundamentează pe principiile bunei-credințe și ale respectului reciproc, în virtutea cărora fiecare parte se obligă să acorde toată atenția intereselor celeilalte părți. Prin încheierea prezentului contract colectiv de muncă, părțile semnatare își manifestă și disponibilitatea pentru promovarea unor relații de muncă echitabile, de natură să asigure protecția socială a Salariaților, prevenirea sau limitarea conflictelor colective de muncă ori evitarea declanșării grevelor.

ART. 2.(1) Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică tuturor salariaților din Teatrul C.I.Nottara, respectiv personalului artistic și de specialitate artistică, personalului tehnic de scenă, economic, administrativ și muncitorilor de la ateliere, scenă și deservire.

(2) Numărul salariaților Teatrului C.I.Nottara, beneficiari ai prezentului contract colectiv de muncă, la data încheierii acestuia, este de 131.

(3) De prevederile prezentului contract colectiv de muncă vor beneficia și persoanele ce vor fi angajate în instituție după data încheierii prezentului contract colectiv de muncă.



(4) Prezentul contract colectiv de muncă la nivel de instituție asigură garanții minime pentru încheierea contractelor individuale de muncă (CIM).

(5) Drepturile salariaților, prevăzute în prezentul CCM, nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi colective sau individuale care au fost recunoscute anterior, stabilite la nivel de instituție.

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

(7) Teatrul C.I.Nottara va asigura afișarea în instituție, în locurile stabilite de comun acord cu organizația sindicală, a textului prezentului contract colectiv de muncă (CCM), precum și multiplicarea acestuia, astfel încât salariații să ia cunoștință de conținutul lui.

(8) Reprezentanții sindicatului și/sau reprezentanții salariaților și conducerea instituției vor verifica modul în care sunt respectate prevederile din prezentul contract și vor asigura coroborarea prevederilor Regulamentului de Organizare și Funcționare a instituției, precum și a Regulamentului de Ordine Interioară cu prevederile prezentului contract.

ART.3 Părțile contractante convin că se vor exercita liber și nestârjenit toate drepturile legale, conform reglementărilor în vigoare cu privire la drepturile sindicale.

ART.4. Conducerea Teatrului C.I.Nottara se obligă să nu condiționeze și să nu constrângă sau să limiteze exercitarea activităților liderilor de sindicat, decât în limitele prevăzute de lege, fiind exclusă, în acest sens, orice cenzură sau restricționare.

ART. 5.(1) Contractul colectiv de muncă la nivel de instituție cuprinde drepturile și obligațiile Instituției și ale salariaților cu privire la stabilirea condițiilor generale și specifice de muncă.

(2) La angajare și la stabilirea drepturilor individuale, Instituția va asigura egalitatea de şanse și de tratament pentru toți salariații, fără discriminări directe sau indirecte, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor decurgând din contractul colectiv de muncă.

ART. 6. Prezentul contract colectiv de muncă se încheie pentru o perioadă de doi ani, cu posibilitatea revizuirii prin act adițional de câte ori este nevoie. Dacă nici una din părți nu denunță contractul cu 30 de zile înainte de expirarea perioadei pentru care a fost încheiat, valabilitatea acestuia se prelungește prin act adițional până la încheierea unui nou contract dar nu mult de 12 luni.

ART. 7.(1) Este posibilă o modificare a prezentului contract, care, în caz de acord, va atrage după sine modificări prin bună înțelegere.

(2) Orice cerere de modificare a prezentului contract atrage după sine noi negocieri.

(3) Cererea de modificare se comunică în scris celeilalte părți, cu cel puțin 30 de zile înainte de data propusă pentru începerea negocierilor.

(4) Negocierile cu privire la modificare nu vor putea începe mai târziu de 15 zile lucrătoare de la data comunicării și nici mai devreme de 2 zile lucrătoare de la data acestei comunicări.

(5) Cererile de modificare vor fi depuse de către reprezentanții Instituției la sindicat și/sau reprezentanții salariaților, iar ale sindicatului și/sau reprezentanților salariaților, la reprezentanții Instituției.

(6) Modificările aduse contractului colectiv de muncă se comunică, în scris, organului la care se păstrează și devin aplicabile de la data înregistrării lor.

ART. 8. Instituția, la cererea sindicatului și/sau a reprezentanților salariaților, va pune la dispoziția acestuia, cu cel puțin 5 zile înainte, informațiile și documentele necesare, pentru a putea fi folosite la negocierea CCM.



ART. 9. Suspendarea și încetarea prezentului contract au loc în condițiile stabilite de părțile contractante și potrivit prevederilor legale.

ART. 10.(1) Interpretarea clauzelor prezentului contract se face prin consens.
(2) Dacă nu se realizează consensul, clauza se interpretează conform regulilor de drept comun, iar dacă și după aceasta există îndoială, se interpretează în interesul cel mai favorabil salariaților.

ART. 11. Instituția va asigura afișarea în incinta sa, la locurile stabilite cu sindicatul și/sau reprezentanții salariaților, a prezentului contract colectiv de muncă la nivel de instituție (CCM).

ART. 12. Împoterniciții sindicatului și/sau reprezentanții salariaților și Instituția vor verifica modul în care sunt respectate prevederile din prezentul contract și vor asigura coroborarea prevederilor acestuia cu reglementările de organizare și funcționare a instituției precum și cu cel de ordine interioară.

ART. 13.(1) Drepturile salariaților, prevăzute în prezentul CCM, nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi colective sau individuale care au fost recunoscute anterior, stabilite la nivel de instituție.

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

(3) Părțile se obligă ca în perioada de aplicare a prezentului CCM să nu promoveze și să nu susțină proiecte de acte normative a căror adoptare ar conduce la diminuarea drepturilor ce decurg din contractul colectiv de muncă.

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

(2) Instituția se obligă să nu condiționeze, să nu constrângă sau să limiteze exercitarea activităților reprezentanților aleși în organele de conducere ale sindicatului în exercitarea funcției lor.

Secțiunea a II-a Concilierea-comisia paritară

ART. 15. (1) În vederea rezolvării eventualelor probleme care ar surveni în aplicarea prezentului contract colectiv de muncă, părțile convin să instituie o comisie paritară și de posibilități, la solicitarea uneia sau a ambelor părți.

(2) Componența, competența, organizarea și funcționarea comisiei paritare sunt stabilite prin regulament.



CAPITOLUL II **DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE PĂRȚILOR**

Secțiunea I **Dispoziții generale**

ART. 16. Părțile recunosc drepturile și obligațiile lor astfel cum sunt prevăzute în reglementările organismelor de ramură, interne și internaționale și convin ca prevederile prezentului contract colectiv de muncă să se aplique în măsura în care completează și nu reduc drepturile câștigate de părți.

Secțiunea a II-a **Drepturile și obligațiile sindicatului și/sau reprezentanților salariaților**

ART. 17. Organizația sindicală și/sau reprezentanții salariaților au, în principal următoarele drepturi:

- a) să-i reprezinte, la orice nivel, pe membrii lor, cu privire la situațiile ce izvorăsc din raporturile de muncă ale acestora, prevăzute în CCM aplicabil și Contractul individual de muncă;
- b) să participe la ședințele organelor de conducere ale acestuia, ori de câte ori sunt invitați, cu statul de observator, atunci când se dezbat probleme care privesc drepturile și obligațiile salariaților pe care îi reprezintă;
- c) să verifice, ca urmare a unei sesizări ori din oficiu, modul cum sunt respectate prevederile prezentului contract colectiv de muncă;
- d) să facă propuneri în legătură cu îmbunătățirea condițiilor de muncă ale salariaților și ale prevederilor prezentului contract colectiv de muncă.

ART. 18. Organizația sindicală și/sau reprezentanții salariaților au, în principal următoarele obligații:

- a) să respecte reglementările organismelor de ramură interne, regulamentul de organizare și funcționare, precum și regulamentul de ordine interioară a instituției;
- b) să sprijine Teatrul C.I.Nottara pentru realizarea prevederilor prezentului contract colectiv de muncă;
- c) să militeze pentru asigurarea unui climat favorabil în rândul salariaților, în vederea desfășurării în bune condiții a activității și disciplinei muncii;
- d) să recunoască drepturile instituției de a conduce și supravegheaa desfășurarea activității administrative și de spectacol, gestionarea patrimoniului, aplicarea măsurilor disciplinare și materiale împotriva celor vinovați de săvârșirea unor abateri de această natură ori provocarea de prejudicii;
- e) să nu inițieze conflicte de muncă, ca urmare a măsurilor de reorganizare, transferare, disciplinare, materiale și altele, stabilite în limitele legii și în condițiile contractului colectiv de muncă;
- f) să nu revendice avantaje materiale pentru membrii lor, în cazul în care aceștia nu și realizează atribuțiile din motive imputabile lor.



Secțiunea a III-a
Drepturile și obligațiile Teatrului C.I.Nottara

ART. 19. Teatrul C.I.Nottara are, în principal, următoarele drepturi:

- a) să conceapă și să aplice strategii și politici de dezvoltare a lor;
- b) să stabilească obiectivele și sarcinile concrete ale salariaților;
- c) să încheie acte juridice, prin reprezentanții săi, în condițiile legii;
- d) să selecteze, să angajeze și să concedieze salariații, cu respectarea prevederilor Codului Muncii și ale contractului colectiv de muncă;

ART. 20. Teatrul C.I.Nottara are, în principal, următoarele obligații:

- a) să aplice prevederile contractului colectiv de muncă și să stabilească măsuri concrete pentru respectarea disciplinei muncii de către toți salariații, cu privire la drepturile și obligațiile lor;
- b) să stabilească măsurile necesare pentru respectare normelor de protecția și igiena muncii, a normelor legale privind disciplina financiar-contabilă;
- c) să conceapă și să aplice programe de pregătire și de perfecționare a pregătirii profesionale a salariaților, la nivelul performanțelor și obiectivelor propuse;
- d) să respecte dreptul la apărare al salariaților și dreptul de a fi asistat ori reprezentat de sindicat și/sau reprezentanții salariaților.

Secțiunea a III-a
Drepturile și obligațiile Teatrului C.I.Nottara

ART. 21. (1) Părțile au convenit că nu sunt permise:

- a) imixtiunea sindicatului și/sau a reprezentanților salariaților în probleme care țin în mod exclusiv de activitatea de conducere a instituției;
- b) imixtiunea instituției în problemele salariaților, ce țin în mod exclusiv de competența sindicatului și/sau a reprezentanților salariaților.

(2) Nici una dintre părți nu se poate prevăla de drepturile sale în scopul acoperirii unor abuzuri noi sau a fraudării legii.

ART. 22. (1) Părțile participă, reciproc, pe bază de invitație, la adunări, ședințe sau întruniri în care se discută probleme privind relațiile de muncă, drepturile și obligațiile salariaților ori alte probleme privind contractul colectiv de muncă.

(2) Fiecare parte participă în calitate de observator, la întrunirile prevăzute la alin.(1).

ART. 23. Instituția, recunoscând sindicatul și/sau reprezentanții salariaților, se angajează să nu obstrueze în nici un fel activitatea lui/lor și să faciliteze desfășurarea unor acțiuni sindicale în interesul îmbunătățirii condițiilor și relațiilor de muncă.

ART. 24. În cazul declansării grevei, sindicatul și/sau reprezentanții salariaților se angajează ca, pe întreaga durată a ei, să ia toate măsurile necesare pentru protecția bunurilor materiale deținute cu orice titlu juridic de către instituție.

ART.25. Părțile se angajează să întreprindă acțiuni comune, pe plan intern și extern, pentru promovarea imaginii și intereselor instituției în general, și să se abțină de la declarații calomnioase la adresa conducerii instituției și a liderilor sindicali și/sau a reprezentanților salariaților.



ART.26. Părțile convin ca , instituția să rețină și să vireze sindicatului cotizația de sindicat pe statele lunare de plată, pe baza listelor și a quantumului prezentate de reprezentanții sindicatului.

CAPITOLUL III

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

ART. 27.(1) În vederea stabilirii concrete a drepturilor și obligațiilor salariaților, angajarea se face prin încheierea contractului individual de muncă (CIM).

(2) Încheierea CIM se face pe baza condițiilor stabilite de lege, cu respectarea drepturilor fundamentale ale cetățeanului și numai pe criteriul aptitudinilor și competenței profesionale.

ART. 28. (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 va cuprinde cel puțin clauzele prevăzute în Anexa nr. 1.

ART. 29. (1) Contractul individual de muncă se încheie în baza consumământului părților, în formă scrisă, în limba română, anterior începerii activității de către salariat.. Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine Instituției.

(2) Anterior începerii activității, contractul individual de muncă se înregistrează în registrul general de evidență a salariaților, care se transmite inspectoratului teritorial de muncă.

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

(4) Instituția este obligat să păstreze la locul de muncă o copie a contractului individual de muncă pentru salariații care prestează activitate în acel loc.

(5) Munca prestată în temeiul unui contract individual de muncă conferă salariatului vechime în muncă.

(6) Absențele nemotivate și conchediile fără plată se scad din vechimea în muncă.

(7) Fac excepție de la prevederile alin. (6) conchediile pentru formare profesională fără plată, acordate în condițiile art. 155 și 156 din Codul Muncii.

(8) Obligațiile contractuale ale salariaților față de instituție sunt precizate în fișa postului, parte integrantă a CIM. Fișa postului este elaborată de către angajator potrivit legii.

ART. 30. (1) Anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, Instituția are obligația de a informa persoana care solicită angajarea ori, după caz, salariatul, cu privire la clauzele generale pe care intenționează să le înscrive în contract sau să le modifice.

(2) Obligația de informare a persoanei selectate în vederea angajării sau a salariatului se consideră îndeplinită de către angajator la momentul semnării contractului individual de muncă sau a actului adițional, după caz.

(3) Persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, va fi informată cu privire la cel puțin următoarele elemente:

a) identitatea părților;

b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri;

c) sediul sau, după caz, domiciliul Instituției;

d) funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative, precum și fișa postului, cu specificarea atribuțiilor postului;

e) criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului aplicabile la nivelul Instituției;

f) riscurile specifice postului;



- g) data de la care contractul urmează să își producă efectele;
- h) în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau al unui contract de muncă temporară, durata acestora;
- i) durata conchediului de odihnă la care salariatul are dreptul;
- j) condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia;
- k) salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum și periodicitatea plășii salariatului la care salariatul are dreptul;
- l) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și ore/săptămână;
- m) indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului;
- n) durata perioadei de probă.

(4) Elementele din informarea prevăzută la alin.(3) trebuie să se regăsească și în conținutul contractului individual de muncă.

(5) Orice modificare a uneia dintre elementele prevăzute la alin. (3) în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unei acte adiționale la contract, anterior producerii modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege sau în contractul colectiv de muncă aplicabil.

(6) La negocierea, încheierea sau modificarea contractului individual de muncă, oricare dintre părți poate fi asistată de terți, conform propriei opțiuni, cu respectarea prevederilor alin. (7).

(7) Cu privire la informațiile furnizate salariatului, prealabil încheierii contractului individual de muncă, între părți poate interveni un contract de confidențialitate.

Art. 31 În situația în care Instituția nu își execută obligația de informare prevăzută la art. 16, persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, are dreptul să sesizeze, în termen de 30 de zile de la data neîndeplinirii acestei obligații, instanța judecătorească competentă și să solicite despăgubiri corespunzătoare prejudiciului pe care l-a suferit ca urmare a neexecutării de către angajator a obligației de informare.

Art. 32 (1) În afara clauzelor esențiale prevăzute la art. 16, între părți pot fi negociate și cuprinse în contractul individual de muncă și alte clauze specifice.

(2) Sunt considerate clauze specifice, fără ca enumerarea să fie limitativă:

- a) clauza cu privire la formarea profesională;
- b) clauza de neconcurență;
- c) clauza de mobilitate;
- d) clauza de confidențialitate.

Art. 33 (1) La încheierea contractului individual de muncă sau pe parcursul executării acestuia, părțile pot negocia și cuprinde în contract o clauză de neconcurență prin care salariatul să fie obligat ca după închiderea contractului să nu presteze, în interes propriu sau al unui terț, o activitate care se află în concurență cu cea prestată la Instituția său, în schimbul unei indemnizații de neconcurență lunare pe care Instituția se obligă să o plătească pe toată perioada de neconcurență.

(2) Clauza de neconcurență își produce efectele numai dacă în cuprinsul contractului individual de muncă sunt prevăzute în mod concret activitățile ce sunt interzise salariatului la data închiderii contractului, cantumul indemnizației de neconcurență lunare, perioada pentru care își produce efectele clauza de neconcurență, terții în favoarea căror se interzice prestarea activității, precum și aria geografică unde salariatul poate fi în reală competiție cu Instituția.

(3) Indemnizația de neconcurență reprezintă o cheltuială efectuată de angajator, este deductibilă la calculul profitului impozabil și se impozitează la persoana fizică beneficiară, potrivit legii.



Art. 34 (1) Clauza de neconcurență își poate produce efectele pentru o perioadă de maximum 2 ani de la data închetării contractului individual de muncă.

(2) Prevederile alin. (1) nu sunt aplicabile în cazurile în care închetarea contractului individual de muncă s-a produs de drept, cu excepția cazurilor prevăzute la art. 56 alin. (1) lit. c), e), f), g) și i) din Codul Muncii, ori a intervenit din inițiativa Instituției pentru motive care nu țin de persoana salariatului.

Art. 35 (1) Clauza de neconcurență nu poate avea ca efect interzicerea în mod absolut a exercitării profesiei salariatului sau a specializării pe care o deține.

(2) La sesizarea salariatului sau a inspectoratului teritorial de muncă instanța competentă poate diminua efectele clauzei de neconcurență.

Art. 36 În cazul nerespectării, cu vinovătie, a clauzei de neconcurență salariatul poate fi obligat la restituirea indemnizației și, după caz, la daune-interese corespunzătoare prejudiciului pe care l-a produs Instituției.

Art. 37 (1) Prin clauza de mobilitate părțile în contractul individual de muncă stabilesc că, în considerarea specificului muncii, executarea obligațiilor de serviciu de către salariat se realizează într-un loc stabil de muncă. În acest caz salariatul beneficiază de prestații suplimentare în bani sau în natură.

(2) Cquantumul prestațiilor suplimentare în bani sau modalitățile prestațiilor suplimentare în natură sunt specificate în contractul individual de muncă.

Art. 38 (1) Prin clauza de confidențialitate părțile convin ca, pe toată durata contractului individual de muncă și după închetarea acestuia, să nu transmită date sau informații de care au luat cunoștință în timpul executării contractului, în condițiile stabilite în regulamentele interne, în contractele colective de muncă sau în contractele individuale de muncă.

(2) Nerespectarea acestei clauze de către oricare dintre părți atrage obligarea celui în culpă la plata de daune-interese.

ART. 39. (1) O persoană poate fi angajată în muncă numai în baza unui certificat medical, care constată faptul că cel în cauză este apt pentru prestarea acelei munci.

(2) Nerespectarea prevederilor alin. (1) atrage nulitatea contractului individual de muncă.

(3) Competența și procedura de eliberare a certificatului medical, precum și sancțiunile aplicabile Instituției în cazul angajării sau schimbării locului ori felului muncii fără certificat medical sunt stabilite prin legi speciale.

(4) Solicitarea, la angajare, a testelor de graviditate este interzisă.

(5) La angajarea în domeniile sănătate, alimentație publică, educație și în alte domenii stabilite prin acte normative se pot solicita și teste medicale specifice.

ART. 40. Certificatul medical este obligatoriu și în următoarele situații:

- a) la reînceperea activității după o întrerupere mai mare de 6 luni, pentru locurile de muncă având expunere la factori nocivi profesionali, și de un an, în celealte situații;
- b) în cazul detașării sau trecerii în alt loc de muncă ori în altă activitate, dacă se schimbă condițiile de muncă;
- c) la începerea misiunii, în cazul salariaților încadrați cu contract de muncă temporară;
- d) în cazul ucenicilor, practicanților, elevilor și studentilor, în situația în care urmează să fie instruiți pe meserii și profesii, precum și în situația schimbării meseriei pe parcursul instruirii;
- e) periodic, în cazul celor care lucrează în condiții de expunere la factori nocivi profesionali, potrivit reglementărilor Ministerului Sănătății;



- f) periodic, în cazul celor care desfășoară activități cu risc de transmitere a unor boli și care lucrează în sectorul alimentar, zootehnic, la instalațiile de aprovizionare cu apă potabilă, în colectivități de copii, în unități sanitare, potrivit reglementărilor Ministerului Sănătății;
- g) periodic, în cazul celor care lucrează în unități fără factori de risc, prin examene medicale diferențiate în funcție de vîrstă, sex și stare de sănătate, potrivit reglementărilor din contractele colective de muncă.

ART. 41. (1) Contractul individual de muncă se încheie după verificarea prealabilă a aptitudinilor profesionale și personale ale persoanei care solicită angajarea.

(2) Modalitățile în care urmează să se realizeze verificarea prevăzută la alin. (1) sunt stabilite în contractul colectiv de muncă aplicabil, în statutul de personal - profesional sau disciplinar - și în regulamentul intern, în măsura în care legea nu dispune altfel.

(3) Informațiile cerute, sub orice formă, de către angajator persoanei care solicită angajarea cu ocazia verificării prealabile a aptitudinilor nu pot avea un alt scop decât acela de a aprecia capacitatea de a ocupa postul respectiv, precum și aptitudinile profesionale.

(4) Instituția poate cere informații în legătură cu persoana care solicită angajarea de la foștii săi angajatori, dar numai cu privire la activitățile îndeplinite și la durata angajării și numai cu încunoștințarea prealabilă a celui în cauză.

(5) Dacă salariatul solicită asistență din partea organizației sindicale la încheierea contractului de muncă, aceasta se poate acorda.

ART. 42. (1) Încadrarea salariaților în instituție se face prin concurs și/sau examen după caz, precum și potrivit legislației în vigoare, aplicabilă specificului instituției.

(2) Posturile vacante existente în statul de funcții vor fi scoase la concurs, în raport cu necesitățile instituției prevăzute la alin. (1).

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

(4) Condițiile de organizare și modul de desfășurare a concursului/examenului se stabilesc prin regulament aprobat prin hotărâre a Guvernului.

(5) Instituția se obligă, potrivit legii, să comunice public, prin anunțuri în presă sau prin afișare la sediul instituției, în locuri special amenajate, posturile disponibile și condițiile lor de ocupare, cu cel puțin 15 zile lucrătoare înainte de organizarea concursului.

(6) Promovarea în grade sau trepte profesionale a personalului contractual din sectorul bugetar se face prin examen.

(7) Din comisia de examinare desemnată prin act administrativ de către directorul instituției va face parte și un reprezentant desemnat de sindicat, cu condiția îndeplinirii specialității și nivelului de studii pentru postul respectiv.

ART. 43.(1) Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de muncă se poate stabili o perioadă de probă de cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție și de cel mult 120 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere.

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

(3) Pe durata sau la sfârșitul perioadei de probă, contractul individual de muncă poate înceta exclusiv printr-o notificare scrisă, fără preaviz, la inițiativa oricărei dintre părți, fără a fi necesară motivarea acesteia.

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

(5) Pentru absolvenții instituțiilor de învățământ superior, primele 6 luni după debutul în profesie se consideră perioadă de stagiu. Fac excepție acele profesii în care stagiatura este



reglementată prin legi speciale. La sfârșitul perioadei de stagiu, Instituția eliberează obligatoriu o adeverință, care este vizată de inspectoratul teritorial de muncă în a căruia rază teritorială de competență acesta își are sediul.

(6) Modalitatea de efectuare a stagiu prevăzut la alin. (5) se reglementează prin lege specială.

(7) În cazul angajărilor pe perioada determinată, perioada de probă nu poate depăși:

- a) 5 zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă mai mică de 3 luni;
- b) 15 zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă cuprinsă între 3 și 6 luni;
- c) 30 de zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni;
- d) 45 de zile lucrătoare în cazul salariaților încadrați în funcții de conducere, pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni.

ART. 44.(1) Pe durata executării unui contract individual de muncă nu poate fi stabilită decât o singură perioadă de probă.

(2) Prin excepție, salariatul poate fi supus la o nouă perioadă de probă în situația în care acesta debutează la același angajator într-o nouă funcție sau profesie ori urmează să presteze activitatea într-un loc de muncă cu condiții grele, vătămătoare sau periculoase.

(3) Perioada de probă constituie vechime în muncă.

ART. 45. Perioada în care se pot face angajări succesive de probă ale mai multor persoane pentru același post este de maximum 12 luni.

ART. 46. (1) Orice salariat are dreptul de a munci la angajatori diferiți sau la același angajator, în baza unor contracte individuale de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea.

(2) Fac excepție de la prevederile alin. (1) situațiile în care prin lege sunt prevăzute incompatibilități pentru cumulul unor funcții.

ART. 47. Cetățenii străini și apatrizii pot fi angajați prin contract individual de muncă în baza autorizației de muncă sau a permisului de sedere în scop de muncă, eliberată/eliberat potrivit legii.

ART. 48. Salariații și reprezentanții lor nu pot negocia prin acest contract clauze referitoare la drepturile a căror acordare și cantum se stabilesc prin dispoziții legale.

ART. 49. Salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege. Orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la drepturile recunoscute de lege salariaților sau limitarea acestor drepturi este lovitură de nulitate.

ART. 50.(1) Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;
- b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal;
- c) dreptul la concediu de odihnă anual;
- d) dreptul la egalitate de şanse și de tratament;
- e) dreptul la demnitate în muncă;
- f) dreptul la securitate și sănătate în muncă;
- g) dreptul la acces la formarea profesională;
- h) dreptul la informare și consultare;
- i) dreptul de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă;
- j) dreptul la protecție în caz de concediere;



- k) dreptul la negociere colectivă și individuală;
 - l) dreptul de a participa la acțiuni colective;
 - m) dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat;
 - n) alte drepturi prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile.
- (2) Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligații:
- a) obligația de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;
 - b) obligația de a respecta disciplina muncii;
 - c) obligația de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractul colectiv de muncă aplicabil, precum și în contractul individual de muncă;
 - d) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
 - e) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
 - f) obligația de a respecta secretul de serviciu;
 - g) alte obligații prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile.

ART. 51(1) Instituția are, în principal, următoarele drepturi:

- a) să stabilească organizarea și funcționarea unității;
- b) să stabilească atribuțiile corespunzătoare fiecărui salariat, în condițiile legii;
- c) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
- d) să exerce controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- e) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern;
- f) să stabilească obiectivele de performanță individuală, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora.

(2) Instituției îi revin, în principal, următoarele obligații:

- a) să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
- b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;
- c) să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din contractele individuale de muncă;
- d) să comunice periodic salariaților situația economică și finanțieră a unității, cu excepția informațiilor sensibile sau secrete, care, prin divulgare, sunt de natură să prejudicieze activitatea unității. Periodicitatea comunicărilor se stabilește prin negociere în contractul colectiv de muncă aplicabil;
- e) să se consulte cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele acestora;
- f) să plătească toate contribuțiile și impozitele aflate în sarcina sa, precum și să rețină și să vireze contribuțiile și impozitele datorate de salariați, în condițiile legii;
- g) să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege;
- h) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;
- i) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariaților.

ART.52.(1) Contractul individual de muncă poate fi modificat numai prin acordul părților.

(2) Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală a contractului individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de prezentul contract colectiv de muncă precum și dispozițiile legale în materie.



(3) Modificarea contractului individual de muncă se referă la oricare dintre următoarele elemente:

- a)** durata contractului;
- b)** locul muncii;
- c)** felul muncii;
- d)** condițiile de munca;
- e)** salariul;
- f)** timpul de muncă și timpul de odihnă.

ART. 53.(1) Locul muncii poate fi modificat unilateral de către angajator prin delegarea sau detașarea salariatului într-un alt loc de muncă decât cel prevăzut în contractul individual de muncă.

(2) Pe durata delegării, respectiv a detașării, salariatul își păstrează funcția și toate celelalte drepturi în contractul individual de muncă precum și de dispozițiile legale în materie.

(3) Pe durata detașării salariatul beneficiază de drepturile care îi sunt mai favorabile, fie de drepturile de la Instituția care a dispus detașarea, fie de drepturile de la Instituția la care este detașat.

(4) Delegarea poate fi dispusă pentru o perioadă de cel mult 60 de zile calendaristice în 12 luni și se poate prelungi pentru perioade succesive de maximum 60 de zile calendaristice, numai cu acordul salariatului. Refuzul salariatului de prelungire a delegării nu poate constitui motiv pentru sancționarea disciplinară a acestuia.

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

(6) Detașarea poate fi dispusă pe o perioadă de cel mult un an.

(7) În mod excepțional, perioada detașării poate fi prelungită pentru motive obiective ce impun prezența salariatului la Instituția la care s-a dispus detașarea, cu acordul ambelor părți, din 6 în 6 luni.

(8) Salariatul poate refuza detașarea dispusă de Instituția său numai în mod excepțional și pentru motive personale temeinice.

ART.54.(1) Instituția poate modifica temporar locul și felul muncii, fără consimțământul salariatului, și în cazul unor situații de forță majoră, cu titlu de sancțiune disciplinară sau ca măsură de protecție a salariatului, în cazurile și în condițiile prevăzute de Legea nr. 53/2003 - Codul muncii cu modificările și completările ulterioare.

(2) Refuzul salariatului de a accepta o modificare a clauzelor referitoare la felul muncii, locul muncii sau la drepturile salariale – în afara situațiilor prevăzute de dispozițiile legale în vigoare – nu dă dreptul celui care angajează de a proceda la desfacerea sau modificarea unilaterală a C.I.M., pentru acest motiv.

(3) Orice modificare a C.I.M. – dacă nu este prevăzută expres de dispoziții legale – va fi efectuată în baza negocierilor dintre conducerea instituției (angajator) și salariat, asistat, la cererea sa, de împăternicitorul sindicatului.

(4) Modificările convenite se consemnează într-un act adițional la CIM, semnat de ambele părți contractante și își produce efecte de la data încheierii acestuia.

ART. 55.(1) Suspendarea contractului individual de muncă poate interveni de drept, prin acordul părților sau prin actul unilateral al uneia dintre părți.

(2) Suspendarea contractului individual de muncă are ca efect suspendarea prestării muncii de către salariat și a plății drepturilor de natură salarială de către angajator.

(3) Pe durata suspendării pot continua să existe alte drepturi și obligații ale părților decât cele prevăzute la alin. (2), dacă acestea sunt prevăzute prin legi speciale, prin contractul colectiv de muncă aplicabil, prin contracte individuale de muncă sau prin regulamente interne.



(4) În cazul suspendării contractului individual de muncă din cauza unei fapte imputabile salariatului, pe durata suspendării acesta nu va beneficia de niciun drept care rezultă din calitatea sa de salariat.

(5) De fiecare dată când în timpul perioadei de suspendare a contractului intervine o cauză de încetare de drept a contractului individual de muncă, cauza de încetare de drept prevalează.

(6) În cazul suspendării contractului individual de muncă se suspendă toate termenele care au legătură cu încheierea, modificarea, executarea sau încetarea contractului individual de muncă, cu excepția situațiilor în care contractul individual de muncă încetează de drept.

ART. 56.(1) Contractul individual de muncă se suspendă de drept în următoarele situații:

- a) concediu de maternitate;
- b) concediu pentru incapacitate temporară de muncă;
- c) carantină;
- d) exercitarea unei funcții în cadrul unei autoritați executive, legislative ori judecătorești, pe toată durata mandatului, dacă legea nu prevede altfel;
- e) îndeplinirea unei funcții de conducere salarizate în sindicat;
- f) forță majoră;
- g) în cazul în care salariatul este arestat preventiv, în condițiile Codului de procedură penală;
- h) de la data expirării perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei. Dacă în termen de 6 luni salariatul nu și-a reînnoit avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei, contractul individual de muncă încetează de drept;
- i) în alte cazuri expres prevăzute de lege.

Art. 57 (1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa salariatului, în următoarele situații:

- a) concediu pentru creșterea copilului în vîrstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vîrstei de 3 ani;
- b) concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vîrstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vîrstei de 18 ani;
- c) concediu paternal;
- d) concediu pentru formare profesională;
- e) exercitarea unor funcții elective în cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local, pe toată durata mandatului;
- f) participarea la grevă.
- g) concediu de acomodare.

(2) Contractul individual de muncă poate fi suspendat în situația absențelor nemotivate ale salariatului, în condițiile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil, contractul individual de muncă, precum și prin regulamentul intern.

Art.58 (1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa Instituției în următoarele situații:

- a) în cazul în care angajatorul a formulat plângere penală împotriva salariatului sau acesta a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută, până la rămînerea definitivă a hotărârii judecătorești;
- b) în cazul întreruperii sau reducerii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;
- c) în cazul în care împotriva salariatului s-a luat, în condițiile Codului de procedură penală, măsura controlului judiciar ori a controlului judiciar pe cauțiune, dacă în sarcina acestuia au fost stabilite obligații care împiedică executarea contractului de muncă, precum și în



- cazul în care salariatul este arestat la domiciliu, iar conținutul măsurii împiedică executarea contractului de muncă;
- d) pe durata detașării;
 - e) pe durata suspendării de către autoritățile competente a avizelor, autorizațiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiilor.

(2) În cazurile prevăzute la alin. (1) lit. a) dacă se constată nevinovația celui în cauză, salariatul își reia activitatea anterioara și i se plătește, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, o despăgubire egală cu salariul și celealte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării contractului.

(3) În cazul reducerii temporare a activității, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare, pe perioade care depășesc 30 de zile lucrătoare, angajatorul va avea posibilitatea reducerii programului de lucru de la 5 zile la 4 zile pe săptămână, cu reducerea corespunzătoare a salariului, până la remedierea situației care a cauzat reducerea programului, după consultarea prealabilă a sindicatului și/sau reprezentanșilor salariaților.

Art. 59 (1) Pe durata reducerii și/sau a întreruperii temporare a activității, salariații implicați în activitatea redusă sau întreruptă, care nu mai desfășoară activitate, beneficiază de o indemnizație, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat, cu excepția situațiilor prevăzute la art. 52 alin.(3).

(2) Pe durata reducerii și/sau a întreruperii temporare prevăzute la alin. (1), salariații se vor afla la dispoziția Instituției, acesta având oricând posibilitatea să dispună reînceperea activității.

Art. 60 Contractul individual de muncă poate fi suspendat, prin acordul părților, în cazul concediilor fără plată pentru studii sau pentru interese personale.

ART. 61.(1) Contractul individual de muncă poate înceta astfel:

- a) de drept (conform art. 56 din Codul muncii);
- b) prin acordul părților, la data convenită de acestea;
- c) ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți, în cazurile și în condițiile expres prevăzute de lege.

(2) În cazurile în care C.I.M. încețează din inițiativa instituției, dacă aceasta este obligată, potrivit legii, să acorde un preaviz, durata acestuia va fi de 20 zile lucrătoare.

(3) În perioada preavizului salariații au dreptul să absenteze 4 ore/zi de la programul instituției – sau la înțelegere cu conducerea instituției chiar o zi întreagă, prin cumulare – pentru a căuta un loc de muncă, fără ca acestea să afecteze salariul și celealte drepturi.

(4) De aceste facilități beneficiază salariații ale căror contracte de muncă încețează din inițiativa conducerii instituției din motive neimputabile lor.

(5) Clauzele de încetare sunt cele prevăzute de Legea nr. 53/2003.

ART. 62.(1) Nerespectarea oricăreia dintre condițiile legale necesare pentru încheierea valabilă a contractului individual de muncă atrage nulitatea acestuia.

(2) Constatarea nulității contractului individual de muncă produce efecte pentru viitor.

(3) Nulitatea contractului individual de muncă poate fi acoperită prin îndeplinirea ulterioară a condițiilor impuse de lege.

(4) În situația în care o clauză este afectată de nulitate, întrucât stabilește drepturi sau obligații pentru salariați, care contravin unor norme legale imperitive sau contractului colectiv de muncă aplicabil, aceasta este înlocuită de drept cu dispozițiile legale sau convenționale aplicabile, salariatul având dreptul la despăgubiri.



- (5) Persoana care a prestat munca în temeiul unui contract individual de muncă nul are dreptul la remunerarea acesteia, corespunzător modului de îndeplinire a atribuțiilor de serviciu.
- (6) Constatarea nulității și stabilirea, potrivit legii, a efectelor acesteia se pot face prin acordul părților.
- (7) Dacă părțile nu se înțeleg, nulitatea se pronunță de către instanța judecătorească.

ART. 63. Este interzisă concedierea salariaților:

- a) pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vîrstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală;
- b) pentru exercitarea, în condițiile legii, a dreptului la grevă și a drepturilor sindicale.

Art. 64 (1) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:

- a) pe durata incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificat medical conform legii;
- b) pe durata suspendării activității ca urmare a instituirii carantinei;
- c) pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care Instituția a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;
- d) pe durata condeciului de maternitate;
- e) pe durata condeciului pentru creșterea copilului în vîrstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vîrstei de 3 ani;
- f) pe durata condeciului pentru îngrijirea copilului bolnav în vîrstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vîrstei de 18 ani;
- g) pe durata efectuării condeciului de odihnă.

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

ART. 65. Instituția poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului în următoarele situații:

- a) în cazul în care salariatul a săvârșit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern, ca sancțiune disciplinară;
- b) în cazul în care salariatul este arestat preventiv sau arestat la domiciliu pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condițiile Codului de procedură penală;
- c) în cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat;
- d) în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat.

Art. 66 (1) În cazul în care concedierea intervine pentru unul dintre motivele prevăzute la art. 52 lit. b) -d), Instituția are obligația de a emite decizia de concediere în termen de 30 de zile calendaristice de la data constatării cauzei concedierii.

(2) În cazul în care concedierea intervine pentru motivul prevăzut la art. 52 lit. a), Instituția poate emite decizia de concediere numai cu respectarea dispozițiilor art. 247- 252, Codul Muncii.

(3) Decizia se emite în scris și, sub sancțiunea nulității absolute, trebuie să fie motivată în fapt și în drept și să cuprindă precizări cu privire la termenul în care poate fi contestată și la instanța judecătorească la care se contestă.

(4) Salariatul poate fi asistat la cererea sa de un reprezentant al sindicatului.



Art. 67(1) Concedierea pentru săvârșirea unei abateri grave sau a unor abateri repetitive de la regulile de disciplină a muncii poate fi dispusă numai după îndeplinirea de către angajator a cercetării disciplinare prealabile și în termenele stabilite de Legea 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare.

(2) Concedierea salariatului pentru motivul prevăzut la art. 52 lit. d) poate fi dispusă numai după evaluarea prealabilă a salariatului, conform procedurii de evaluare stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau, în lipsa acestuia, prin regulamentul intern.

Art. 68(1) În cazul în care concedierea se dispune pentru motivele prevăzute la art. 52 lit. c) și d), precum și în cazul în care contractul individual de muncă a încetat de drept în temeiul art. 49 alin. (1) lit. a), Instituția are obligația de a-i propune salariatului alte locuri de muncă vacante în unitate, compatibile cu pregătirea profesională sau, după caz, cu capacitatea de muncă stabilită de medicul de medicină a muncii.

(2) În situația în care Instituția nu dispune de locuri de muncă vacante potrivit alin. (1), acesta are obligația de a solicita sprijinul agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă în vederea redistribuirii salariatului, corespunzător pregătirii profesionale și/sau, după caz, capacitații de muncă stabilite de medicul de medicină a muncii.

(3) Salariatul are la dispoziție un termen de 3 zile lucrătoare de la comunicarea Instituției, conform prevederilor alin. (1), pentru a-și manifesta în scris consimțământul cu privire la noul loc de muncă oferit.

(4) În cazul în care salariatul nu își manifestă consimțământul în termenul prevăzut la alin. (3), precum și după notificarea cazului către agenția teritorială de ocupare a forței de muncă conform alin. (2), Instituția poate dispune concedierea salariatului.

(5) În cazul concedierii pentru motivul prevăzut la art. 61 lit. c) salariatul beneficiază de o compensație, în condițiile stabilite în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în contractul individual de muncă, după caz.

ART. 69. (1) C.I.M. al salariatului poate înceta din inițiativa instituției pe motiv de necorespondere profesională, numai în urma evaluării performanțelor profesionale și după o cercetare administrativă prealabilă, temeinică, efectuată potrivit legii, cu ascultarea celui în cauză, asigurându-i-se pe deplin dreptul la apărare.

(2) Pe o perioadă de 6 luni de la reluarea activității, considerată perioadă de readaptare, salariații care au beneficiat de concediu de maternitate și/sau concediu plătit pentru îngrijirea copilului de până la 2 ani nu vor putea fi concediați pentru necorespondere profesională.

(3) Salariatul poate fi asistat la cererea sa de un reprezentant al sindicatului.

ART. 70. (1) C.I.M. al salariatului poate înceta din inițiativa instituției ca sancțiune disciplinară numai după efectuarea unei cercetări disciplinare în termenele stabilite de prezentul contract și codul muncii și după ascultarea salariatului învinovățit de săvârșirea de abateri disciplinare, căruia i s-a asigurat pe deplin dreptul la apărare.

(2) În cazul salariaților care sunt membri ai comitetului sindicatului sau ai altor organe sindicale, va fi consultat și organul sindical superior.

(3) În caz de anulare a desfacerii contractului de muncă, instituția este obligată să reîncadreze în funcția avută pe cel căruia i s-a desfăcut contractul de muncă în mod nejustificat și să-i plătească pe timpul cât a fost lipsit de salariu din cauză, drepturile salariale cuvenite și eventualele despăgubiri dispuse de instanța de judecată.

(4) Procedura de analizare a abaterilor săvârșite de către salariați și aplicarea sancțiunilor disciplinare este prevăzută în Anexa nr. 2.

ART. 71.(1) Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului reprezintă încetarea contractului individual de muncă determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat ca urmare a dificultăților economice, a transformărilor tehnologice sau a reorganizării activității.



(2) Desființarea locului de muncă trebuie să fie efectivă și să aibă o cauză reală și serioasă dintre cele prevăzute la alin. (1).

ART. 72. Salariații concediați pentru motive care nu țin de persoana lor beneficiază de măsuri active de combatere a șomajului și pot beneficia de compensații în condițiile prevăzute de lege și de contractul colectiv de muncă aplicabil.

ART. 73(1) În cazul în care Instituția intenționează să efectueze concedieri colective, acesta are obligația de a iniția, în timp util și în scopul ajungerii la o înțelegere, în condițiile prevăzute de lege, consultări cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților, cu privire cel puțin la:

a) metodele și mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numărului de salariați care vor fi concediați;

b) atenuarea consecințelor concedierii prin recurgerea la măsuri sociale care vizează, printre altele, sprijin pentru recalificarea sau reconversia profesională a salariaților concediați.

(2) În perioada în care au loc consultări, potrivit alin. (1), pentru a permite sindicatului sau reprezentanților salariaților să formuleze propunerii în timp util, Instituția are obligația să le furnizeze toate informațiile relevante și să le notifice, în scris, următoarele:

a) numărul total și categoriile de salariați;

b) motivele care determină concedierea preconizată;

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

d) criteriile avute în vedere, potrivit legii și/sau contractelor colective de muncă, pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere;

e) măsurile avute în vedere pentru limitarea numărului concedierilor;

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

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

h) termenul înăuntrul căruia sindicatul sau, după caz, reprezentanții salariaților pot face propunerii pentru evitarea ori diminuarea numărului salariaților concediați.

(3) Criteriile prevăzute la alin. (2) lit. d) se aplică pentru departajarea salariaților după evaluarea realizării obiectivelor de performanță.

(4) Obligațiile prevăzute la alin. (1) și (2) se mențin indiferent dacă decizia care determină concedierile colective este luată de către angajator sau de o întreprindere care deține controlul asupra Instituției.

(5) În situația în care decizia care determină concedierile colective este luată de o întreprindere care deține controlul asupra Instituției, acesta nu se poate prevala, în nerespectarea obligațiilor prevăzute la alin. (1) și (2), de faptul că întreprinderea respectivă nu i-a furnizat informațiile necesare.

Art. 74 Instituția are obligația să comunice o copie a notificării prevăzute la art. 69 alin. (2) inspectoratului teritorial de muncă și agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă la aceeași dată la care a comunicat-o sindicatului sau, după caz, reprezentanților salariaților.

Art. 75 (1) Sindicatul sau, după caz, reprezentanții salariaților pot propune Instituției măsuri în vederea evitării concedierilor ori diminuării numărului salariaților concediați, într-un termen de 10 zile calendaristice de la data primirii notificării.

(2) Instituția are obligația de a răspunde în scris și motivat la propunerile formulate potrivit prevederilor alin. (1), în termen de 5 zile calendaristice de la primirea acestora.

Art. 76 (1) În situația în care, ulterior consultărilor cu sindicatul sau reprezentanții salariaților, potrivit prevederilor art. 60 și 62, Instituția decide aplicarea măsurii de concediere colectivă, acesta are obligația de a notifica în scris inspectoratul teritorial de muncă și



agenția teritorială de ocupare a forței de muncă, cu cel puțin 30 de zile calendaristice anterioare datei emiterii deciziilor de concediere.

(2) Notificarea prevăzută la alin. (1) trebuie să cuprindă toate informațiile relevante cu privire la intenția de concediere colectivă, prevăzute la art. 60 alin. (2), precum și rezultatele consultărilor cu sindicatul sau reprezentanții salariaților, prevăzute la art. 60 alin. (1) și art. 62, în special motivele concedierilor, numărul total al salariaților, numărul salariaților afectați de concediere și data de la care sau perioada în care vor avea loc aceste concedieri.

(3) Instituția are obligația să comunice o copie a notificării prevăzute la alin. (1) sindicatului sau reprezentanților salariaților, la aceeași dată la care a comunicat-o inspectoratului teritorial de muncă și agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă.

(4) Sindicatul sau reprezentanții salariaților pot transmite eventuale puncte de vedere inspectoratului teritorial de muncă.

(5) La solicitarea motivată a oricăreriei dintre părți, inspectoratul teritorial de muncă, cu avizul agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă, poate dispune reducerea perioadei prevăzute la alin. (1), fără a aduce atingere drepturilor individuale cu privire la perioada de preaviz.

(6) Inspectoratul teritorial de muncă are obligația de a informa în termen de 3 zile lucrătoare Instituția și sindicatul sau reprezentanții salariaților, după caz, asupra reducerii sau prelungirii perioadei prevăzute la alin. (1), precum și cu privire la motivele care au stat la baza acestei decizii.

Art. 77(1) În termen de 45 de zile calendaristice de la data concedierii, salariatul concediat prin concediere colectivă are dreptul de a fi reangajat cu prioritate pe postul reînființat în aceeași activitate, fără examen, concurs sau perioadă de probă.

(2) În situația în care în perioada prevăzută la alin. (1) se reiau aceleași activități, Instituția va transmite salariaților care au fost condeiați de pe posturile a căror activitate este reluată în aceeași condiție de competență profesională o comunicare scrisă, prin care sunt informați asupra reluării activității.

(3) Salariații au la dispoziție un termen de maximum 5 zile calendaristice de la data comunicării Instituției, prevăzută la alin. (2), pentru a-și manifesta în scris consimțământul cu privire la locul de muncă oferit.

(4) În situația în care salariații care au dreptul de a fi reangajați potrivit alin. (2) nu își manifestă în scris consimțământul în termenul prevăzut la alin. (3) sau refuză locul de muncă oferit, Instituția poate face noi încadrări pe locurile de muncă rămase vacante.

ART. 78.(1) Prin demisie se înțelege actul unilateral de voință al salariatului care, printr-o notificare scrisă, comunică Instituției încetarea contractului individual de muncă, după împlinirea unui termen de preaviz.

(2) Refuzul Instituției de a înregistra demisia dă dreptul salariatului de a face dovada acesteia prin orice mijloace de probă.

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

(4) Termenul de preaviz este de 20 zile lucrătoare pentru salariații cu funcții de execuție, respectiv de 45 de zile lucrătoare pentru salariații care ocupă funcții de conducere.

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

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

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

(8) Salariatul poate demisiona fără preaviz dacă Instituția nu își îndeplinește obligațiile asumate prin contract individual de muncă.



- Art.79 (1)** Prin derogare de la regula prevăzută la art. 16 alin. (2) , angajatorii au posibilitatea de a angaja, în cazurile și în condițiile prezentului cod, personal salariat cu contract individual de muncă pe durată determinată.
- (2) Contractul individual de muncă pe durată determinată se poate încheia numai în formă scrisă, cu precizarea expresă a duratei pentru care se încheie.
- (3) Contractul individual de muncă pe durată determinată poate fi prelungit, în condițiile prevăzute la art. 83, și după expirarea termenului inițial, cu acordul scris al părților, pentru perioada realizării unui proiect, program sau unei lucrări.
- (4) Între aceleasi părți se pot încheia succesiv cel mult 3 contracte individuale de muncă pe durată determinată.
- (5) Contractele individuale de muncă pe durată determinată încheiate în termen de 3 luni de la închiderea unui contract de muncă pe durată determinată sunt considerate contracte succesive și nu pot avea o durată mai mare de 12 luni fiecare.

Art. 80 Contractul individual de muncă poate fi încheiat pentru o durată determinată numai în următoarele cazuri:

- a) înlocuirea unui salariat în cazul suspendării contractului său de muncă, cu excepția situației în care acel salariat participă la grevă;
- b) creșterea și/sau modificarea temporară a structurii activității Instituției;
- c) desfășurarea unor activități cu caracter sezonier;
- d) în situația în care este încheiat în temeiul unor dispoziții legale emise cu scopul de a favoriza temporar anumite categorii de persoane fără loc de muncă;
- e) angajarea unei persoane care, în termen de 5 ani de la data angajării, îndeplinește condițiile de pensionare pentru limită de vîrstă;
- f) ocuparea unei funcții eligibile în cadrul organizațiilor sindicale, patronale sau al organizațiilor neguvernamentale, pe perioada mandatului;
- g) angajarea pensionarilor care, în condițiile legii, pot cumula pensia cu salariul;
- h) în alte cazuri prevăzute expres de legi speciale ori pentru desfășurarea unor lucrări, proiecte sau programe.

Art. 81 Salariatul încadrat cu contract individual de muncă pe durată determinată poate fi supus unei perioade de probă, care nu va depăși:

- a) 5 zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă mai mică de 3 luni;
- b) 15 zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă cuprinsă între 3 și 6 luni;
- c) 30 de zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni;
- d) 45 de zile lucrătoare în cazul salariaților încadrați în funcții de conducere, pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni.

Art. 82 (1) Angajatorii sunt obligați să informeze salariații angajați cu contract individual de muncă pe durată determinată despre locurile de muncă vacante sau care vor deveni vacante, corespunzătoare pregătirii lor profesionale, și să le asigure accesul la aceste locuri de muncă în condiții egale cu cele ale salariaților angajați cu contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată. Această informare se face printr-un anunț afișat la sediul Instituției.

(2) O copie a anunțului prevăzut la alin. (1) se transmite de îndată sindicatului sau reprezentanților salariaților.

Art.83(1) Referitor la condițiile de angajare și de muncă, salariații cu contract individual de muncă pe durată determinată nu vor fi tratați mai puțin favorabil decât salariații permanenti comparabili, numai pe motivul duratei contractului individual de muncă, cu excepția cazurilor în care tratamentul diferit este justificat de motive obiective.



(2) În sensul alin. (1), salariatul permanent comparabil reprezintă salariatul al cărui contract individual de muncă este încheiat pe durată nedeterminată și care desfășoară aceeași activitate sau una similară, în aceeași unitate, avându-se în vedere calificarea/aptitudinile profesionale.

(3) Atunci când nu există un salariat cu contract individual de muncă încheiat pe durată nedeterminată comparabil în aceeași unitate, se au în vedere dispozițiile din contractul colectiv de muncă aplicabil sau, în lipsa acestuia, reglementările legale în domeniu.

CAPITOLUL IV CONDIȚIILE DE MUNCĂ ȘI PROTECȚIA MUNCII

ART. 84.(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) La stabilirea măsurilor vizând condițiile de muncă, părțile vor ține seama de următoarele principii de bază:

- a) condițiile de muncă din cadrul instituției trebuie să asigure integritatea fizică și psihică a salariatului;
- b) măsurile preconizate să vizeze, mai întâi, ameliorarea reală a condițiile de muncă la nivelul parametrilor minimali prevăzuți de normele în vigoare și numai dacă acest lucru nu este posibil la un moment dat se vor stabili programe pe termen scurt sau mediu pentru realizare, până atunci salariații beneficiind de compensări bănești sau de altă natură, în condițiile legii;
- c) măsurile privind ameliorarea condițiilor de muncă trebuie să fie stabilite împreună cu reprezentanții sindicali, încheindu-se anexe speciale la prezentul contract colectiv de muncă.

ART. 85. Organizarea activității, prin stabilirea unei structuri organizatorice rationale, repartizarea tuturor salariaților pe locuri de muncă, cu precizarea atribuțiilor și răspunderilor lor, precum și exercitarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligațiilor de serviciu de către salariați, sunt de competență exclusivă a conducerii teatrului.

ART. 86.(1) Activitatea de normare a muncii se referă la toate categoriile de salariați, potrivit specificului activității fiecărui și se bazează pe tehniciile normării muncii; aceasta se desfășoară ca un proces continuu, în permanență concordanță cu schimbările care au loc în organizarea și nivelul tehnic de dotare a muncii. Pe această bază se stabilesc sarcini și răspunderi pentru fiecare salariat, menite să asigure utilizarea integrală și eficientă a timpului de lucru.

(2) Sarcinile și răspunderile pentru fiecare salariat vor fi astfel stabilite încât să asigure un ritm normal de lucru la o intensitate a efortului fizic sau intelectual și o tensiune nervoasă care să nu conducă la oboseala excesivă a salariaților.

(3) Prin specificul activității instituției, personalul artistic și de specialitate artistică precum și personalul tehnic de scenă, au muncă nenormată.

ART. 87.(1) În toate condițiile în care normele de muncă nu asigură un grad complet de ocupare, conduce la o solicitare excesivă sau, după caz, nu corespund condițiilor pentru care au fost elaborate, se impune reexaminarea lor. Aceasta poate fi cerută atât de angajator, cât și de sindicat.

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



(3) Cheltuielile ocazionate de soluționarea divergenților, cu privire la reexaminarea programului de lucru, vor fi suportate de angajator numai pentru prima solicitare a sindicatelor reprezentative.

ART. 88. Instituția are obligația să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă, iar salariații trebuie să realizeze norma de muncă sau, după caz, sarcinile ce decurg din funcția sau postul deținut.

ART. 89.(1) Locurile de muncă se clasifică în locuri de muncă normale, locuri de muncă cu condiții deosebite și locuri de muncă cu condiții speciale, stabilite potrivit reglementărilor legale.

(2) Locurile de muncă cu condiții deosebite sunt cele grele, periculoase, nocive, penibile sau altele asemenea, stabilite prin lege.

ART. 90.(1) Pentru prestarea activității în locurile de muncă cu condiții grele, periculoase, nocive, penibile sau altele asemenea, salariații au dreptul, după caz, la sporuri la salariul de bază, la durată redusă a timpului de lucru, alimentație de întărire a rezistenței organismului, echipament de protecție gratuit, materiale igienico-sanitare, la concedii suplimentare, la reducerea vârstei pentru pensionare conform legii.

(2) Salariații încadrați în categoriile prevăzute la art. 76 alin. (2) vor fi supuși obligatoriu unui examen medical efectuat de medicul de medicina muncii.

ART. 91.(1) În cazul în care condițiile de muncă se normalizează, salariații vor beneficia pentru refacerea capacitatei de muncă încă două luni, dacă au beneficiat anterior de acestea, de spor pentru nocivitate și alimentație de protecție a organismului.

(2) De drepturile prevăzute la alin. (1) beneficiază și salariații care au lucrat cel puțin șase luni în condițiile prevăzute la art. 77 alin.(1) și își schimbă locul de muncă din motive ce nu le sunt imputabile, dacă drepturile de aceeași natură la noul loc de muncă sunt mai mici.

ART. 92. În toate cazurile în care condițiile de muncă s-au înrăutățit, determinând reclasificarea locurilor de muncă, Instituția și sindicatu și/sau reprezentanții salariaților au obligația de a solicita, de urgență, organelor competente reclasificarea locurilor de muncă.

ART. 93.(1) Programul de activitate este întocmit de conducerea instituției, conform intereselor instituției și cu respectarea prevederilor legale în vigoare, aducându-se la cunoștința salariaților cu cel puțin 5 zile înainte de intrarea lui în vigoare, exceptându-se situațiile neprevăzute, când anunțul se face cu 24 de ore înainte.

În cazul nerespectării condițiilor prevăzute mai sus, salariatul este absolvit de orice răspundere.

(2) Salariații se obligă să respecte programul de activitate stabilit de angajator precum și prevederile Regulamentului de Ordine Interioară și ale Regulamentului de Organizare și Funcționare.

ART. 94.(1) Salariații au următoarele obligații în domeniul securității și sănătății în muncă:

a) fiecare salariat trebuie să își desfășoare activitatea, în conformitate cu pregătirea și instruirea sa, precum și cu instrucțiunile primite din partea persoanei desemnate de conducerea instituției pe linie de securitate și sănătate în muncă, astfel încât să nu expună la pericol de accidentare sau îmbolnăvire profesională atât propria persoană, cât și alte persoane care pot fi afectate de acțiunile sau omisiunile sale în timpul procesului de muncă

b) să utilizeze corect mașinile, aparatura, uneltele, substanțele periculoase, echipamentele de transport și alte mijloace de producție;



- c) să utilizeze corect echipamentul individual de protecție acordat și, după utilizare, să îl înapoieze sau să îl pună la locul destinat pentru păstrare;
 - d) să nu procedeze la scoaterea din funcțiune, la modificarea, schimbarea sau înlăturarea arbitrară a dispozitivelor de securitate proprii, în special ale mașinilor, aparaturii, uneltelor, instalațiilor tehnice și clădirilor, și să utilizeze corect aceste dispozitive;
 - e) să comunice imediat conducerii instituției și/sau lucrătorilor desemnați orice situație de muncă despre care au motive întemeiate să o considere un pericol pentru securitatea și sănătatea lucrătorilor, precum și orice deficiență a sistemelor de protecție;
 - f) să aducă la cunoștință conducătorului locului de muncă și/sau conducerii instituției accidentele suferite de propria persoană;
 - g) să coopereze cu instituția și/sau cu lucrătorii desemnați, atât timp cât este necesar, pentru a face posibilă realizarea oricăror măsuri sau cerințe dispuse de către inspectorii de muncă și inspectorii sanitari, pentru protecția sănătății și securității salariaților;
 - h) să coopereze, atât timp cât este necesar, cu conducedarea instituției și/sau cu lucrătorii desemnați, pentru a permite acesteia să se asigure că mediul de muncă și condițiile de lucru sunt sigure și fără riscuri pentru securitate și sănătate, în domeniul său de activitate;
 - i) să își însușească și să respecte prevederile legislației din domeniul securității și sănătății în muncă și măsurile de aplicare a acestora;
 - j) în cazul efectuării unor lucrări personale în timpul sau după terminarea programului de muncă (stabilit conform Regulamentului Intern și CCM la nivel de instituție, răspunderea în cazul producerii unor evenimente neprevăzute (accidente de muncă) datorate nerespectării normelor de protecția muncii, normelor P.S.I., utilizării utilajelor din ateliere sau a echipamentelor de orice fel, aflate în exploatarea sa în calitate de utilizator, revine în întregime salariatului.
 - k) în cazul producerii evenimentelor (accidente de muncă, incendii, deteriorarea echipamentelor tehnice, salariatul va răspunde material, civil sau penal, după caz).
 - l) în cazul producerii unor accidente de muncă datorate nefolosirii sau folosirii necorespunzătoare a echipamentelor de muncă sau a echipamentelor individuale de protecție, răspunderea revine în întregime salariatului.
 - m) în obligațiile salariatului intră și prezentarea acestuia la efectuarea controlului medical periodic. Neprezentarea la control, constituie abatere disciplinară și se sanctionează conform procedurilor prevăzute în Regulamentul Intern și Codul Muncii.
- (2) Salariatul care nu respectă normele de protecție a muncii și P.S.I. cerute pentru locul de muncă în care își desfășoară activitatea sau pentru activitatea pe care în mod ocasional o desfășoară, în funcție de gravitatea abaterii, va fi sanctionat disciplinar.

ART. 95.(1) 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.

(2) Instituția va asigura, pe cheltuiala sa, cadrul organizatoric, pentru instruirea, testarea și perfecționarea profesională a salariaților, cu privire la normele de protecție a muncii. Timpul afectat acestor activități, inclusiv orele de instructaj, se includ în timpul de muncă și este salarizat.

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

(4) În cazurile în care, în procesul muncii, intervin schimbări ce impun aplicarea unor norme noi de protecție a muncii, salariații vor fi instruiți în condițiile prevăzute la alineatul precedent.



ART. 96.(1) Contravaloarea echipamentului de protecție se suportă integral de angajator.

(2) Contravaloarea echipamentului individual de protecție se suportă de către angajator, conform prevederilor art. 13 lit. r) din Legea nr. 319/2006, cu modificările și completările ulterioare. La expirarea termenului de folosință a echipamentului acesta se restituie Instituțieiui spre casare.

(3) În toate cazurile în care, în afara echipamentului de protecție prevăzut de lege, Instituția cere o anumită ținută vestimentară specială ca echipament de protecție, contravaloarea acestuia se suportă integral de către acesta.

ART. 97.(1) În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității, Instituția va lua următoarele măsuri de amenajare ergonomică a locului de muncă:

- a) asigurarea condițiilor de muncă – iluminat (în birouri, ateliere, cabine, iluminarea de serviciu la scenă), microclimat (asigurarea unei ventilații corespunzătoare la cabine și ateliere), zgomot, vibrații, temperatură (minim 18 grade C), aerisire, umiditate;
- b) amenajarea corespunzătoare a anexelor sociale ale locurilor de muncă (vestiare pentru muncitorii de scenă și ateliere, cabine actori), dușuri, grupuri sanitare (asigurarea mijloacelor de menținere a igienei – detergent, hârtie igienică, săpun, etc.), săli de repaus;

(2) Aceste prevederi se vor aplica treptat, în limita bugetului de venituri și cheltuieli aprobat.

(3) Salariații sunt obligați să păstreze în bune condiții amenajările efectuate de către angajator, să nu le deterioreze, descompleteze ori să sustragă componente ale acestora.

ART. 98.(1) Instituția 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 de instituției, potrivit legii.

(2) 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.

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

ART. 99. La cererea uneia dintre părți, medicii de specialitate și inspectorii pentru protecția muncii vor fi consultați cu privire la modificarea duratei timpului de lucru și la acordarea de concedii suplimentare, cu respectarea prevederilor legale în vigoare.

ART. 100.(1) Părțile vor asigura un regim de protecție specială a muncii femeilor și tinerilor în vîrstă până la 18 ani cel puțin la nivelul drepturilor specifice reglementate de legislația muncii și de prevederile prezentului contract, pe care le socotesc ca fiind minime.

(2) Instituția va evita folosirea femeilor gravide sau a tinerilor sub 18 ani în locuri de muncă periculoase, grele sau nocive.

(3) Salariatele gravide, începând cu luna V-a de sarcină, 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.

(4) La temperaturi extreme, salariații vor beneficia de drepturile prevăzute de O.U.G. nr. 99/2000, cu modificările și completările ulterioare, privind măsurile ce pot fi aplicate în perioadele cu temperaturi extreme pentru protecția persoanelor încadrate în muncă.

(5) La solicitarea Comitetului de sănătate și securitate a muncii (la minim 50 de salariați), Instituția are obligația să evaluateze riscurile pe care le presupune locul de muncă al salariatei care anunță că este însărcinată, precum și al salariatei care alăptează și să le informeze cu privire la acestea.



ART. 101. Instituția nu va refuza angajarea sau, după caz, menținerea în muncă a persoanelor cu handicap, în cazurile în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligațiilor de serviciu aferente posturilor existente.

ART.102. În cazul recomandărilor medicale, Instituția va asigura trecerea salariaților în alte locuri de muncă și, după caz, recalificarea acestora, în funcție de posibilitățile instituției, care vor fi stabilite împreună cu sindicatul.

ART. 103. Sindicatul și/sau reprezentanții salariaților poate organiza și desfășura verificări privind respectarea normelor și prevederilor din contractul colectiv de muncă cu privire la securitatea și sănătatea în muncă.

ART.104 Conducerea instituției va elabora planul anual de măsuri, amenajări și lucrări referitoare la condițiile de muncă și protecția muncii, în limita fondurilor prevăzute în bugetul de venituri și cheltuieli aprobat.

CAPITOLUL V SALARIZAREA SI ALTE DREPTURI SALARIALE

ART. 105.(1) Pentru munca prestată în condițiile prevăzute în contractul individual de muncă, fiecare salariat are dreptul la un salariu în bani, stabilit conform legislației aplicabile în sectorul bugetar la momentul încheierii contractului individual de muncă.

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

ART.106.(1) Salariile de bază se stabilesc în baza prevederilor legale în vigoare, astfel încât, împreună cu celelalte elemente ale sistemului de salarizare, să se încadreze în fondurile aprobată de la bugetul local.

(2) Salariul de bază se stabilește pentru fiecare salariat, prin evaluare, potrivit legii, în raport cu calificarea sa, cu importanța și cu complexitatea lucrărilor ce revin postului în care este încadrat, cu pregătirea și competența sa profesională.

(3) Ordonatorii principali de credite elaborează criteriile de stabilire a salariilor de bază cu respectarea limitelor de salarii, normelor de evaluare a performanțelor profesionale individuale și metodologiile de aplicare a acestora.

(4) Conducerea instituției, cu consultarea sindicatului și/sau reprezentanților salariaților, după caz, va elabora criterii concrete de performanțe profesionale individuale pentru fiecare post din instituție. Aceste criterii de performanță profesională vor fi incluse în contractul individual de muncă.

(5) Conducerea instituției va lua toate măsurile necesare pentru evitarea subiectivismului și a arbitrarului în aplicarea normelor concrete de performanță profesională individuală. În acest sens, se vor solicita, după fiecare premieră, regizorului artistic, evaluări pentru personalul tehnic de scenă.

(6) La contestarea evaluărilor, salariatul contestatar va putea fi asistat, la cererea sa, de un împuternicit al sindicatului.

ART. 107.(1) Sporurile acordate în condițiile legii fac parte din salariul de bază. Suma acestora nu poate depăși 30% din salariul de bază.

Sporurile ce se pot acorda, în condițiile legii, sunt următoarele:

- a) pentru condiții grele de muncă – până la 15 % din salariul de bază;
- b) pentru condiții periculoase sau vătămătoare – până la 15 % din salariul de bază;



- c) pentru titlul științific de doctor, se acordă o indemnizație lunară în quantum de 50% din nivelul salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată;
- d) pentru personalul care exercită activitatea de control finanțiar preventiv, pe perioada de exercitare a acesteia, beneficiază de o majorare a salariului de bază cu 10%;
- e) pentru orele lucrate în intervalul orar 22.00 și 06.00, se acordă un spor pentru munca prestată în timpul nopții de 25% din salariul de bază;
- f) munca suplimentară prestată peste programul normal de lucru va fi plătită cu un spor de 75% din salariul de bază, corespunzător orelor suplimentare efectuate, în cazul în care nu s-a realizat compensarea prin ore libere plătite;
- g) munca suplimentară prestată în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celealte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, va fi plătită cu un spor de 100% din salariul de bază, corespunzător orelor suplimentare efectuate, în cazul în care nu s-a realizat compensarea prin ore libere plătite.

ART. 108. Pentru stimularea eficienței muncii salariații vor beneficia pe lângă salariile de bază și sporuri prevăzute de lege și de prezentul contract și de următoarele drepturi bănești:

- a) premiul de excelență în limita a 5% din cheltuielile cu salariile de bază lunare aferente personalului prevăzut în statul de funcții, sub condiția încadrării în fondurile aprobate prin buget.
- b) Premiile de excelență se pot acorda în cursul anului personalului care a realizat sau a participat direct la obținerea unor rezultate deosebite în activitatea instituției, a participat la activități cu caracter deosebit, a efectuat lucrări cu caracter excepțional ori a avut un volum de activitate ce depășește în mod semnificativ volumul optim de activitate, în raport de complexitatea sarcinilor, ținându-se seama de evaluarea criteriilor. Sumele neutilizate pot fi utilizate în luniile următoare, în cadrul aceluiași an bugetar.
- c) Premiile de excelență individuale lunare nu pot depăși, anual, două salarii de bază minim brute pe țară garantate în plată și se stabilesc de către conducerea instituției în limita sumelor aprobate în buget cu această destinație, în condițiile legii, avându-se în vedere elementele prevăzute la lit. b), cu consultarea sindicatului și/sau cu consultarea reprezentanților salariaților.
- d) Începând cu data de 1 decembrie 2018, ordonatorii de credite acordă, obligatoriu, o indemnizație de vacanță. Modalitatea de acordare se stabilește prin hotărâre a Guvernului.
- e) Valoarea anuală a indemnizației de vacanță este la nivelul unui salarid de bază minim brut pe țară garantat în plată și se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat în cursul anului calendaristic.
- f) Indemnizația de vacanță prevăzută la lit. d) și e) se acordă cu încadrarea în prevederile art. 25 alin. (1). Din Legea 153/2017, privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice.
- g) Indemnizația de vacanță nu se acordă persoanelor care ocupă funcții de demnitate publică, alese și numite.
- h) tichetele de vacanță acordate conform prevederilor legale, numai în măsura aprobării fondurilor necesare de către ordonatorul principal de credite și a prevederilor bugetare anuale.
- i) Tichete de masă acordate conform prevederilor legale, numai în măsura aprobării fondurilor necesare de către ordonatorul principal de credite și a prevederilor bugetare anuale.
- j) Salariații care au o vechime de 15 ani în aceeași instituție vor beneficia de spor de fidelitate în procent de 15%.



- k) Pentru suprasolicitare neuropsihică un spor de 10% din salariul de bază;**
- I) Alte ajutoare și anume:**
- I.1 ajutor în cazul decesului salariatului 3.000 lei;**
- I.2 ajutor în cazul decesului unui membru de familie (rudă de gradul I), dacă aceasta a fost în întreținerea salariatului (în baza declarației din care să rezulte acest lucru) în limita a 1.500 lei;**
- I.3 o indemnizație de un salariu de bază ale salariaței în cauză, pentru nașterea fiecărui copil; dacă mama nu are venituri fiind în întreținerea soțului, soțul acesteia beneficiază de indemnizație.**
- I.4 o indemnizație de două salarii de bază, avute în luna pensionării, plătibile în două transe, în funcție de licidități, salariaților care se pensionează pentru limită de vârstă**
- I.5 o indemnizație de un salariu de bază, în cazul primei căsătorii a salariatului și doar unuia, dacă sunt ambii soți salariați în aceeași instituție;**
- I.6 o sumă imposabilă în quantum de 200 lei pentru sărbători legale (Crăciun, Paști, Rusaliu, 8 Martie).**

ART. 109.(1) Conducerea instituției va asigura condițiile necesare realizării de către fiecare salariat a sarcinilor ce îi revin, în cadrul programului zilnic de muncă stabilit. Iei sau total, condițiile necesare realizării sarcinilor de serviciu, aceasta este obligată să plătească salariaților salariul de bază pentru timpul cât lucrul a fost întrerupt.

(2) În situația în care conducerea instituției nu poate asigura pe durata zilei de lucru, parțial sau total, condițiile necesare realizării sarcinilor de serviciu, aceasta este obligată să încearcă să plătească salariaților salariul de bază pentru timpul cât lucrul a fost întrerupt.

(3) În cazurile excepționale, când, din motive tehnice sau din alte motive, activitatea a fost prevăzute de Codul muncii, cu condiția ca încetarea lucrului să nu se fi produs din vina lor și dacă, în tot acest timp, au rămas la dispoziția instituției. Salariații vor rămâne la dispoziția instituției, în așteptarea reluării activității, la domiciliu, de unde să poată fi convocați la instituție.

(4) În cazurile prevăzute în alin. 3 salariații beneficiază și de celelalte drepturi prevăzute de lege pentru astfel de situații.

ART. 110. Indexarea salariilor se face potrivit prevederilor actelor normative emise în acest sens și la termenele stabilite prin acestea.

ART. 111. Plata salariilor se face o singură dată pe lună, ziua de 12 a lunii, pentru luna anterioară.

ART. 112. **(1)** În funcție de interesele serviciului salariații vor putea fi delegați în aceeași localitate sau în alte localități.

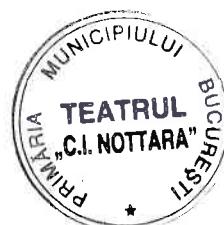
(2) Salariații instituției trimiși în delegație sau turnee vor beneficia de următoarele drepturi:

a) decontarea cheltuielilor de transport și a costului cazării, în cazul în care acestea nu sunt asigurate de partener;

b) diurna de deplasare, ambele în quantumul și sumele fixe stabilite prin actele normative ce se aplică la instituțiile publice.

ART. 113. Toate drepturile bănești cuvenite salariaților se plătesc înaintea oricărora alte obligații bănești ale instituției.

ART. 114. Instituția va ține o evidență în care să se menționeze activitatea desfășurată în baza contractului individual de muncă și drepturile de care salariații au beneficiat, urmând a le elibera dovezi în acest sens la solicitarea acestora.



ART. 115.(1) În conformitate cu dispozițiile legale în vigoare, salariul este confidențial și nu poate fi comunicat decât cu acceptul salariatului sau la cererea organului de urmărire penală, a instanțelor judecătorești sau a altor autorități/instituții abilitate.

(2) Încălcarea confidențialității salariatului constituie abatere disciplinară și se sancționează conform prevederilor prezentului contract și codului muncii.

(3) Instituția va realiza un sistem care să asigure caracterul confidențial al salariatului individual.

(4) Salariile se plătesc numai titularilor sau împoternicișilor acestora, care sunt obligați să păstreze caracterul confidențial.

ART. 116. Având în vedere faptul că Teatrul C.I.Nottara este instituție bugetară, la stabilirea și acordarea salariilor și a altor drepturi de natură salarială se vor aplica prevederile din actele normative pentru sectorul bugetar, cu prioritate față de prevederile CCM.

CAPITOLUL VI **TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ,** **CONCEDEIILE ȘI ZILELE LIBERE**

Secțiunea I – Timpul de muncă și timpul de odihnă

ART. 117. (1) Durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână.

(2) În cazul tinerilor în vîrstă de până la 18 ani durata timpului de muncă este de 6 ore pe zi și de 30 de ore pe săptămână.

(3) Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii este de regulă uniformă, de 8 ore pe zi, timp de 5 zile, cu două zile repaus.

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

(5) Programul de muncă și modul de repartizare a acestuia pe zile sunt aduse la cunoștința salariaților și sunt afișate la sediul instituției.

(6) Instituția are obligația de a ține evidența orelor de muncă prestate de fiecare salariat și de a supune controlului inspecției muncii această evidență ori de câte ori este solicitată.

(7) Programul de activitate se referă la toate categoriile de salariați, potrivit specificului activității fiecărui, se desfășoară ca un proces continuu, în permanentă concordanță cu schimbările ce au loc în organizarea și cu nivelul de dotare tehnică a muncii.

(8) Pentru personalul artistic și tehnic din cadrul instituției zilele de sămbătă, duminică și, după caz, zilele de sărbătoare legală sunt considerate zile lucrătoare, repaosul legal fiind acordat în celelalte zile ale săptămânii, conform prevederilor art. 15 alin.3 din O.G. nr. 21/2007, cu modificările și completările ulterioare.

ART. 118.(1) Instituția este obligată să acorde salariatelor care alăptează, în cursul programului de lucru, două pauze pentru alăptare de câte o oră fiecare, până la împlinirea vîrstei de un an a copilului. În aceste pauze se include și timpul necesar deplasării dus-întors de la locul în care se găsește copilul. La cererea mamei, pauzele pentru alăptare vor fi înlocuite cu reducerea duratei normale a timpului sau de muncă cu două ore zilnic.

(2) Pauzele și reducerea duratei normale a timpului de muncă, acordate pentru alăptare, se includ în timpul de muncă și nu diminuează veniturile salariale și sunt suportate integral din fondul de salarii al Instituției.

(3) Instituția va asigura respectarea măsurilor de protecție a maternității la locurile de muncă, conform prevederilor O.U.G. nr. 96/2003, cu modificările și completările ulterioare.



ART.119. (1) Munca suplimentară prestată peste programul normal de lucru, precum și munca prestată în zilele de sărbători legale, repaus săptămânal și în alte zile în care, în conformitate cu legea, nu se lucrează, se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile calendaristice după efectuarea acesteia.

(2) În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul prevăzut la alin. (1), munca suplimentară prestată peste programul normal de lucru va fi plătită în luna următoare cu un spor de 75% din salariul de bază, corespunzător orelor suplimentare efectuate.

(3) În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul prevăzut la alin. (1), munca suplimentară prestată în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celealte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, va fi plătită în luna următoare cu un spor de 100% din salariul de bază, corespunzător orelor suplimentare efectuate.

(4) Plata orelor suplimentare în condițiile alin. (2) și (3) se poate face numai dacă efectuarea orelor suplimentare a fost dispusă de șeful ierarhic în scris, fără a se depăși 360 de ore anual. În cazul prestării de ore suplimentare peste un număr de 180 de ore anual, este necesar acordul sindicatelor reprezentative sau, după caz, al reprezentanților salariaților, potrivit legii.

(5) În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul prevăzut la alin. (1), munca suplimentară prestată peste programul normal de lucru, precum și în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celealte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, vor fi compensate prin adăugarea la concediu de odihnă a orelor prestate, în baza unei evidențe ținute de șeful ierarhic.

ART.120. (1) Personalul care, potrivit programului normal de lucru, își desfășoară activitatea între orele 22,00 și 6,00 beneficiază, pentru orele lucrante în acest interval, de un spor pentru munca prestată în timpul noptii de 25% din salariul de bază, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru sau de program redus cu o oră față de durata normală a timpului de lucru.

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

(3) Salariații care desfășoară muncă de noapte și au probleme de sănătate recunoscute ca având legătură cu aceasta vor fi trecuți la o muncă de zi pentru care sunt apti.

(4) Salariații care nu au împlinit vîrstă de 18 ani nu pot presta muncă de noapte.

(5) Femeile gravide, lăuzele și cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte.

ART. 121.(1) În fiecare săptămână, salariatul are dreptul, de regulă, la două zile consecutive de repaus săptămânal.

(2) Repausul săptămânal, pentru personalul administrativ și TESA se acordă de regulă sâmbătă și duminică.

(3) Pentru personalul artistic și de specialitate artistică precum și pentru personalul tehnic care prestează munca în zilele de sâmbătă și duminică, repausul săptămânal se va acorda în fiecare zi de luni și marți a săptămânii, conform art. 15 alin. 3 din O.U.G. nr. 21/2007, cu modificările și completările ulterioare.

ART. 122.(1) Sunt zile nelucrătoare zilele de repaus săptămânal și zilele de sărbători legale și religioase, zile stabilite conform prevederilor legale.

(2) Salariații care își desfășoară activitatea în zilele de repaus săptămânal și în zilele de sărbători legale și religioase stabilite prin lege vor beneficia de timp liber corespunzător sau de sporul prevăzut de legislația în vigoare, la momentul prestării muncii.



ART. 123. Salariații pot solicita, pentru cazuri justificate, decalarea programului de lucru. Conducerea instituției va analiza cererea și o poate aproba în funcție de posibilități. Modalitățile practice locale, se stabilesc pe baza prevederilor regulamentului de ordine interioară și fac obiectul unor înțelegeri individuale, prevăzute de regulă, în contractul individual de muncă. Salariații au obligația de a anunța în scris aceste situații în timp util (cu cel puțin 10 zile înainte) pentru a nu dezorganiza activitatea artistică a instituției.

ART. 124. Repausul pentru luarea mesei, cu o durată de 30 minute, se include în programul de lucru.

Secțiunea a II a – Concediile

ART. 125. (1) Salariații au dreptul, în fiecare an calendaristic, la un concediu de odihnă plătit între 21 și 25 de zile lucrătoare, astfel:

- a) până la 15 ani vechime 21 de zile lucrătoare
- b) peste 15 ani vechime 25 de zile lucrătoare

(2) Salariații care au vîrstă sub 18 ani au dreptul, în fiecare an calendaristic, la un concediu plătit de 24 de zile lucrătoare;

(3) Salariații care își desfășoară activitatea în locuri de muncă deosebite, beneficiază de concediu de odihnă suplimentar pentru condiții periculoase și nocive, de 3 zile lucrătoare pe an.

(4) Salariații care își desfășoară activitatea în condiții grele, periculoase sau vătămătoare, speciale și deosebite, nevăzătorii, alte persoane cu handicap beneficiază de concedii de odihnă suplimentare de minimum trei zile lucrătoare pe an, conform dispozițiilor legale.

(5) Salariații din instituțiile de spectacol au dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu de odihnă plătit, stabilit conform legii, de regulă, între stagiuni. Orice situație de excepție care reclamă continuarea activității artistice, în perioada dintre stagiuni, va putea fi acceptată de conducerea instituției numai pe baza unui protocol special semnat cu sindicatu și/sau reprezentanții salariaților din instituție.

(6) Vechimea în muncă ce se ia în considerare pentru stabilirea numărului de zile de concediu este aceea pe care angajații o împlinesc în cursul anului calendaristic pentru care li se acorda concediul, indiferent de data la care îl vor efectua.

(7) Salariații care sunt încadrați în posturi cu fracțiuni de normă au dreptul la concediul de odihnă integral, stabilit în funcție de vechimea în muncă potrivit tranșelor de vechime în muncă.

ART. 126. (1) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an, de regulă în perioada dintre stagiuni.

(2) Prin excepție de la prevederile alin. 1, efectuarea concediului în anul următor este permisă numai în cazurile expres prevăzute de lege.

(3) Instituția este obligat să acorde concediu, până la sfârșitul anului următor tuturor salariaților care într-un an calendaristic nu au efectuat integral concediul de odihnă la care aveau dreptul.

(4) Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă.

(5) În cazul în care un angajat demisionează sau i se desface contractul de muncă, din motive imputabile lui, după efectuarea concediului de odihnă și acesta a încasat drepturile bănești aferente concediului, Instituția va reține din ultimul salariu suma corespunzătoare concediului efectuat în plus.

(6) Nu se rețin banii în cazul când C.I.M. încetează ca urmare a:

a. din inițiativa salariatului din motive de sănătate sau pentru creșterea și îngrijirea copilului în vîrstă de până la 7 ani;



b. în cazul salariatului care a fost arestat pe o perioadă mai mare de 60 de zile, după care a intervenit achitarea, anularea urmăririi penale sau încetarea procesului penal ori a urmăririi penale.

ART.127.(1) Concediul anual de odihnă va putea fi fracționat la solicitarea salariatului, cu condiția ca una din frațiuni să fie de cel puțin 10 zile lucrătoare și să nu pericliteze desfășurarea normală a activității. Cealaltă parte va trebui acordată și luată până la sfârșitul anului în curs.

(2) Chemarea din concediu se poate face în condițiile legii și cu acordul salariatului. Instituția este obligată la rambursarea cheltuielilor de transport și a cheltuielilor legate de efectuarea concediului în altă localitate, egale cu sumele cheltuite pentru prestația de care nu a mai putut beneficia din cauza rechemării.

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

ART. 128.(1) Efectuarea concediului de odihnă se realizează în baza unei programări colective sau individuale stabilite de angajator cu consultarea sindicatului și/sau a reprezentanților salariaților sau a salariatului, după caz, de regulă între stagiuni.

(2) Salariatul este obligat să efectueze concediul de odihnă în perioada dintre stagiuni, cu excepția situațiilor când, din motive obiective, concediul nu poate fi efectuat.

(3) Concediul de odihnă poate fi întrerupt la cererea salariatului, din motive obiective.

ART. 129.(1) Indemnizația de concediu nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent cuvenite pentru perioada respectivă, prevăzute în contractul individual de muncă.

(2) Indemnizația de concediu se plătește cu 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu.

ART. 130. (1) Salariații au dreptul, potrivit legii, la zile lucrătoare libere plătite pentru evenimente deosebite în familie, sau pentru alte situații, după cum urmează:

- a) căsătoria salariatului – 5 zile
- b) căsătoria unui copil – 3 zile
- c) nașterea unui copil – 3 zile + 10 zile acordate tatălui dacă a urmat un curs de puericultură;
- d) decesul soțului sau al unei rude de până la gradul II – 3 zile
- e) decesul bunicilor, fratilor, surorilor 1 zi;
- f) donatorii de sânge – conform legii

(2) Zilele libere acordate potrivit articolului precedent nu se includ în durata concediului de odihnă anual.

ART. 131 (1) Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt:

- a) 1 și 2 ianuarie;
- b) 24 ianuarie - Ziua Unirii Principatelor Române;
- c) prima și a doua zi de Paști;
- d) 1 mai;
- e) 1 iunie;
- f) prima și a doua zi de Rusalii;
- g) Adormirea Maicii Domnului;
- h) 30 noiembrie - Sfântul Apostol Andrei cel Întâi chemat, Ocrotitorul României;
- i) 1 decembrie;
- j) prima și a doua zi de Crăciun;
- k) două zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.



(2) Conducerea instituției va organiza, prin grija și cheltuiala sa, festivități de celebrare a zilelor de sărbătoare legală.

ART. 132. **(1)** Salariații au dreptul să beneficieze, la cerere, de concedii pentru formare profesională.

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

ART. 133. **(1)** Concediile fără plată pentru formare profesională se acordă la solicitarea salariatului, pe perioada formării profesionale pe care salariatul o urmează din inițiativa sa.

(2) Conducerea instituției poate respinge solicitarea salariatului numai cu acordul sindicatului și/sau reprezentanții salariaților, și numai dacă absența salariatului ar prejudicia grav desfășurarea activității.

ART. 134. **(1)** Cererea de concediu fără plată pentru formare profesională trebuie să fie înaintată conducerii instituției cu cel puțin o lună înainte de efectuarea acestuia și trebuie să precizeze data de începere a stagiului de formare profesională, domeniul și durata acestuia, precum și denumirea instituției de formare profesională.

(2) Efectuarea concediului fără plată pentru formare profesională se poate realiza și fracționat în cursul unui an calendaristic, pentru susținerea examenelor de absolvire a unor forme de învățământ sau pentru susținerea examenelor de promovare în anul următor în cadrul instituțiilor de învățământ superior, cu respectarea condițiilor stabilite în alin. (1).

Art. 135. **(1)** În cazul în care instituția nu și-a respectat obligația de a asigura pe cheltuiala sa participarea unui salariat la formare profesională în condițiile prevăzute de lege, salariatul are dreptul la un concediu pentru formare profesională, plătit de instituție, de până la 10 zile lucrătoare sau de până la 80 de ore.

(2) În situația prevăzută la alin. (1) indemnizația de concediu va fi stabilită conform art. 129.

(3) Perioada în care salariatul beneficiază de concediul plătit prevăzut la alin. (1) se stabilește de comun acord cu instituția. Cererea de concediu plătit pentru formare profesională va fi înaintată Instituției în condițiile prevăzute la art. 133 alin. (1).

ART. 136. Durata concediului pentru formare profesională nu poate fi dedusă din durata concediului de odihnă anual și este asimilată unei perioade de muncă efectivă în ceea ce privește drepturile cuvenite salariatului, altele decât salariul.

ART. 137. **(1)** Salariații au dreptul la concedii fără plată, a căror durată însumată nu poate depăși 90 de zile lucrătoare anual, pentru rezolvarea următoarelor situații personale:

- a)** susținerea examenului de bacalaureat, a examenului de admitere în instituțiile de învățământ superior, curs serial sau fără frecvență, a examenelor de an universitar, cât și a examenului de diplomă, pentru salariații care urmează o formă de învățământ superior, curs serial sau fără frecvență;

- b)** susținerea examenului de admitere la doctorat, a examenelor de doctorat sau a tezei de doctorat, în cazul salariaților care nu beneficiază de burse de doctorat;

- c)** prezentare la concurs în vederea ocupării unui post în altă unitate.

(2) Salariații au dreptul la concedii fără plată, fără limita prevăzută la alin. (1), în următoarele situații:

- a)** îngrijirea copilului bolnav în vîrstă de peste 3 ani, în perioada indicată în certificatul medical; de acest drept beneficiază atât mama salariată, cât și tatăl salariat, dacă mama copilului nu beneficiază, pentru aceleași motive, de concediu fără plată;

- b)** tratamentul medical efectuat în străinătate pe durata recomandată de medic, dacă cel în cauză nu are dreptul, potrivit legii, la indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă, precum și pentru însotirea soțului sau, după caz, a soției ori a unei rude apropiate copil,



frate, sora, părinte, pe timpul cât aceştia se află la tratament în străinătate, în ambele situații cu avizul obligatoriu al Ministerului Sănătății.

(3) Concedii fără plată pot fi acordate și pentru interese personale, altele decât cele prevăzute la alin. (1) și (2), pe durate stabilite prin acordul partilor.

(4) În afara condeciului legal plătit pentru îngrijirea copiilor în vîrstă de până la 2 ani, salariata mamă poate beneficia de încă un an concediu fără plată.

(5) Pe perioada în care salariata se află în concediu prevăzut la alin. 4 nu i se va putea desface contractul de muncă, iar în postul său nu vor putea fi angajate alte persoane, decât cu un contract de muncă pe perioadă determinată.

(6) Pe durata condeciilor fără plată, persoanele respective își păstrează calitatea de salariat.

(7) Condeciile fără plată acordate în condițiile alin. (1) lit. a) nu afectează vechimea în muncă.

CAPITOLUL VII – FORMAREA PROFESIONALĂ

ART. 138. (1) Părțile înțeleg:

a) prin termenul de formare profesională, orice procedură prin care un salariat dobândește o calificare atestată printr-un certificat sau diplomă, eliberate în condițiile prevăzute de Legea învățământului.

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

(2) Formarea profesională și formarea profesională continuă cuprind și teme din domeniul relațiilor de muncă, convenite între sindicat și instituție.

ART. 139. Instituția are obligația de a asigura acces periodic la formarea profesională.

ART. 140. (1) Instituția elaborează anual planuri de formare profesională, cu consultarea sindicatului.

(2) În elaborarea planurilor privind formarea profesională se va ține seamă de următoarele:

a) identificarea posturilor pentru care este necesară formarea profesională precum și a căilor de realizare;

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

(3) Planul de formare profesională face parte integrantă din prezentul contract colectiv de muncă;

(4) Salariații au dreptul să fie informați cu privire la conținutul planului de formare profesională.

ART. 141. Formarea profesională individualizată se stabilește de către instituție împreună cu salariatul în cauză, ținând seama de criteriile avute în vedere în cadrul planului anual de formare profesională și de condițiile de desfășurare a activității la locul de muncă.

ART. 142. Modalitatea concretă de formare profesională, drepturile și obligațiile părților, durata formării profesionale, precum și orice alte aspecte legate de formarea profesională fac obiectul unor acte adiționale la contractele individuale de muncă.

ART. 143.(1) În cazul în care participarea la cursurile sau stagiiile de formare profesională este inițiată de instituție, toate cheltuielile ocasionate de aceasta participare sunt suportate de către acesta.



(2) În cazul în care, în condițiile prevăzute la alin. (1), participarea la cursurile sau stagiiile de formare profesională presupune scoaterea parțială din activitate, salariatul participant va beneficia de drepturi salariale, astfel:

- a) dacă participarea presupune scoaterea din activitate a salariatului pentru o perioadă ce nu depășește 25% din durata zilnică a timpului normat de lucru, acesta va beneficia, pe toată durata formării profesionale, de salariul integral corespunzător postului și funcției deținute, cu toate indemnizațiile, sporurile și adaosurile la acesta;
- b) dacă participarea presupune scoaterea din activitate a salariatului pentru o perioadă mai mare de 25% din durata zilnică a timpului normal de lucru, acesta va beneficia de salariul de bază și, după caz, de sporul de vechime.

ART. 144.(1) Salariați care au beneficiat de un curs sau un stagiu de formare profesională mai mare de 60 de zile nu pot avea inițiativa încetării contractului individual da muncă o perioadă de cel puțin 3 ani de la data absolvirii cursurilor sau stagiu de formare profesională.

(2) Durata obligației salariatului de a presta muncă în favoarea Instituției care a suportat cheltuielile ocasionate de formarea profesională, precum și orice alte aspecte în legătură cu obligațiile salariatului, ulterioare formării profesionale, se stabilesc prin act adițional la contractul individual de muncă.

(3) Nerespectarea de către salariat a dispoziției prevăzute la alin. (1) determină obligarea acestuia la suportarea tuturor cheltuielilor ocasionate de pregătirea sa profesională, proporțional cu perioada nelucrată din perioada stabilită conform actului adițional la contractul individual de muncă.

(4) Obligația prevăzută la alin. (3) revine și salariaților care își dau demisia sau care au fost concediați în perioada stabilită prin actul adițional, pentru motive disciplinare, sau al căror contract individual de muncă a încetat ca urmare a arestării preventive pentru o perioadă mai mare de 60 de zile, a condamnării într-o hotărâre judecătoarească definitivă pentru o infracțiune în legătură cu munca sa, precum și în cazul în care instanța penală a pronunțat interdicția de exercitare a profesiei, temporar sau definitiv.

ART. 145.(1) În cazul în care salariatul este cel care are inițiativa participării la o formă de pregătire profesională cu scoatere din activitate, instituția va analiza solicitarea salariatului, împreună cu sindicatul său, după caz, cu reprezentanții salariaților.

(2) Instituția va decide cu privire la cererea formulată de salariat potrivit alin. (1), în termen de 15 zile de la primirea solicitării. Totodată, instituția va decide cu privire la condițiile în care va permite salariatului participarea la forma de pregătire profesională, inclusiv va suporta în totalitate sau în parte costul ocasionat de aceasta.

CAPITOLUL VIII ALTE MĂSURI DE PROTECȚIE ȘI FACILITĂȚI ACORDATE SALARIAȚILOR

ART. 146. Instituția va face toate demersurile necesare pentru obținerea vizelor necesare și plata asigurărilor de sănătate și a asigurărilor pentru baza materială necesară deplasării salariaților în interesul serviciului în străinătate.

ART. 147. Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului reprezintă încetarea contractului individual de muncă, determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat ca urmare a dificultăților economice, a transformărilor tehnologice sau a reorganizării activității.



- a) desființarea locului de muncă trebuie să fie efectivă și să aibă o cauză reală și serioasă, dintre cele prevăzute la alin. (1);
- b) concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului poate fi individuală sau colectivă;
- c) salariații concediați pentru motive care nu țin de persoana lor beneficiază de măsuri active de combatere a șomajului și pot beneficia de 5 salarii brute compensatorii în condițiile prevăzute de lege și de prezentul contract colectiv de muncă.
- d) salariile comensatorii se vor acorda în funcție de vechimea în muncă în instituție, după cum urmează:
 - Între 3 – 5 ani – 2 salarii compensatorii;
 - Între 5 – 10 ani – 4 salarii compensatorii;
 - Între 10– 15 ani – 6 salarii compensatorii;
 - Între 15– 20 ani – 8 salarii compensatorii;
 - peste 20 de ani – 10 salarii compensatorii.

ART. 148.(1) În situația în care concedierile de personal nu pot fi evitate, conducerea instituției va comunica, în scris, fiecărui salariat al cărui post urmează a fi desființat, dacă î se oferă sau nu un alt loc de muncă ori cuprinderea într-o formă de recalificare profesională, în vederea ocupării unui post în aceeași instituție.

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

ART.149.(1) La aplicarea efectivă a reducerii de personal, după reducerea posturilor vacante de natura celor desființate, măsurile vor afecta în ordine:

- a) contractele de muncă ale salariaților care cumulează două sau mai multe funcții, precum și ale celor care cumulează pensia cu salariul;
- b) contractele de muncă ale persoanelor care îndeplinesc condițiile de pensionare pentru limita de vîrstă;
- c) contractele de muncă ale persoanelor care îndeplinesc condițiile de pensionare, la cererea lor.

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

- a) dacă măsura ar putea afecta doi soți care lucrează în aceeași unitate, se desface contractul de muncă al soțului care are venitul cel mai mic, fără ca prin aceasta, să se poată desface contractul de muncă al unei persoane care ocupă un post nevizat de conducere;
- b) măsura să afecteze, mai întâi, persoanele care nu au copii în întreținere;
- c) măsura să afecteze, numai în ultimul rând, femeile care au în îngrijire copii, bărbații văduvi sau divorțați, care au în îngrijire copii, unici întreținători de familie, precum și salariații, bărbați sau femei, care mai au cel mult cinci ani până la pensionarea lor, la cerere.

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

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

ART. 149. (1) În cazul în care instituția , pentru motivele prevăzute la art. 62 din códul muncii, își reduce activitatea și numărul de salariați, dar revine la activitatea și la numărul de



salariați inițiale, într-o perioadă de 12 luni de la luarea măsurilor de desfacere a contractelor individuale de muncă, are obligația să facă publică aceasta și să anunțe în scris sindicatul și/sau reprezentanții salariaților sau federația la care este afiliat acesta.

(2) În cazul în care instituția, pentru motivele prevăzute la art. 62 din Codul muncii, își încetează activitatea, dar își reia activitatea într-o perioadă de 12 luni de la luarea măsurilor de desfacere a contractelor individuale de muncă, are obligația să facă publică aceasta și să anunțe în scris sindicatul și/sau reprezentanții salariaților sau federația la care este afiliat acesta.

(3) În situațiile prevăzute la aliniatele (1) și (2), instituția va reangaja salariații cărora li s-a desfăcut contractul de muncă pentru motivele prevăzute la art. 62, care au pregătirea și competența necesare pentru ocuparea posturilor vacante și care s-au prezentat în termen de 20 zile de la data anunțului.

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

ART. 150.(1) Femeile au dreptul la concediu de maternitate, plătit, care se compune dintr-un concediu prenatal și un concediu postnatal, în conformitate cu prevederile legale.

(2) Mama sau, după caz, tatăl beneficiază de concediu și indemnizație pentru creșterea copilului de până la 2 ani, respectiv a copilului cu handicap de până la 3 ani, conform legislației în vigoare.

(3) Pe perioada în care salariatul se află în concediul prevăzut la aliniatele precedente, nu i se va putea desface contractul de muncă, iar postul său nu va putea fi ocupat prin angajarea altei persoane, decât cu contract de muncă pe perioada determinată.

(4) Femeile gravide, lăuzele și cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze 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.

(5) Instituția are obligația să evalueze riscurile pe care le presupune locul de muncă al salariatei care anunță că este însărcinată, precum și al salariatei care alăptează și să le informeze cu privire la acestea.

ART 151. În cazul decesului mamei, tatăl copilului, la cererea sa, va beneficia de concediu neutilizat de mamă la data decesului, precum și de orice alte drepturi prevăzute de lege.

CAPITOLUL IX **ALTE PREVEDERI ÎN LEGĂTURĂ CU DREPTURILE** **ȘI OBLIGAȚIILE PĂRȚILOR**

ART. 152. (1) În cazul unui conflict colectiv de muncă, în vederea soluționării acestuia pe cale amiabilă procedura de conciliere este obligatorie, conform art. 168 din Legea 62/2011.

(2) Cu privire la medierea conflictelor de muncă, prevăzute de legea nr. 62/ 2011, dacă părțile convin printr-un proces verbal semnat să înceapă medierea, în termen de 48 de ore fiecare parte va propune o listă de candidați din lista de mediatori numiți de către Ministerul Muncii și Justiției Sociale la nivelul unde are sediul unitatea în care s-a declanșat conflictul de interes.

(3) În situația în care după prima întâlnire nu vor reuși să stabilească un mediator de comun acord, procedura de mediere încetează, trecându-se la următoarea etapă prevăzută de lege.

(4) În cazul în care s-a numit un mediator de comun acord, etapele medierii vor fi următoarele:

a) părțile implicate sunt obligate ca în termen de 48 de ore de la numirea mediatorului să pună la dispoziția acestuia datele necesare; dacă mediatorul are nelămuriri, acesta poate



cere părților, în maxim 72 de ore de la primirea actelor, relații scrise cu privire la revendicările formulate, la actele depuse sau întocmite în timpul concilierii, precum și la rezultatele acesteia.

b) în maxim 8 zile de la numire, mediatorul este obligat să convoace ambele părți implicate; părțile implicate vor avea un număr egal de reprezentanți la mediere, de regulă același număr ca la conciliere și aceleași persoane, dacă este posibil.

c) la fiecare întâlnire se va încheia un proces verbal care va fi semnat de mediator și de părțile aflate în conflict;

d) medierea nu poate dura mai mult de 30 de zile de la data la care mediatorul a fost numit și acceptat medierea; în caz contrar medierea încetează și se trece la următoarea etapă legală de soluționare a conflictului.

ART. 153. (1) Părțile contractante recunosc, pentru fiecare dintre ele și pentru salariați în general, libertatea de opinie.

ART. 154. (1) Consiliul de administrație este obligat să invite reprezentanții sindicatului și/sau reprezentanții salariaților din instituție, să participe la ședințele sale, ori de câte ori se dezbat probleme de interes salarial, în condițiile prevăzute de lege. Participarea se face cu statut de observator, cu drept de opinie, dar fără drept de vot.

(2) Înștiințarea reprezentanților sindicatului reprezentativ din instituție se face cu cel puțin 72 de ore înainte de ședință, exceptând situațiile de forță majoră justificate. Reprezentanții sindicali li se va comunica ordinea de zi și aceștia vor avea acces la documentele privind problemele profesionale, economice, sociale sau culturale, puse în discuție.

ART. 155. Instituția va asigura sindicatului și/sau reprezentanților salariaților din instituție accesul la documentele necesare fundamentării și finalizării acțiunilor, reprezentanții sindicali având obligația de a păstra confidențialitatea datelor cu acest caracter ce le-au fost transmise.

ART. 156.(1) Membrii aleși în organele executive de conducere ale sindicatului care lucrează nemijlocit în unitate în calitate de angajați au dreptul la reducerea programului lunar de lucru cu 5 zile destinate activității sindicale, fără obligația Instituției de a plăti drepturile salariale pentru aceste zile, conform art. 35 alin.1 din Legea dialogului social nr. 62/2011, cu modificările și completările ulterioare.

(2) De prevederile alin. 1. pot beneficia 2 persoane.

ART.157. (1) Instituția va asigura în incinta sa, gratuit, spațiul și mobilierul necesare pentru activitatea sindicală, acces la echipamentul de birotică al instituției (fax, copiator, etc.) necesar activităților sau acțiunilor sindicale, în limita posibilităților.

(2) Baza materială cu destinație cultural – sportivă, aflată în administrarea instituției ori în proprietatea sindicatului din instituție va putea fi folosită de către salariați, fără plată, pentru acțiuni organizate de sindicat sau de angajator. Condițiile de folosire se vor stabili printr-un protocol elaborat și semnat de angajator și de sindicat.

ART. 158. Instituția va permite și facilită, în condițiile legii, atât liderilor sindicali și/sau reprezentanților salariaților, participarea la întrenurile organizate de sindicatul și/sau reprezentanții salariaților, care au loc în incinta instituției, cu condiția ca acestea să fie anunțate cu cel puțin 8 zile înainte de data fixării lor.

ART. 159.(1) La cererea sindicatului, Instituția poate accepta ca persoanele ce au sarcini de serviciu plata salariilor să încaseze cotizațiile membrilor de sindicat și să le vireze în contul sindicatului respectiv. Cotizațiile se vor încasa numai cu acordul fiecărui membru de sindicat, în baza listelor lunare prezentate de către sindicat. Condițiile de desfășurare a



acestei acțiuni se vor stabili de către angajator împreună cu sindicatul și/sau reprezentanții salariaților din instituție.

(2) Reținerea și deducerea fiscală a cotizației se fac cu acordul fiecărui membru de sindicat pe baza cererii organizației sindicale la care se atașează lista membrilor de sindicat și semnătura acestora de acceptare a reținerii. Lista se înaintează Instituției și va fi actualizată ori de câte ori este nevoie.

ART. 160.(1) Conducerea instituției nu va angaja alți salariați (permanenți sau temporari) în perioada declanșării sau a desfășurării conflictelor colective de muncă, pe locurile de muncă ale salariaților aflați în conflict cu instituția.

(2) În situația declanșării unor conflicte de muncă, inclusiv a grevei, potrivit legii, sindicatul și conducerea unității au obligația ca pe durata acestora să protejeze patrimoniul unității și să asigure funcționarea neîntreruptă a utilajelor și instalațiilor tehnologice, a căror oprire ar putea constitui un pericol pentru viața sau sănătatea oamenilor ori ar putea cauza pagube.

ART. 161. Instituția recunoaște dreptul reprezentanților sindicatului reprezentativ de a verifica la locul de muncă modul în care sunt respectate drepturile salariaților prevăzute în contractul colectiv de muncă pe ramură și în contractul colectiv de muncă pe ramură și în contractul colectiv de muncă pe instituție.

ART. 162. (1) Sindicatul și/sau reprezentanții salariaților recunoaște dreptul Instituției de a stabili, în condițiile legii și ale prezentului contract, răspunderea disciplinară sau patrimonială a salariaților care se fac vinovați de încălcarea normelor de disciplină a muncii sau aduc prejudicii instituției.

(2) Sindicatul și/sau reprezentanții salariaților recunoaște dreptul Instituției de a stabili norme de disciplină a muncii, cu consultarea sindicatului.

(3) Instituția și sindicatul și/sau reprezentanții salariaților se recunosc ca parteneri sociali permanenți.

ART. 163. Părțile contractante convin să facă eforturi în vederea promovării unui climat normal de lucru în instituție, cu respectarea prevederilor legii, a contractelor colective de muncă la toate nivelurile, a regulamentului de organizare și funcționare, a regulamentului de ordine interioară, precum și a drepturilor și intereselor salariaților și ale membrilor de sindicat.

ART. 164. Conducerea instituției și reprezentanții sindicatului își vor comunica reciproc și în timp util hotărârile lor, privind toate problemele importante din domeniul relațiilor de muncă.

ART. 165. Părțile contractante stabilesc posibilitatea de a se întâlni semestrial pentru analiza modului de respectare a prevederilor prezentului C.C.M. la nivel de instituție.

ART. 166. Părțile contractante recunosc posibilitatea ca sindicatele să poată beneficia de facilități din partea patronatului (logistică), în vederea strângerei unor fonduri de ajutorare a membrilor de sindicat, individual sau colectiv, sub diferite forme, spectacole, concerte, festivaluri, expoziții, simpozioane, seminarii, sesiuni științifice, etc., organizate de sindicat .



CAPITOLUL X ABATERI ȘI SANȚIUNI ALE SALARIAȚILOR ÎN CADRUL INSTITUȚIILOR DE CULTURĂ

ART. 167 (1) Instituția dispune de prerogativă disciplinară, având dreptul de a aplica, potrivit legii, sancțiuni disciplinare salariaților săi ori de câte ori constată că aceștia au săvârșit o abatere disciplinară.

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

Art. 168 (1) Sancțiunile disciplinare pe care le poate aplica instituția în cazul în care salariatul a săvârșit o abatere disciplinară sunt:

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

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

(3) Sanctiunea disciplinară se radiază de drept în termen de 12 luni de la aplicare, dacă salariatului nu își aplică o nouă sancțiune disciplinară în acest termen. Radierea sancțiunilor disciplinare se constată prin decizie a Instituției emisă în formă scrisă.

Art. 169 (1) Amenziile disciplinare sunt interzise.

(2) Pentru aceeași abatere disciplinară se poate aplica numai o singură sancțiune.

ART. 170. Este interzisă orice formă de favorizare sau de tratament discriminatoriu aplicate salariaților, ca urmare a:

- a) apartenenței sau neapartenenței lor sindicale;
- b) apartenenței la un anumit sindicat.

ART. 171. Sancțiunile disciplinare se aplică în conformitate cu prevederile Codului muncii și sunt prevăzute în regulamentul intern.

CAPITOLUL XI DISPOZIȚII FINALE

ART. 172. (1) Clauzele prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă pe instituție sunt considerate minime pentru drepturile și obligațiile ce decurg din raporturile de muncă, altele decât cele stabilite prin actele normative în vigoare.

(2) După încheierea contractului colectiv de muncă la nivel de instituție, contractele individuale de muncă încheiate anterior se vor pune de acord cu acesta.



ART. 173. În contractele individuale de muncă, nu se pot prevedea clauze contrare prezentului contract colectiv de muncă la nivel de instituție, sau care să stabilească drepturi sub limita considerată minimă, în condițiile prevăzute de prezentul contract.

ART. 174. Prevederile prezentului C.C.M. se completează, în cazurile în care nu se regăsesc diferite situații apărute în activitatea instituției, cu prevederile C.C.M. la nivel de ramură CULTURĂ.

ART. 175. Salariatul are dreptul să cunoască toate actele din dosarul său, aflat la Compartimentul Resurse Umane. El poate exercita acest drept și prin intermediul unui imputernicit al său. Procura de imputernicire se atașează la dosarul personal. Declarațiile, notele explicative ale salariatului, referatele, procesele verbale și deciziile conducerii vor apărea în mod obligatoriu în dosarul său. Salariatul are dreptul de a face copii de pe orice act care îl privește.

ART. 176. În toate situațiile de reorganizare a instituției, drepturile și obligațiile prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă se transmit noului subiect de drept rezultat din aceste operații juridice.

ART. 177. Prezentul contract colectiv de muncă își produce efectele cu data înregistrării lui de către una din partii la I.T.M.

ART. 178. Anexele nr. 1 – 6 fac parte integrantă din prezentul contract.

ART. 179. Contractul a fost redactat în trei exemplare, semnate de ambele părți, câte unul pentru fiecare parte, din care :

- un exemplar la I.T.M. București;
- un exemplar la conducerea Teatrului C.I.Nottara
- un exemplar la Reprezentantul Angajaților din Teatrul C.I.Nottara.
Prezentul contract s-a încheiat în 3 (trei) exemplare.

TEATRUL C.I.NOTTARA

Marinela ȚEPUȘ, TEATRUL
Manager (Director) C.I. NOTTARA"


Alexandra NOROCEA,
Resurse Umane


SCPA Ștefan, Burecu și Asociații,
Juridic


Cristian NICOLAE,
Reprezentant salariați


Contract muncă înregistrat la I.T.M. București sub nr./.....

