

Inspekția Muncii
Inspectoratul Teritorial de Muncă București
C.C.M./ACT ADIȚIONAL
Nr. 315 / 27.08.2025

TEATRUL MUNICIPAL
"LUCIA STURDZA BULANDRA"
Nr. 2924
ZIUA 28 LUNA 07 ANUL 2025

**CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ PE
INSTITUȚIE PE ANII 2025 - 2027
TEATRUL MUNICIPAL LUCIA STURDZA
BULANDRA**



PĂRȚILE CONTRACTANTE:

În temeiul drepturilor garantate de Constituția României, republicată, ale Convenției nr.87 din 1948 privind libertatea sindicală și apărarea dreptului sindical și în conformitate cu dispozițiile legale prevăzute de:

- Ordonanța de urgență a Guvernului nr.57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr.367/2022 privind dialogul social, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr.153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare;
- Hotărârea nr.970/2023 pentru aprobarea Metodologiei privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă;
- Legea securității și sănătății în muncă nr.319/2006, cu modificările și completările ulterioare;
- Hotărârea Guvernului nr.1425/2006 pentru aprobarea Normelor de aplicare a Legii nr. 319/2006, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr.31/1991 privind stabilirea duratei timpului de muncă sub 8 ore pe zi pentru salariații care lucrează în condiții deosebite - vătămătoare, grele sau periculoase;
- Legea nr.346/2002 privind asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr.273/2004 privind procedura adopției, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr.283/2022 pentru modificarea și completarea Legii nr.53/2003 - Codul muncii, precum și a Ordonanței de urgență a Guvernului nr.57/2019 privind Codul administrativ;
- Legea nr.210/1999 privind concediul paternal, cu modificările și completările ulterioare;
- Hotărârea Guvernului nr.1336/2022 pentru aprobarea Regulamentului - cadru privind organizarea și dezvoltarea carierei personalului contractual din sectorul bugetar plătit din fonduri publice;
- Hotărârea Guvernului nr.250/1992 privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Hotărârea Guvernului nr.866/1996 pentru actualizarea normativelor privind spațiile cu destinația de birou sau pentru activități colective ori de deservire ce pot fi utilizate de ministere, alte organe de specialitate ale administrației publice centrale, de instituțiile publice din subordinea acestora, precum și de prefecturi;
- Hotărârea Guvernului nr.1364/2006 pentru aprobarea drepturilor și obligațiilor donatorilor de sânge;
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr.96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr.202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr.167/2020 pentru modificarea și completarea Ordonanței Guvernului nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, precum și pentru completarea art. 6 din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați;
- Art.1350 din Legea nr.287/2009 privind Codul civil, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr.34/2023 pentru modificarea și completarea Legii nr.227/2015 privind Codul fiscal;



- Ordinul ministrului muncii și securității sociale și ministrului sănătății nr.2172/3829/2022 privind acordarea concediului de îngrijitor;
- Ordonanță de urgență nr.189/2008 privind managementul instituțiilor publice de cultură;
- Ordonanța nr.21/2007 privind instituțiile și companiile de spectacole sau concerte, precum și desfășurarea activității de impresariat artistic;
- Legea nr.273/2006 privind finanțele publice locale;
- Hotărârea Guvernului nr.360/2018 pentru aprobarea Regulamentului - cadru privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, a mărimii concrete a sporurilor pentru condiții de muncă, precum și a condițiilor de acordare a acestora pentru familia ocupațională de funcții bugetare "Cultură";
- Hotărârea Guvernului nr.569/2017 pentru aprobarea Regulamentului privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, mărimea concretă a sporului pentru condiții de muncă, precum și condițiile de acordare a acestuia pentru familia ocupațională de funcții bugetare "Administrație" din administrația publică locală;
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr.53/2024 privind măsuri referitoare la salarizarea personalului din unele sectoare de activitate bugetară, precum și reglementarea unor aspecte organizatorice;
- Legea nr.81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă;

s-a încheiat prezentul Contract Colectiv de Muncă („Contractul colectiv de muncă”, „Contractul” sau „CCM”) la nivel de instituție între:

1. Conducerea Teatrului Municipal „LUCIA STURDZA BULANDRA”, cu sediul în București, B-dul. Schitu Măgureanu nr. 1, Sector 5, tel/fax 0372-113.700, cod fiscal 4220955, reprezentată prin Manager Vlad Zamfirescu, în calitate de **Angajator** (în continuare denumit „TLSB” sau „Angajatorul” sau „Teatrul”)

și

2. Salariații Teatrului Bulandra (în mod individual „Salariatul” și în mod colectiv „Salariații”) reprezentați de **SINDICATUL BULANDRA**, cu sediul în București, Bld. Schitu Măgureanu, nr. 1, sector 5, înscris în Registrul Special privind organizațiile sindicale sub numărul 21/2002, CIF 14451655, având reprezentativitate la nivel de unitate în conformitate cu art.54 alin.1 lit. C din Legea nr.367/2022, astfel cum atestă sentința civilă nr.440/2025, pronunțată de Judecătoria Sectorului 5 București în dosarul nr.20293/302/2024, reprezentat de către Președintele Sindicatului, Mirșu Valentin, cetățean român, cu domiciliul în București, Str. Soldat Nicolae Porojan, nr.8-10, bl.1, sc.1, et.3, ap.33, Sector 5, identificat prin CI seria RK nr.281747, eliberată de S.P.C.E.P. Sector 5 la data de 05.02.2019 și valabilă până la data de 23.05.2029, având CNP 1690523451526.

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



CAPITOLUL I. DISPOZITII GENERALE.

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.

1.1. Drepturi și obligațiile comune:

- (1) Părțile contractante recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în negocierea CCM și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia.
- (2) Angajatorul și organizația sindicală reprezentativă vor accepta reciproc invitațiile adresate unor membri ai acestora, pentru discutarea unor probleme de interes comun, în vederea rezolvării lor.
- (3) Angajatorul sau împuternicitul acestuia, pe baza invitației adresate în timp util de către organizația sindicală reprezentativă, poate participa la reuniunile anuale ale organizației sindicale.

1.2. Drepturile și obligațiile organizației sindicale reprezentative

- (1) Organizația sindicală are următoarele drepturi:
 - a) să-și reprezinte membrii la toate nivelurile structurale ale TEATRUL, în legătură cu:
 - a.1. aplicarea CCM și C.I.M.;
 - a.2. apărarea drepturilor și promovarea intereselor profesionale, economice, sociale, culturale și sportive ale salariaților;
 - a.3. aplicarea legislației muncii;
 - b) să propună măsuri pentru îmbunătățirea și/sau ameliorarea condițiilor la locul de muncă și protecția muncii;
- (2) Organizația sindicală are următoarele obligații:
 - a) să păstreze confidențialitatea datelor și informațiilor conținute de documentele puse la dispoziție de către angajator, supuse unui astfel de regim;
 - b) să comunice angajatorului deciziile proprii referitoare la negocierea, derularea și executarea C.C.M.;
 - c) să prezinte angajatorului cererile salariaților cu privire la înscrierea acestora în sindicat, pe baza cărora angajatorul va efectua reținerea cotizației prevăzute în Statutul Sindicatului.

1.3. Drepturile și obligațiile părților

1.3.1. Drepturile și obligațiile angajatorului

- (1) Angajatorul are drepturile și obligațiile menționate în Capitolul II.
- (2) Pe lângă obligațiile menționate la alin.(1) Teatrul se obligă să informeze și să consulte sindicatul reprezentativ, trimestrial sau ori de câte ori este nevoie, potrivit legislației în vigoare, cu privire la:
 - i. planul și strategia de pregătire profesională;
 - ii. evoluția recentă și evoluția probabilă a activităților și situației economice a TEATRULUI;
 - iii. situația, structura și evoluția probabilă a ocupării forței de muncă în cadrul TEATRULUI, precum și cu privire la eventualele măsuri de anticipare avute în vedere, în special atunci când există o amenințare la adresa locurilor de muncă;



iv. deciziile care pot duce la modificări importante în organizarea muncii, în relațiile contractuale sau în raporturile de muncă, inclusiv cele vizate de legislația română.

- informarea se face într-un moment, într-un mod și cu un conținut corespunzătoare, pentru a permite Sindicatului să examineze problema în mod adecvat și să pregătească, dacă este cazul, consultarea.

Consultarea are loc:

i. la sediul angajatorului în termen de 10 (zece) zile lucrătoare de la data la care a avut loc informarea, într-un mod și cu un conținut corespunzătoare, pentru a permite sindicatului să examineze problema în mod adecvat și să elaboreze un punct de vedere;

ii. la un nivel relevant de reprezentare a conducerii și a sindicatului reprezentativ, în funcție de subiectul discutat;

iii. pe baza informațiilor furnizate de angajator și a punctului de vedere pe care sindicatul reprezentativ are dreptul să îl formuleze;

iv. astfel încât să permită sindicatului să se întâlnească cu angajatorul și să obțină un răspuns motivat la orice punct de vedere pe care îl pot formula;

v. în vederea negocierii unui acord privind deciziile care se încadrează în obligațiile angajatorului, prevăzute la punctul i) din prezentul paragraf.

(3) Să asigure organizației sindicale reprezentative accesul la documentele ce le sunt necesare în scopul apărării drepturilor și promovării intereselor salariaților în raporturile acestora cu angajatorul, potrivit legii.

(4) Să calculeze, să rețină, să vireze și să declare organizației de sindicat semnatare, cotizația membrilor de sindicat, în cota procentuală, comunicată de sindicatul la care salariatul este afiliat, până la data de 25 ale lunii curente pentru luna precedentă.

1.3.2. Drepturile și obligațiile salariaților

(1) Salariații au menționate drepturile și obligațiile în Capitolul II.

(2) Prezentul Contract nu se aplică persoanelor care încheie cu Teatrul contracte de comanda (autori, traducători, scenografi, artiști plastici, graficieni, fotografi etc.), contracte de prestații artistice în baza Legii nr.8/1996 (dirijori, soliști, muzicieni, regizori, actori etc.), precum și acelor persoane care au încheiate contracte de management.

(3) Pe întreaga durată de existență a Teatrului acesta își va păstra statutul de Teatrul de Repertoriu, fiind interzisă orice modificare a statutului Teatrului (e.g., transformarea Teatrului din Teatrul de Repertoriu în Teatrul de Proiecte).

(4) Prezentul contract se încheie pe o perioadă de 2 (doi) ani, cu posibilitatea revizuirii anuale, dacă vreuna dintre părți solicită în mod expres acest lucru.

(5) Dacă părțile decid astfel, valabilitatea acestuia se poate prelungi până la încheierea unui nou contract, dar nu mai mult de 12 luni.

(6) Orice solicitare de modificare a prezentului contract va face obiectul unei negocieri.

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

(8) Părțile convin ca pe perioada negocierilor, atât în cazul în care se fac modificări, cât și în cazul reînnoirii CCM, să nu declanșeze greve, respectiv să nu se efectueze concedieri din motive neimputabile



- (9) Partea care dorește această modificare va trebui să avizeze pe ceilalți semnatori ai acordului în scris, cu confirmare de primire.
- (10) Orice cerere de modificare a prezentului Contract, care nu se realizează prin acordul Părților atrage după sine noi negocieri.
- (11) Cererea de modificare se aduce la cunoștință, în scris, celeilalte Părți cu cel puțin 15 de zile înainte de data propusă pentru începerea negocierilor.
- (12) Negocierile cu privire la modificare nu vor putea începe mai târziu de 15 zile de la data comunicării.
- (13) Cererile de modificare vor fi depuse de către reprezentanții Angajatorului la Sindicatul reprezentativ, iar ale Sindicatului reprezentativ la reprezentanții Angajatorului.
- (14) În intervalul de la depunerea cererii de modificare precum și în perioada negocierilor, atât în cazul în care se fac modificări, cât și în cazul denunțării Contractului, Părțile convin să nu efectueze concedieri din motive neimputabile Salariaților.
- (15) Modificările aduse Contractului și semnate de reprezentanții legali ai ambelor Părți își produc efectele ca și Contractul, de la data înregistrării lor, sau de la o dată ulterioară, potrivit convenției Părților.
- (16) Interpretarea clauzelor prezentului CCM se face prin consens.
- (17) Dacă nu se realizează consensul, clauzele se interpretează conform regulilor de drept comun, iar dacă și după aceasta există îndoială, se interpretează în interesul cel mai favorabil angajaților.

1.3.3. CCM încetează:

- (1) La împlinirea termenului prevăzut la 1.3.2.(4), dacă părțile nu convin prelungirea aplicării acestuia, potrivit 1.3.2. (5).
- (2) Prin acordul părților, la o altă dată decât cele prevăzute la punctul (1).
- (3) Drepturile salariaților prevăzute în CCM nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi colective sau individuale care au fost stabilite prin contractele individuale de muncă și înaintea încheierii CCM.
- (4) În situațiile în care, în privința drepturilor ce decurg din CCM, intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor face parte de drept din CCM.

Art. 2.

- (1) 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.
- (2) Prezentul Contract colectiv de muncă la nivel de instituție asigură garanții minime pentru încheierea contractelor individuale de muncă (C.I.M.).

Art. 3. Angajatorul, la cererea Sindicatului, va pune la dispoziția acestuia, informațiile și documentele solicitate, în conformitate cu dispozițiile prevăzute la art.98 alin.2 și alin.(4) din Legea nr.367/2022 privind dialogul social.

Art.4. Suspendarea și încetarea Contractului au loc în condițiile stabilite de Părți și potrivit prevederilor legale.

Art.5. Angajatorul va asigura afișarea în instituție, în locurile stabilite cu Sindicatul reprezentativ, a textului prezentului CCM, precum și multiplicarea acestuia, astfel încât Salariații să ia cunoștință de conținutul lui.



Art.6. Reprezentanții Sindicatului reprezentativ și Angajatorul vor verifica modul în care sunt respectate prevederile din prezentul Contract și vor asigura coroborarea prevederilor Regulamentului de organizare și funcționare a Teatrului, precum și a Regulamentului Intern cu prevederile prezentului Contract.

Art.7.

- (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 Teatru.
- (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 contractele colective de muncă, oricare ar fi nivelul la care acestea s-au încheiat.
- (4) Gradele profesionale obținute prin concurs reprezintă confirmarea în specialitatea respectivă și nu pot fi luate, pot fi mărite doar în urma unei noi evaluări, potrivit legii. Stabilirea salariului de bază pentru fiecare funcție și grad sau treaptă profesională trebuie să prevadă un salariu concret pentru fiecare Salariat încadrat pe funcția respectivă, în funcție de evaluarea competențelor, potrivit legii.
- (5) Fondul de salarii al Teatrului trebuie să aibă în vedere numărul de salariați necesar bunei funcționări a instituției respective, prevăzut de legile în vigoare.
- (6) Părțile vor purta negocieri pentru îmbunătățirea cadrului legal privind salarizarea personalului din instituție și acordarea pe această bază a resurselor financiare corespunzătoare de la bugetul local.
- (7) Pe baza fondurilor astfel aprobate, Părțile vor negocia utilizarea acestora pentru acordarea drepturilor de personal și, eventual, a altor drepturi pecuniare (sporuri, prime, etc.).

Art.8. În cazul în care, din diferite motive, Părțile au încheiat contracte colective de muncă la un nivel inferior, înaintea încheierii contractelor colective de muncă la nivel superior, cele de la nivelurile inferioare se vor adapta contractelor colective de muncă de la nivel superior, acolo unde prevederile minimale ale acestora nu au fost atinse (CCM adoptat la nivel de Sector).

Art.9.

- (1) Părțile convin că se vor exercita liber și nestânjenit toate drepturile legale, conform reglementărilor în vigoare cu privire la drepturile sindicale.
- (2) Angajatorul se obligă să nu condiționeze și să nu constrângă sau să limiteze exercitarea activităților liderilor de Sindicat, decât în limitele prevăzute de lege, fiind exclusă, în acest sens, orice cenzură sau restricționare.

CAPITOLUL II. ÎNCHEIEREA, EXECUTAREA, MODIFICAREA, SUSPENDAREA ȘI ÎNCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ.

Art.10.

- (1) În vederea stabilirii concrete a drepturilor și obligațiilor Salariaților, se încheie în scris, contractul individual de muncă, câte un exemplar pentru fiecare parte, comunicat prin grija celui care angajează.
- (2) Contractul individual de muncă se încheie pe perioadă nedeterminată, sau pe perioadă determinată, avându-se în vedere prevederile art.13 din Ordonanța Guvernului nr.21/2007 și derogările permise, inclusiv pe stagiune ori pe producție artistică, precum și în alte cazuri limitativ prevăzute de



lege în conformitate cu dispozițiile art.82 alin.(1) și art. 83 lit. h) din Codul muncii.

(3) Potrivit dispozițiilor Codului Muncii, 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 Angajatorului;
- 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 limita de vârstă;
- f. ocuparea unei funcții eligibile în cadrul organizațiilor sindicale, patronale sau al organizațiilor neguvernamentale, pe perioada mandatului;
- g. angajarea pensionarilor care, în condițiile legii, pot cumula pensia cu salariul;
- h. în alte cazuri prevăzute expres de legi speciale ori pentru desfășurarea unor lucrări, proiecte sau programe.

(4) Prin excepție, datorită specificului activității, avându-se în vedere prevederile art.13 din Ordonanța Guvernului nr.21/2007, încheierea contractelor individuale de muncă pe durată determinată se poate face și prin derogare de la prevederile art. 82 alin.(3) - (5) și ale art.84 alin.(1) din Codul Muncii. Contractele individuale de muncă încheiate pe durată nedeterminată pot fi modificate, prin acordul Părților, în contracte pe durată determinată.

Art.11.

(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 Angajatorului.

(2) O copie a anunțului prevăzut la alin. (1) se transmite de îndată Sindicatului.

Art.12.

(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 permanenți 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 instituție, avându-se în vedere calificarea/aptitudinile profesionale, dar și care are o pregătire profesională și o experiență profesională asemănătoare.

(3) Atunci când nu există un Salariat cu contract individual de muncă încheiat pe durată nedeterminată comparabil în aceeași instituție, se au în vedere dispozițiile din Contractul colectiv de muncă sau din reglementările legale în domeniu.

(4) Anterior începerii activității, contractul individual de muncă se înregistrează în Registrul general de evidență a salariaților, care se transmite Inspectoratului Teritorial de Muncă.



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

(5) Contractul individual de muncă va respecta clauzele prevăzute de lege, precum și pe cele din prezentul Contract colectiv de muncă.

(6) În vederea asigurării continuității actului artistic pe durata stagiunii, Părțile pot prevedea, în contractele individuale de muncă încheiate în conformitate cu art.15 de mai sus, clauze speciale privind condițiile de încetare a raporturilor de muncă, cu respectarea prevederilor legale în vigoare.

Art.13.

(1) Încheierea contractului individual de muncă se face, potrivit legii, cu respectarea drepturilor fundamentale ale omului, pe criteriul aptitudinilor și al competenței profesionale. Angajarea și avansarea se fac prin concurs ori examen, potrivit HG nr.1336/2022 pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind organizarea și dezvoltarea carierei personalului contractual din sectorul bugetar plătit din fonduri publice.

(2) Posturile vacante existente în statul de funcții vor fi scoase la concurs, în raport cu necesitățile Teatrului, analizate în Consiliul Administrativ, cu consultarea Sindicatului.

(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 sau/și prin Hotărârea Consiliului General al Municipiului București.

(5) Teatrul se obligă, potrivit legii, să comunice public, prin anunțuri în Monitorul Oficial, 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) Concursul de angajare se organizează de către Angajator, cu respectarea dispozițiilor legale și ale prezentului Contract.

(7) Dacă un Salariat și o persoană din afara Teatrului obțin aceleași rezultate, întrunind condiții de egalitate perfectă, Salariatul Teatrului are prioritate la ocuparea postului.

(8) Obligațiile și atribuțiile Salariaților față de Angajator sunt precizate în fișa postului, parte integrantă a C.I.M. Fișa postului este elaborată de către Angajator potrivit legii, numai după consultarea Sindicatului.

(9) Anterior începerii activității, contractul individual de muncă se înregistrează în Registrul general de evidență a Salariaților, care se transmite Inspectoratului Teritorial de Muncă.

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

(11) Angajatorul este obligat să păstreze la locul de muncă o copie a contractului individual de muncă pentru Salariații care prestează activitate în acel loc.

(12) Anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, Angajatorul are obligația de a informa persoana care solicită angajarea ori, după caz, Salariatul, cu privire la clauzele generale pe care intenționează să le înscrie în contract sau să le modifice. 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.

(13) 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 Teatrului;
- 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 Angajatorului;
- 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 concediului de odihnă la care Salariatul are dreptul;
- j. condițiile de acordare a preavizului de către Părți și durata acestuia;
- k. salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum și periodicitatea plății salariului 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.
- o. procedurile privind utilizarea semnăturii electronice, semnăturii electronice avansate și semnăturii electronice calificate, dacă este cazul;

p. dreptul și condițiile privind formarea profesională oferită de Angajator;

(14) Elementele din informarea prevăzută la alin.(14) trebuie să se regăsească și în conținutul contractului individual de muncă, cu excepția celor indicate la lit. m), o) și p).

(15) Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin.(14) în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional 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.

(16) Părțile vor putea stabili în cuprinsul Contractelor individuale de muncă încheiate cu Salariații sau prin acte adiționale la Contractele individuale de muncă, după caz, ca activitatea Salariaților să se presteze la domiciliu sau în regim de telemuncă, atunci când natura sau felul muncii permite desfășurarea activității astfel. În acest caz, Părțile se angajează să respecte prevederile relevante din cuprinsul Codului Muncii privind munca la domiciliu și telemuncă, dispozițiile Legii nr.81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă, precum și dispozițiile aplicabile relevante cuprinse în O.U.G nr.34/2023 și O.U.G nr.57/2019.

(17) La negocierea, încheierea sau modificarea contractului individual de muncă, oricare dintre Părți poate fi asistată de către un consultant extern specializat în legislația muncii sau de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este, conform propriei opțiuni.

(18) În situația în care Angajatorul nu își execută obligația de informare prevăzută la art.18 alin.(14), 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.

(19) 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.

(20) Nerespectarea prevederilor alin.(20) atrage nulitatea contractului individual de muncă.

(21) Competența și procedura de eliberare a certificatului medical, precum și sancțiunile aplicabile Angajatorului în cazul angajării sau schimbării locului ori felului muncii fără certificat medical sunt



stabilite prin legi speciale.

(22) Solicitarea, la angajare, a testelor de gravitate este interzisă.

(23) Contractul individual de muncă se încheie după verificarea prealabilă a aptitudinilor profesionale ale persoanei care solicită angajarea.

(24) Modalitățile în care urmează să se realizeze verificarea prevăzută la alin.(24) sunt stabilite în Contractul colectiv de muncă, în statutul de personal - profesional sau disciplinar - și în Regulamentul Intern, în măsura în care legea nu dispune altfel.

(25) 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.

(26) Angajatorul 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.

(27) Salariatul are dreptul să solicite asistență din partea sindicatului din care face parte la încheierea contractului de muncă.

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

(29) 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.

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

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

(32) Pe durata perioadei de probă Salariatul beneficiază de toate drepturile și are toate obligațiile prevăzute în legislația muncii, în Contractul colectiv de muncă, în Regulamentul Intern, precum și în contractul individual de muncă.

(33) În cazul angajărilor pe perioadă determinată, perioada de probă este de:

- (a) 5 zile lucrătoare pentru durata C.I.M. mai mică de 3 luni;
- (b) 15 zile lucrătoare pentru durata C.I.M. cuprinsă între 3 și 6 luni;
- (c) 30 zile lucrătoare pentru durata C.I.M. mai mare de 6 luni;
- (d) 45 zile lucrătoare pentru durata C.I.M. pentru funcții de conducere, perioada mai mare de 6 luni.

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

(35) 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.

(36) Este interzisă stabilirea unei noi perioade de probă în cazul în care, în termen de 12 luni, între aceleași Părți se încheie un nou contract individual de muncă pentru același post și cu aceleași atribuții.

(37) Perioada de probă constituie vechime în muncă.

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



(39) 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, cu condiția nesuprapunerii programului de muncă.

(40) Fac excepție de la prevederile alin.(40) situațiile în care prin lege sunt prevăzute incompatibilități pentru cumulul unor funcții.

Art.14.

(1) Salariatul poate fi delegat sau detașat în condițiile prevăzute de dispozițiile legale.

(2) Prin clauza de MOBILITATE, Părțile, în C.I.M. stabilesc ca sarcinile de serviciu ale Salariaților se pot realiza și în alte locații, altele decât locul stabil de muncă. În aceste cazuri, consultarea Sindicatului reprezentativ în vederea asigurării condițiilor optime de muncă este obligatorie.

(3) În aceste cazuri, Salariatul beneficiază de o plată suplimentară în bani. Cuantumul prestațiilor suplimentare în bani se va specifica printr-un act adițional la C.I.M. semnat de Salariat și Angajator.

(4) Clauza de CONFIDENȚIALITATE: prin clauza de confidențialitate Părțile convin ca, pe toată durata contractului individual de muncă și după încetarea acestuia, să nu transmită date sau informații de care au luat cunoștință în timpul executării Contractului, în condițiile stabilite în Regulamentul Intern, în Contractul colectiv de muncă sau în contractul individual de muncă.

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

Art.15.

(1) Salariatul are, în principal, drepturile menționate conform dispozițiilor :

- (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 șanse 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) dreptul de a solicita trecerea pe un post vacant care îi asigură condiții de muncă mai favorabile decât și-a încheiat perioada de probă și are o vechime de cel puțin 6 luni la același angajator;
- (o) alte drepturi prevăzute de lege, de Regulamentul Intern și de Contractul colectiv de muncă.

(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, 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, de Regulamentul Intern și de Contractul colectiv de muncă.

Art.16.

(1) Angajatorul 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 exercite 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 și Regulamentului Intern;
- (f) să stabilească obiectivele de performanță individuală, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora.

(2) Angajatorului 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 și din contractele individuale de muncă, incluzând, dar fără a se limita la toate sporurile, adaosurile și indemnizațiile prevăzute de lege și de prezentul CCM;
- (d) să comunice, la cererea Sindicatului, situația economică și financiară a Teatrului, cu excepția informațiilor sensibile sau secrete, care, prin divulgare, sunt de natură să prejudicieze activitatea instituției;
- (e) să se consulte cu Sindicatul 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 Evidența a Salariatilor 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;
- (j) să asigure prin proiectele inițiate, folosirea eficientă a tuturor resurselor umane ale Teatrului;
- (k) să răspundă motivat, în scris, Salariatului în termen de 30 de zile de la primirea solicitării acestuia, ce are obiect la trecerea pe un post vacant care îi asigură condiții de muncă mai favorabile decât și-a încheiat perioada de probă și are o vechime de cel puțin 6 luni la Angajator;
- (l) criteriile de evaluare a Salariatilor se stabilesc conform C.I.M. și a fișei postului, în cadrul consiliilor competente la nivel de Angajator, cu consultarea Sindicatului reprezentativ;



Art. 17.

(1) Contractul individual de muncă se poate modifica prin acordul Părților sau din inițiativa uneia dintre Părți, în cazurile prevăzute de lege.

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

(3) Orice modificare a C.I.M. este rezultatul negocierilor potrivit legii, între angajator și Salariat, asistat, la cererea sa (Angajatul), de reprezentantul Sindicatului reprezentativ.

(4) În caz de neînțelegeri, Părțile vor colabora în vederea soluționării amiabile a diferendului. În lipsa unui acord al Părților cu privire la soluționarea diferendului, fiecare Parte va putea apela la remediile prevăzute de legislația aplicabilă în vigoare.

Art.18. Contractul individual de muncă se poate suspenda, în ceea ce privește efectele sale, prin acordul Părților sau în cazurile, prevăzute de lege în mod expres.

Art.19.

(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, 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.20.

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 autorități executive, legislative ori judecătorești, pe toată durata mandatului, dacă legea nu prevede altfel;
- (e) îndeplinirea unei funcții de conducere salarizate în Sindicat;
- (f) forța 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;

(f) în alte cazuri expres prevăzute de lege.

Art.21.

Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa Salariatului, în următoarele situații:

(a) concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;

(b) concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;

(c) concediu paternal;

(d) concediu pentru formare profesională;

(e) exercitarea unor funcții electivă în cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local, pe toată durata mandatului;

(f) participarea la grevă;

(g) concediu de acomodare;

(h) în toate celelalte cazuri prevăzute de lege.

Art.22.

(1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa Angajatorului în următoarele situații:

(a) în cazul în care Salariatul a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută, până la rămânerea 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;

(f) pe durata suspendării temporare a activității și/sau a reducerii acesteia ca urmare a decretării stării de asediu sau stării de urgență potrivit art.93 alin.(1) din Constituția României, Republicată.

(2) În cazul prevăzut la alin.(1) lit.a), dacă se constată nevinovăția celui în cauză, Salariatul își reia activitatea anterioară și i se plătește, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, o despăgubire egală cu salariul și celelalte 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 reprezentativ.

Art.23.

(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 85% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat.

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

Art.24. Contractul individual de muncă poate fi suspendat, prin acordul Părților, în cazul concediilor fără plată pentru studii sau pentru interese personale.

Art.25.

(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 imperative sau Contractului colectiv de muncă, 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 nu 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.26.

(1) C.I.M. încetează:

A. De drept:

a. la data decesului salariatului, precum și în cazul dizolvării angajatorului persoană juridică, de la data la care angajatorul și-a încetat existența conform legii;

b. la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a punerii sub interdicție a salariatului;

c. la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare sau, cu caracter excepțional, pentru salariatul care optează în scris pentru continuarea executării contractului individual de muncă, în termen de 30 de zile calendaristice anterior împlinirii condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare, la vârsta de 65 de ani;

d. la data comunicării deciziei medicale asupra capacității de muncă în cazul invalidității de gradul I sau II;

e. ca urmare a constatării nulității absolute a C.I.M., de la data la care nulitatea a fost constatată prin acordul părților sau prin hotărâre judecătorească definitivă;

f. ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcția ocupată de salariat a unei persoane concepute nelegal sau pentru motive neîntemeiate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești de reintegrare;

g. ca urmare a condamnării la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești;

h. de la data retragerii de către autoritățile sau organismele competente a avizelor, autorizațiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei;

i. ca urmare a interzicerii exercitării unei profesii sau a unei funcții, ca măsură de siguranță ori



pedeapsă complementară, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești prin care s-a dispus interdicția;

j. la data expirării termenului C.I.M. încheiat pe durată determinată.

(2) Pentru situațiile prevăzute la alin.(1) lit. c) - i), constatarea cazului de încetare de drept a contractului individual de muncă se face în termen de 5 zile lucrătoare de la intervenirea acestuia, în scris, prin decizie a angajatorului, și se comunică persoanelor aflate în situațiile respective în termen de 5 zile lucrătoare.

(3) Angajatorul nu poate îngreuna sau limita dreptul salariații de a continua activitatea în condițiile prevăzute la alin. (1) lit. c) teza întâi.

- i. Pe baza unei cereri formulate cu 30 de zile înainte de data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare și cu aprobarea angajatorului, salariatul poate fi menținut în aceeași funcție maximum 3 ani peste vârsta standard de pensionare, cu posibilitatea prelungirii anuale a contractului individual de muncă.
- ii. Salariatul încadrat cu jumătate de normă, care a dobândit încadrarea în gradul III de invaliditate, își va continua activitatea în baza aceluiași contract individual de muncă. Contractul său de muncă nu va putea înceta decât în aceleași condiții ca și al celorlalți salariați.
- iii. În situația salariatului încadrat cu normă întreagă, la data comunicării deciziei de pensie de invaliditate de gradul III, angajatorul îi va propune salariatului încheierea unui act adițional de modificare a contractului individual de muncă, sub aspectul normei. Dacă salariatul refuză încheierea actului adițional de modificare a contractului de muncă, va depinde de decizia medicului de medicina muncii dacă se va mai putea continua raportul de muncă sau nu. În cazul în care medicul de medicina muncii îl declară inapt pentru desfășurarea activității, contractul său va înceta, dar nu de drept, ci prin inaptitudine fizică și/sau psihică.

(B) ca urmare a acordului Părților, la data convenită de acestea;

(C) ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre Părți, în cazurile și condițiile limitative prevăzute de lege;

-Încetarea C.I.M. din inițiativa angajatorului

(1) Încetarea C.I.M. din inițiativa angajatorului, denumită concediere, poate fi dispusă pentru motive care țin de persoana salariatului sau pentru motive care nu țin de persoana salariatului.

(2) Este interzisă concedierea salariaților:

i. pe criterii de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată.

ii. pentru exercitarea, în condițiile legii, a dreptului la greva și a drepturilor sindicale.

(3) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:

- a. pe durata incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificat medical emis 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 angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;
- d. pe durata concediului de maternitate sau a concediului de paternitate.



- e. pe durata concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;
 - f. pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
 - g. pe durata efectuării concediului de odihnă;
- (4) Prevederile alin. (3) nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare sau a falimentului angajatorului în condițiile legii.

-A. Concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului

(1) Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului în următoarele situații:

- i. 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 C.I.M., CCM sau regulamentul intern, după caz, ca sancțiune disciplinară;
- ii. în cazul în care salariatul este arestat preventiv pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condițiile Codului de procedură penală;
- iii. 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;
- iv. în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat;

(2) În cazul în care concedierea intervine pentru unul dintre motivele prevăzute la alin.(1) lit. ii) - iv), angajatorul are obligația de a emite decizia de concediere în termen de 30 de zile calendaristice de la data constatării cauzei concedierii. În cazul în care concedierea intervine pentru motivul prevăzut la alin.(1) lit.i), angajatorul poate emite decizia de concediere. 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.

(3) Concedierea pentru săvârșirea unei abateri grave sau a unor abateri repetate 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 Codul Muncii.

(4) Concedierea salariatului pentru motivul prevăzut la alin (1) lit.iv) poate fi dispusă numai după evaluarea prealabilă a salariatului, conform procedurii de evaluare stabilite prin CCM, după cum urmează:

(a) Evaluarea/examinarea salariatului pentru necorespondere profesională se face de către o comisie numită de către instituție. Din comisie va face parte și un reprezentant al organizației sindicale reprezentative.

(b) Comisia va convoca salariatul și îi va comunica acestuia în scris, cu cel puțin 15 zile înainte:

- i) data, ora exactă și locul întrunirii comisiei;
 - ii) modalitatea în care se va desfășura examinarea/evaluarea.
- iii) Evaluarea/Examinarea va avea ca obiect activitățile/responsabilitățile prevăzute în fișa postului salariatului în cauză.
- iv) În cazul introducerii de noi tehnologii, evaluarea/examinarea salariatului se va referi la acestea numai în măsura în care salariatul în cauză a făcut obiectul formării profesionale în respectiva materie.
- v) Necoresponderea profesională poate fi susținută de comisie prin dovezi de îndeplinire necorespunzătoare a sarcinilor profesionale, prin rezultatele evaluării profesionale realizate în condițiile prevăzute de procedura de evaluare, prin examinare scrisă, orală, practică și alte probe.



vi) În cazul în care, în urma evaluării/examinării, salariatul este considerat necorespunzător profesional de către comisie, acesta are dreptul de a contesta hotărârea comisiei în termen de 10 zile de la comunicare.

vii) Dacă salariatul nu a formulat contestația în termenul revăzut la alin. (f) sau dacă după formularea contestației și reexaminarea hotărârii comisiei, aceasta este menținută, instituția poate emite și comunica decizia de desfacere a C.I.M. al salariatului, pentru motive de necorespondere profesională. Decizia astfel emisă va conține rezultatul cercetării evaluării/examinării prealabile a salariatului în cauză.

(5) În cazul în care concedierea se dispune pentru motivele prevăzute la alin. (1) lit. iii) și iv), precum și în cazul în care C.I.M. a încetat de drept în temeiul art.26 alin.1 litera A punctul e) angajatorul are obligația să-i propună salariatului alte locuri de muncă vacante în cadrul TEATRULUI, compatibile cu pregătirea profesională sau, după caz, cu capacitatea de muncă stabilită de medicul de medicina a muncii.

(6) În situația în care angajatorul nu dispune de locuri de muncă vacante potrivit alin. (5), 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, capacității de muncă stabilite de medicul de medicina a muncii.

(7) Salariatul are la dispoziție un termen de 5 zile lucrătoare de la comunicarea angajatorului conform prevederilor alin.(5) pentru a-și manifesta în scris consimțământul cu privire la noul loc de muncă oferit.

(8) În cazul în care salariatul nu își manifesta în scris consimțământul în termenul prevăzut la alin. (7), precum și după notificarea către care agenția teritorială de ocupare a forței de muncă conform alin. (6), angajatorul poate dispune concedierea salariatului.

(9) În cazul concedierii pentru motivul prevăzut la alin. (1) lit.iii salariatul beneficiază de o compensație, în condițiile stabilite în prezentul CCM la art. 26, B. alin. (4).

-B. Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului

(1) Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului reprezintă încetarea C.I.M. determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat, din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana acestuia.

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

(3) Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului poate fi individuală sau colectivă.

(4) În cazul concedierilor individuale, salariații concediați pe motive care nu țin de persoana lor beneficiază de măsuri active de combatere a șomajului, respectiv beneficiază de compensații în condițiile prevăzute de lege.

(5) Concedierea nu poate fi dispusă pentru salariații care au mai puțin de 5 ani până la pensionarea la limita de vârstă cu excepția celor care îndeplinesc condițiile pentru pensionare anticipată.

(6) Salariații care sunt afectați de concedierea pentru motive ce nu țin de persoana acestora au posibilitatea încetării C.I.M. prin acordul părților.

În ipoteza în care două sau mai multe persoane salariate sunt în aceeași situație, disponibilizarea se va face cu consultarea Sindicatului.

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

(8) Angajatorul are obligația să comunice notificarea prevăzută la alin.(1) Inspectoratului Teritorial de Muncă și Agenției Teritoriale de Ocupare a Forței de Muncă la aceeași dată la care a comunicat-o



organizației sindicale reprezentative.

-Dreptul la preaviz

(1) Persoanele concediate în temeiul art.26. litera A punctele iii și iv și art.26. litera B beneficiază de dreptul la un preaviz de 20 zile lucrătoare.

(2) În situația în care în perioada de preaviz C.I.M. este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzător.

(3) În perioada preavizului, salariatul are dreptul să absenteze 4 ore pe zi de la programul unității pentru a-și căuta un loc de muncă, fără ca aceasta să îi afecteze salariul și celelalte drepturi. Orelor absente se pot acorda prin cumul, în condițiile stabilite de angajator.

-Decizia de concediere

(1) Decizia de concediere se comunică salariatului în scris și trebuie să conțină în mod obligatoriu:

a. motivele care determină concedierea;

b. durata preavizului;

c. lista tuturor locurilor de muncă disponibile în unitate și termenul în care salariații urmează să opteze pentru a ocupa un loc de muncă vacant, în condițiile sus menționate în prezentul CCM.

(2) Decizia de concediere produce efecte de la data comunicării ei salariatului.

-Demisia.

(1) Prin demisie se înțelege actul unilateral de voință a salariatului care, printr-o notificare scrisă, comunică angajatorului încetarea C.I.M., după împlinirea unui termen de preaviz.

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

(3) Salariatul are dreptul să nu motiveze demisia.

(4) Termenul de preaviz este de 20 zile calendaristice pentru salariații cu funcții de execuție și 45 de zile pentru salariații cu funcții de conducere .

(5) Pe durata preavizului C.I.M. continuă să își producă toate efectele.

(6) În situația în care în perioada de preaviz C.I.M. este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzător.

(7) C.I.M. încetează la data expirării termenului de preaviz sau la data renunțării totale ori parțiale de către angajator la termenul respectiv.

(8) Salariatul poate demisiona fără preaviz dacă angajatorul nu își îndeplinește obligațiile asumate prin C.I.M.

(9) În vederea asigurării continuității actului artistic pe durata stagiunii, Părțile pot prevedea, în contractele individuale de muncă încheiate clauze speciale privind condițiile de încetare a raporturilor de muncă, cu respectarea prevederilor legale în vigoare.

Art.27. Abateri disciplinare

(1) Angajatorul dispune de prerogativa disciplinară, având dreptul de a aplica potrivit legii, sancțiuni disciplinare salariaților săi ori de câte ori constată ca aceștia au săvârșit o abatere disciplinară.

(2) Abaterile disciplinare sunt o faptă în legătura cu munca și care constă într-o acțiune sau inacțiune săvârșită cu vinovăție de către salariat, prin care acesta a încălcat normele legale, regulamentul intern, C.I.M. sau CCM aplicabil, ordinele, deciziile și dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhic



(A) Formele sancțiunilor disciplinare

(1) Sancțiunile disciplinare pe care le poate aplica angajatorul în cazul în care salariatul săvârșește o abatere disciplinară sunt:

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

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

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

(B) Interdicții

(a) Amenzile disciplinare sunt interzise.

(b) Pentru aceeași abatere disciplinară se poate aplica numai o singură sancțiune disciplinară. Pentru repetarea aceleiași abateri disciplinare, se aplică o altă sancțiune disciplinară mai aspră, acest lucru constituind circumstanță agravantă.

(C) Cercetarea disciplinară prealabilă. Modalități de administrare a sancțiunilor disciplinare prealabile.

(1) Sub sancțiunea nulității absolute, nici o măsură, cu excepția celei prevăzute la art.27 A alin.(1) lit. a) nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare.

(2) Pentru cercetarea abaterii disciplinare și propunerea sancțiunii, instituția constituie o comisie de cercetare a faptei considerate abatere disciplinară. Din comisie va face parte fără drept de vot, în calitate de observator, și un reprezentant al organizației sindicale reprezentative;

(3) Comisia îl va convoca în scris pe salariatul cercetat, cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte. Convocarea va indica cel puțin motivul, data, ora și locul întrevederii;

(4) În cadrul cercetării se vor stabili faptele și urmările acestora, împrejurările în care au fost săvârșite, precum și orice date concludente după care să se poată stabili existența sau inexistența vinovăției. Ascultarea și verificarea apărărilor salariatului cercetat sunt obligatorii;

(5) Neprezentarea salariatului la convocarea făcută în condițiile prevăzute la alin.(3) fără un motiv obiectiv dă dreptul instituției să dispună sancționarea, fără efectuarea cercetării disciplinare prealabile;

(6) Activitatea de cercetare a abaterii disciplinare impune stabilirea următoarelor aspecte:

- a. împrejurările în care fapta a fost săvârșită;
- b. gradul de vinovăție a salariatului;
- c. consecințele abaterii disciplinare;
- d. comportarea generală în serviciu a salariatului;
- e. eventualele sancțiuni disciplinare suferite anterior de către acesta.

(7) Salariatul are dreptul să cunoască toate actele și faptele cercetării și să solicite în apărare probele pe care le consideră necesare;



- (8) Comisia de cercetare disciplinară propune aplicarea sau neaplicarea unei sancțiuni disciplinare după finalizarea cercetării;
- (9) Lucrările comisiei de cercetare disciplinară se consemnează într-un registru de procese-verbale;
- (10) La stabilirea sancțiunii se va ține seama de cauzele și gravitatea faptei, de împrejurările în care fapta a fost comisă, gradul de vinovăție al salariatului, eventualele sancțiuni disciplinare suferite anterior de către acesta;
- (11) În baza propunerii comisiei de cercetare disciplinară instituția va emite decizia de sancționare disciplinară;

Art. 28.

- (1) Contractul individual de muncă al Salariatului poate fi desfăcut pe motiv de necorespondere profesională numai în urma evaluării obiective a performanțelor profesionale ale Salariatului, evaluare efectuată potrivit legii și potrivit art.103 și următoarele din prezentul CCM, cu ascultarea Salariatului, asigurându-i-se pe deplin dreptul la apărare, cu aplicarea prevederilor prezentului Contract colectiv de muncă și ale Regulamentului Intern al Teatrului.
- (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, Angajatorul este obligat 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 această cauză, o despăgubire calculată pe baza salariului său mediu realizat în ultimele 3 luni anterioare desfacerii contractului de muncă, plus celelalte drepturi convenite potrivit legii și dispozițiilor instanței de judecată.
- (4) Analiza și evaluarea performanțelor profesionale ale Salariaților se realizează de către evaluatorii desemnați din cadrul instituției, fiind aplicabile în acest sens dispozițiile din Regulamentul Intern al Teatrului și legislația incidentă menționată în prezentul act. Evaluatorii vor putea utiliza, în vederea analizării și evaluării obiective a performanței Salariaților, orice materiale/documente/evaluări/chestionare/aprecieri/constatări ale șefului de departament evaluator, urmare a analizării activității practice a Salariatului. Se va avea însă în vedere și aportul per ansamblu al Salariatului în activitățile Teatrului, părerea colegilor din mai multe departamente, iar înainte de orice măsură de desfacere a contractului individual de muncă pe motiv de necorespondere profesională, Salariatul va fi supus unui plan de îmbunătățire a performanțelor cu obiective clare și concrete, pe o perioadă de minimum 4-6 luni, sau Salariatul va fi trimis la cursuri de pregătire și perfecționare, astfel cum este menționat în Regulamentul Intern. Prezenta prevedere se completează, în mod corespunzător, cu dispozițiile Capitolului IX din Regulamentul Intern al Teatrului, care definesc criteriile și procedura de evaluare profesională a Salariaților.

Art. 29.

- (1) În cazul Salariaților care sunt membri ai comitetului Sindicatului sau ai altor organe sindicale, va fi consultat și organul sindical superior.
- (2) În caz de anulare a desfacerii contractului individual de muncă, Teatrul este obligat să reîncadreze în funcția avută pe cel căruia i s-a desfăcut contractul de muncă în mod nelegal și nejustificat și să-i plătească drepturile salariale convenite, conform hotărârii judecătorești definitive și dispozițiilor legale aplicabile.



CAPITOLUL III. CONDIȚII DE MUNCĂ, PROTECȚIA MUNCII ȘI P.S.I.

Art.30.

- (1) Părțile se obligă să respecte prevederile legale în vigoare cu privire la protecția muncii.
- (2) La stabilirea măsurilor vizând condițiile de muncă, Părțile vor ține seama de următoarele principii de bază:
 - a. condițiile de muncă din cadrul Teatrului trebuie să asigure integritatea fizică și psihică a Salariatului;
 - b. în elaborarea măsurilor de securitate și sănătate în muncă, Teatrul se consultă cu Sindicatul, precum și cu Comitetul de sănătate și securitate în muncă, constituit în condițiile Legii nr. 319/2006;
 - c. se vor lua mai întâi măsurile preconizate să vizeze ameliorarea reală a condițiilor de muncă și, numai dacă acest lucru nu este posibil, se va proceda la compensări bănești sau de altă natură, în condițiile legii;
 - d. măsurile preconizate pentru ameliorarea condițiilor de muncă trebuie să fie realizate împreună cu reprezentanții Sindicatului, astfel încât aceștia să fie consultați și informați cu privire la aceste măsuri, încheindu-se anexe speciale la Contractul colectiv de muncă.
- (3) Angajatorul se va preocupa de ameliorarea mediului din locurile de muncă cu condiții vătămătoare și condiții grele de muncă conform legilor în vigoare.
- (4) În vederea realizării obiectivelor prevăzute la aliniatul precedent, părțile vor asigura respectarea măsurilor prevăzute de Legea nr.319/2006.
- (5) Teatrul, ca angajator, trebuie să dețină o evaluare a riscurilor pentru securitatea și sănătatea în muncă, care să fie pusă la dispoziția SINDICATULUI spre consultare, în condițiile Legii nr. 319/2006.
- (6) Pe baza evaluării prevăzute la alin.(1), TEATRUL întocmește planuri de prevenire și protecție, pentru care vor depune diligențele necesare prevederii resurselor financiare necesare, în condițiile Legii nr.319/2006.
- (7) Activitatea de sănătate și securitate la locul de muncă va fi coordonată de Comitetul de Sănătate și Securitate în Muncă (CSSM), constituit conform art. 183-185 din Legea nr.53/2003 și Legii nr. 319/2006.
- (8) TEATRUL va lua măsurile necesare pentru protejarea securității și sănătății angajaților personal contractual, inclusiv pentru activitățile de prevenire a riscurilor profesionale, de informare și pregătire, precum și pentru punerea în aplicare a organizării protecției muncii și mijloacelor necesare acesteia.
- (9) Pentru preîntâmpinarea sau înlăturarea efectelor calamităților sau ale altor cazuri de forță majoră, precum și a situațiilor în care este periclitată sănătatea sau viața unor persoane, fiecare angajat personal contractual, indiferent de funcția sau de postul pe care îl ocupă, are obligația de a participa la toate acțiunile programate în acest domeniu.
- (10) Comitetul de securitate și sănătate în muncă este format din:
 - a. reprezentanții desemnați de organizațiile sindicale din instituție;
 - b. reprezentantul legal al instituției (președintele comitetului);
 - c. reprezentanții desemnați de instituție;
 - d. medicul de medicina muncii.
- (11) Numărul reprezentanților organizațiilor sindicale este egal cu numărul format din reprezentantul legal al instituției și reprezentanții instituției.
- (12) Reprezentanții organizațiilor sindicale în comitetul de securitate și sănătate în muncă vor fi aleși pe o perioadă de 2 ani, cu posibilitatea prelungirii. Aceștia pot fi înlocuiți în aceleași condiții în care au fost desemnați.
- (13) Timpul de muncă afectat activității în comitetul de securitate și sănătate în muncă se consideră



timp de lucru efectiv prestat. Întrunirea comitetului de securitate și sănătate în muncă are loc cel puțin o dată pe trimestru și ori de câte ori este necesar.

(14) Activitatea comitetului de securitate și sănătate în muncă se va desfășura în baza reglementărilor cadru în vigoare.

(15) Membrii comitetului de securitate și sănătate în muncă se nominalizează prin decizie scrisă a președintelui acestuia, iar componența comitetului va fi adusă la cunoștința tuturor salariaților.

Art.31. Organizarea activității, prin stabilirea unei structuri organizatorice raționale, repartizarea tuturor Salariaților pe locuri de muncă, cu precizarea sarcinilor, competențelor și responsabilităților ce le revin pentru realizarea obiectivelor individuale, precum și, exercitarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligațiilor de serviciu de către Salariați, sunt ale Angajatorului.

Art.32.

(1) Activitatea de normare a muncii se referă la toate categoriile de Salariați, potrivit specificului activității fiecăruia și se bazează pe tehnicile normării muncii; aceasta se desfășoară ca un proces continuu, în permanentă 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 Salariaț, menite să asigure utilizarea integrală și eficientă a timpului de lucru.

(2) Sarcinile și răspunderile pentru fiecare Salariaț 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.33. În conformitate cu prevederile Codului Muncii, ale Legii nr. 319/2006 și ale Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr.319/2006, obligațiile generale ale Salariaților în domeniul securității și sănătății în muncă sunt după cum urmează:

a) să își desfășoare activitatea, în conformitate cu pregătirea și instruirea lor, precum și cu instrucțiunile primite din partea persoanei desemnate de conducerea Teatrului 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 lor în timpul procesului de muncă;

b) să utilizeze corect mașinile, aparatura, uneltele, substanțele periculoase, echipamentele de transport și alte mijloace de producție, după caz, cum este aplicabil;

c) să utilizeze corect echipamentul individual de protecție acordat, dacă este cazul, 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 arbitrara a dispozitivelor de securitate proprii, în special ale mașinilor, aparaturii, uneltelor, instalațiilor tehnice, și să utilizeze corect aceste dispozitive;

e) să comunice imediat conducerii Teatrului și/sau lucrătorilor desemnați, după caz, 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 cunoștința conducătorului locului de muncă și/sau conducerii instituției accidentele suferite de propria persoană;

g) să coopereze cu Angajatorul 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 conducerea Teatrului și/sau cu lucrătorii desemnați, pentru a permite acestora să se asigure ca 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;

k) să dea relațiile solicitate de către inspectorii de muncă și inspectorii sanitari.

Art.34. În conformitate cu prevederile Codului Muncii, ale Legii nr.319/2006 și ale Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr.319/2006, obligațiile generale ale Angajatorului în domeniul securității și sănătății în muncă, sunt după cum urmează:

a) să asigure securitatea și sănătatea Salariaților în toate aspectele de muncă;

b) să realizeze și să fie în posesia unei evaluări a riscurilor pentru sănătate și securitate în muncă;

c) să elaboreze, să monitorizeze și să actualizeze planul de prevenire și protecție compus din măsuri tehnice, sanitare, organizatorice și de altă natură, bazat pe evaluarea riscurilor pe care să îl aplice corespunzător condițiilor de muncă specifice instituției;

d) să decidă asupra măsurilor de protecție care trebuie asumate;

e) să stabilească pentru Salariați, prin fișa postului, atribuțiile și răspunderile ce le revin în domeniul securității și sănătății în muncă, corespunzător funcțiilor examinate;

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

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

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

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

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

k) să țină evidența accidentelor de muncă care au ca urmare o incapacitate temporară de muncă mai mare de 3 zile lucrătoare, a accidentelor ușoare, a bolilor profesionale, a incidentelor periculoase, precum și a accidentelor de muncă astfel cum sunt definite la art. 5 litera g) din Legea 319/2006;

l) să elaboreze pentru autoritățile competente și în conformitate cu reglementările legale rapoarte privind accidente de muncă suferite de Salariații săi;

m) să ia în considerare capacitățile Salariatului în ceea ce privește securitatea și sănătatea în muncă, atunci când i se încredințează sarcini.

Art.35.

(1) Angajatorul va asigura organizarea rațională a muncii pe fiecare loc de muncă, stabilind sarcini, competențe și responsabilități menite să asigure utilizarea integrală și eficientă a timpului de lucru, de către fiecare Salariat în parte.

(2) Sarcinile repartizate fiecărui Salariat vor fi dimensionate și programate astfel 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 solicitarea fizică și psihică excesivă a Salariaților.



Programul de desfășurare a activităților se va face cunoscut personalului artistic, de specialitate artistică și tehnic, ca regulă, cu 15 zile înainte. În cazuri excepționale, când informarea nu se poate realiza cu 15 zile în avans, programul de desfășurare al activităților se va aduce la cunoștință cât mai curând posibil și în orice caz cu 24 de ore înainte, ținând cont de împrejurarea excepțională survenită.

Art.36.

(1) În situațiile în care un Salariat apreciază că normele de muncă conduc la o suprasolicitare a sa fizică și/sau psihică excesivă, va aduce la cunoștința Managerului acest aspect, Managerul asigurându-se că vor fi luate măsuri în vederea relocării/redistribuirii sarcinilor pentru a evita gradul de suprasolicitare, acolo unde o astfel de relocare/redistribuire este posibilă. În egală măsură, în situațiile în care normele de muncă nu asigură un grad complet de ocupare sau, după caz, nu corespund condițiilor pentru care au fost elaborate, Managerul împreună cu personalul competent va proceda la reexaminarea respectiv redimensionarea lor.

(2) În cazul nerespectării programului de activitate și a prevederilor CCM, Sindicatul reprezentativ sesizează Angajatorul de acest lucru, Angajatorul obligându-se să identifice soluții și măsuri pentru remedierea neregularităților sau neconformităților sesizate, și dacă după sesizarea făcută de Sindicat, neregulile și încălcările nu sunt remediate, se va proceda în ultima extremă la sistarea muncii prestate de Salariați până la remedierea celor sesizate, mai ales în condițiile în care cele sesizate pot cauza daune semnificative de orice natură pentru Salariații Teatrului.

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

(4) Cheltuielile ocazionate de soluționarea divergențelor, cu privire la reexaminarea programului de lucru vor fi suportate de Angajator.

Art.37. Angajatorul are obligația să asigure permanent, în conformitate cu prevederile legale, condițiile tehnice și de microclimat avute în vedere la stabilirea programului de activitate, iar Salariații să îndeplinească sarcinile ce decurg din funcția sau din postul deținut conform fișei postului. În acest sens, TEATRUL va solicita ordonatorului principal de credite să asigure resursele financiare necesare îndeplinirii acestor condiții.

Art.38.

(1) Locurile de muncă se clasifică în locuri de muncă normale, locuri de muncă cu condiții grele și/sau periculoase sau vătămătoare, stabilite potrivit reglementărilor legale.

(2) Sunt încadrate în condiții grele și/sau periculoase sau vătămătoare locurile de muncă stabilite pe baza criteriilor metodologiei prevăzute de legislația specifică în vigoare.

Art.39.

(1) Pentru prestarea activității în locurile de muncă cu condiții grele, periculoase, vătămătoare, penibile sau altele asemenea, Salariații au dreptul, după caz, la sporuri la salariul de bază, durată redusă a timpului de lucru, alimentație de întărire a rezistenței organismului, echipament de protecție gratuit, materiale igienico-sanitare, concedii suplimentare, prevăzute în Contractul colectiv de muncă, duratele de reducere a vârstei pentru pensionare, astfel cum acestea sunt prevăzute de lege.

(2) Salariații încadrați în categoriile prevăzute la art.48 alin.(2) vor fi supuși obligatoriu unui examen medical efectuat de medicul de medicina muncii.

La locurile de muncă cu condiții specifice, unde numai o parte dintre Salariați lucrează în astfel de condiții, aceștia vor beneficia de sporuri, în limitele și în condițiile prevăzute de lege și Contractul colectiv de muncă.



Art.40.

(1) În cazul în care condițiile de muncă se normalizează, Salariații pot beneficia, în condițiile legii, pentru refacerea capacității de muncă, încă minimum două luni, de următoarele drepturi:

- spor pentru condiții grele, periculoase, vătămătoare, penibile sau altele asemenea;
- alimentație pentru protecția organismului.

(2) De drepturile prevăzute la alin.1 beneficiază și Salariații care au lucrat cel puțin 6 luni în condițiile prevăzute la 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.41. În toate cazurile în care condițiile de muncă s-au înrăutățit, determinând reclasificarea locurilor de muncă, Angajatorul și Sindicatul reprezentativ au obligația de a solicita, de urgență, autorităților competente reclasificarea locurilor de muncă. Salariații vor beneficia de drepturile aferente noii reclasificări din momentul stabilirii acesteia de către autoritățile competente.

Art.42.

(1) Programul spectacolelor Teatrului este întocmit de Angajator, conform intereselor instituției și cu respectarea prevederilor legale în vigoare, pentru o perioadă de 4 (patru) săptămâni calendaristice.

(2) În ceea ce privește modalitatea de comunicare, aceasta se va realiza prin mijloace online, pe cât posibil, cu cel puțin 1(una) zi lucrătoare înainte de afișarea oficială la avizierul Teatrului și/sau de afișarea sa oficială în mediul online, inclusiv în social media. Salariații reprezentând personalul artistic care au acces la acest program al spectacolelor se obligă să îl țină confidențial până la afișarea sa oficială de către Teatru și să nu îl facă cunoscut pe niciun canal de comunicare, inclusiv social media.

(3) În cazul actorilor Salariați, Angajatorul va lua măsuri în vederea stabilirii programului fiecărui actor, astfel încât să se realizeze un rulaj continuu în activitate. Teatrul va asigura minim o reprezentație pe lună, conform dreptului la muncă, reglementat prin Constituția României, fiecare actor Salariat are dreptul să fie prezent în acest rulaj prin repetiții și reprezentații.

(4) De asemenea, pentru menținerea nivelului de profesionalism al trupei de actori, dar și pentru promovarea diversității și echilibrului în repertoriu, Teatrul va propune regizorilor colaboratori distribuirea uniformă și cu prioritate a actorilor salariați în producțiile/proiectele organizate de Teatru.

(5) Având în vedere art.5 din Codul Muncii, care reglementează principiul egalității de tratament față de toți angajații, Teatrul va depune diligențe să asigure fiecărui actor angajat două proiecte în desfășurare pe stagiune (spectacole care sunt în derulare în programul Teatrului, ateliere) și un rol nou la maximum 2 ani.

(6) Să asigure Salariaților repaus între spectacole, astfel cum este detaliat în prezentul CCM la Capitolul V;

(7) În cadrul unei stagiuni, proporția actorilor care vor fi distribuiți în spectacol va fi de regulă de 80%-20% în avantajul Salariaților Teatrului. Actorii colaboratori vor fi luați în considerare doar în cazul în care nu există actori angajați care să corespundă cu vârsta și tipologia de personaj necesare pentru producția nouă, în viziunea artistică a regizorului.

(8) Teatrul să aducă la cunoștință regizorilor tehnici obligativitatea de a pontă Salariații chemați la repetiții și care se prezintă fizic în cadrul Teatrului, chiar dacă, din motive organizatorice, independente de voința Salariatului, nu repetă efectiv rolul în ziua respectivă. Salariatul va beneficia în acest caz, pe lângă salariul de bază, de toate sporurile, adaosurile și indemnizațiile prevăzute de lege și de prezentul CCM.

(9) La începutul fiecărei stagiuni, Teatrul va anunța Salariații reprezentând personalul artistic previziunile de noi proiecte ce ar putea fi incluse în repertoriul Teatrului pe stagiunea în curs. Pentru spectacolele și evenimentele care apar în mod excepțional în timpul stagiunii, conducătorul Teatrului



trebuie să informeze Salariații și Sindicatul cu minim șapte (7) zile înainte de demararea proiectului respectiv sau de îndată ce Teatrul a luat hotărârea să desfășoare /organizeze spectacolul /evenimentul în cauză.

(10) Actorul angajat are dreptul de a refuza rolul atribuit în următoarele condiții:

- Probleme de sănătate → dacă actorul se confruntă cu probleme de sănătate care îl împiedică să îndeplinească cerințele rolului în mod adecvat și în condiții sigure, cu recomandare din partea medicului de familie/specialist.
- Dacă rolul impune expunerea zonelor intime ale actorului.
- O dată pe stagione, dacă rolul atribuit este de figurație fără text.

(11) Pentru personalul tehnic Teatrul se angajează să respecte legislația incidentă și să organizeze programul acestora de lucru astfel încât:

- a) pentru orice spectacol care implică transportul decorurilor sau al altor elemente artistice, selecția acestora va ține cont de dimensiunile și capacitățile mijloacelor de transport puse la dispoziție de angajator, precum și de cerințele logistice pentru manipularea acestora. Aceste cerințe includ existența unui lift de marfă, echipamente de manipulare adecvate sau acces direct la spațiul de desfășurare a spectacolului. În considerarea celor menționate, având în vedere dispozițiile Hotărârii nr.1051/2006 privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru manipularea manuală a maselor care prezintă riscuri pentru lucrători, în special de afecțiuni dorsolombare, Teatrul va întreprinde toate demersurile legale necesare, sens în care va solicita ordonatorului principal de credite să bugeteze aceste sume de bani și să le vireze Teatrului în vederea evitării necesității manipulării manuale a maselor de către lucrători, în conformitate cu dispoziția pre citată și Legea nr.319/2006. În cazuri excepționale în care deplasarea sau găzduirea devine imposibilă sau nepractică, conducerea teatrului va căuta soluții alternative sau va amâna evenimentul în colaborare cu toți cei implicați.
- b) după revenirea din deplasare care a presupus parcurgerea unui drum dus-întors cu o durată mai mare de 12 ore/ sau durata deplasării se ridică la 24 de ore să se asigure cel puțin 12 ore de pauză,
- c) la realizarea decorului la producțiile noi să țină cont de principiile fiziologice și biomecanice, tipul de manipulare – așa cum este prevăzut de Hotărârea nr.1051/2006, iar în măsura în care acest lucru nu este posibil Teatrul se angajează să asigure respectarea Ordinului nr.508/2002 privind aprobarea normelor generale de protecție a muncii - art.168. În acest sens Teatrul va aduce la cunoștință scenografulor prevederile legale sus menționate privind resursele umane disponibile pentru montarea decorurilor și de spațiile de depozitare și manipulare a acestora ce pot fi folosite și pe care trebuie să le respecte.

Art.43.

- (1) Părțile sunt de acord că nicio măsură de protecție a muncii nu este eficientă, dacă nu este cunoscută, însușită și aplicată în mod conștient de Salariați.
- (2) Angajatorul va asigura, pe cheltuiala sa, cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea și perfecționarea profesională a Salariaților cu privire la normele de protecție a muncii. Timpul aferent acestor activități, inclusiv orele de instructaj, se include în timpul de muncă și este salarizat.
- (3) La angajarea unui Salariat, la schimbarea locului de muncă sau a felului muncii sau la



reîntoarcere în activitate după o întrerupere mai mare de 6 luni, acesta va fi instruit și testat efectiv cu privire la riscurile 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. În toate aceste cazuri instruirea se realizează înainte de începerea efectivă a activității.

(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.

(5) De asemenea, Salariații vor fi instruiți la introducerea unui nou echipament de muncă sau când intervin modificări ale echipamentului existent; la introducerea oricărei noi tehnologii sau proceduri de lucru; precum și în cazurile de executare a unor lucrări speciale.

(6) Toate instructajele, indiferent de natura lor se vor face obligatoriu sub luare de semnătură, menționându-se cine a făcut instructajul, modul în care s-a realizat și alte date necesare.

(7) Prin Contractul colectiv de muncă se stabilesc parametrii de microclimat care vor fi urmăriți la fiecare loc de muncă, în concordanță cu legislația incidentă, în vederea luării măsurilor de protecție a muncii specifice precum și programele de control al realizării măsurilor stabilite, în conformitate cu reglementările internaționale aplicabile în domeniu.

Art.44.

(1) Contravaloarea echipamentului de protecție se suportă integral de către Angajator ca urmare a finanțării acestor fonduri de către ordonatorul principal de credite.

(2) Echipamentul individual de protecție se distribuie gratuit de angajator, care asigură buna sa funcționare și o stare de igienă satisfăcătoare prin intermediul întreținerii, reparării și înlocuirilor necesare.

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

(5) Cheltuielile asociate cu asistența medicală salarială pentru sănătatea și securitatea în muncă, precum și cele legate de asigurarea persoanelor, la cererea regizorului artistic, în situațiile spectacolelor cu un risc ridicat de accidentare, cad în sarcina Angajatorului.

Art.45.

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

- a) amenajarea ergonomică a locului de muncă, astfel încât să se respecte întocmai prevederile art.2 și ale art.6 din H.G. nr. 866/1996, coroborate cu prevederile art.7 din Legea nr. 319/2006;
- b) asigurarea condițiilor de mediu (microclimat, iluminat, zgomot etc.);
- c) amenajarea anexelor sociale ale locului de muncă (grupuri sanitare, băi etc.);
- d) organizarea de cursuri practice de prim-ajutor și de prevenire și gestionare a situațiilor de calamități determinate de cutremurele de pământ, susținute cu sprijinul unor specialiști în domeniile vizate;
- e) asigurarea truselor de prim ajutor în conformitate cu prevederile Ordinului nr.427/2002;
- f) va soluționa cererile angajaților în temeiul H.G. nr.1.028/2006, articolului 9 din Directiva 90/270/CEE și a clarificărilor CJUE în cauza C-392/21, în cazul celor ce lucrează preponderent în fața ecranelor, dacă în urma desfășurării activității în fața ecranului calculatorului medicul specialist recomandă purtarea de ochelari de vedere sau înlocuirea lentilelor cu alte dioptrii, TEATRUL suportă, în limita a 500 lei/salariat, prețul ochelarilor (lentile și/sau ramă ori lentile de contact) ce servesc la prevenirea sau corecția problemelor oftalmologice;
- g) un cadou în bani de 300 lei/eveniment, în beneficiul copiilor minori ai angajaților și a celor aflați în



întreținerea angajaților, inclusiv pentru copiii angajaților care se află în concediu pentru îngrijirea copilului, concediu de studii sau concediu de acomodare, cu ocazia zilei de 1 iunie și a Crăciunului;

h) ajutoare salariaților sau familiilor lor pentru decesul salariatului însuși – 3000 lei, iar pentru decesul soțului (soției) sau al unei rude de gradul I 2500 lei;

i) pentru decesul salariatului care a survenit din cauza unui accident de muncă, a unui accident în legătură cu munca sau a unei boli profesionale, cuantumului ajutorului acordat familiei salariatului decedat va fi de 3000 lei;

j) în ipoteza menționată la punctul i) se aplică și prevederea punctului h), cele două ajutoare acordate putând fi cumulate.

Art.46.

- (1) TEATRUL se obligă ca, cel puțin o dată pe an să organizeze examinarea medicală gratuită a angajaților, în scopul de a constata dacă aceștia sunt apti pentru activitatea aferentă postului pe care îl ocupă fiecare salariat, precum și pentru prevenirea îmbolnăvirilor profesionale. Cheltuielile necesare examinării sunt suportate de TEATRUL.
- (2) Angajații sunt obligați să se supună examinărilor medicale, potrivit prevederilor alin. (1).
- (3) În cazul în care dispoziții legale speciale prevăd examinări medicale la termene mai scurte determinate de condițiile de la locurile de muncă se vor aplica aceste prevederi.
- (4) Examinarea medicală a angajaților la angajare și ulterior, cel puțin o dată pe an, se face de către unități sanitare de specialitate.
- (5) Grupurile sensibile la riscuri specifice, cum ar fi femeile gravide, lăuzele sau femeile care alăptează, tinerii, precum și persoanele cu dizabilități, trebuie protejate împotriva pericolelor care le afectează în mod specific.
- (6) Alte drepturi specifice reglementate prin lege pot fi stabilite prin acte adiționale la prezentul Contract.
- (7) TEATRUL se obligă să nu refuze angajarea sau menținerea în muncă a persoanelor cu dizabilități, în cazurile în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligațiilor de serviciu aferente posturilor existente.
- (8) Regulamentul de organizare și funcționare al TEATRULUI va fi actualizat în sensul includerii unor norme de aplicare privind dispozițiile prevăzute la punctul (12).
- (9) TEATRUL va trata cu maximă seriozitate orice sesizare a salariaților privind hărțuirea la locul de muncă (*mobbing*), astfel cum este ea definită de Ordonanța nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare.
- (10) TEATRUL se obligă să implementeze orice măsuri necesare în scopul prevenirii și combaterii actelor de hărțuire morală la locul de muncă, inclusiv prin prevederea în Regulamentul Intern al instituției de sancțiuni disciplinare pentru angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă, după consultarea SINDICATULUI.
- (11) Orice salariat are dreptul de a fi asistat, la cerere, de către un reprezentant al SINDICATULUI al cărui membru este, în orice conflict ce apare în desfășurarea relațiilor de muncă.
- (12) TEATRUL se obligă ca în termen de cel mult 30 de zile de la semnarea prezentului Acord să identifice un salariat, căruia să îi repartizeze, prin fișa postului, atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, astfel cum prevede Legea nr.202/2002.
- (13) În cazul în care se depășește termenul prevăzut la alineatul precedent, SINDICATUL poate propune persoana care să aibă atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, iar TEATRUL se va pronunța asupra propunerii în termen de cel mult 10 zile calendaristice.
- (14) Pentru persoanele care au obținut calificativul medical „apt cu recomandări” angajatorul va dispune măsuri suplimentare pentru protejarea sănătății acestora.
- (15) În acord cu recomandările medicale prevăzute la alin.(1), TEATRUL va asigura mutarea



angajaților personal contractual în altă funcție vacantă sau cu repartizarea postului corespunzător postului deținut, după caz, ținând cont de posibilitățile instituției, la cererea motivată a angajatului aflat în situația medicală și cu aprobarea șefului structurii unde va fi mutat, în măsura în care nu este afectată organigrama, în condițiile legii.

(16) În cazul unor accidente de muncă și boli profesionale suferite de angajații TEATRULUI, în situația în care se face dovada unor prejudicii care nu sunt acoperite prin prevederile Legii nr. 346/2002, în mod subsidiar și complementar, va opera răspunderea civilă, potrivit normelor de drept comun.

(17) Pentru încurajarea unui stil de viață activ și sănătos, angajații TLSB, beneficiază de deducere din venitul impozabil, în limita a 100 de Euro anual, la abonamente de la furnizorii care au codurile CAEN prevăzute de lege, pentru utilizarea facilităților sportive precum și pentru servicii medicale furnizate sub formă de abonament, achiziționate de aceștia, în limitele și în condițiile prevăzute de Legea nr.34/2023.

(18) TEATRUL va finanța întreg ansamblul de activități legate de sănătatea și securitatea în muncă, potrivit obligațiilor ce îi revin din legislația din domeniu și din prezentul Contract.

(19) La solicitarea Sindicatului, cel puțin o dată pe an, părțile vor organiza și desfășura verificări privind respectarea normativelor, a normelor și a prevederilor referitoare la sănătatea și securitatea în muncă.

(20) TEATRUL se obligă să asigure condițiile necesare realizării de către fiecare angajat a sarcinilor ce îi revin în cadrul programului zilnic de muncă stabilit.

Art.47. 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.48.

(1) Părțile vor asigura un regim de protecție specială muncii femeilor și tinerilor în vârstă de 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 minimale.

(2) Angajatorul, cu consultarea Sindicatului reprezentativ, va evita folosirea femeilor gravide sau a tinerilor sub 18 ani în locuri de muncă periculoase, grele sau nocive.

(3) Angajatorul va păstra posturile urmatoarelor categorii de Salariați:

(a) Salariaților care satisfac serviciul militar;

(b) Salariaților, lideri de Sindicat, care au contractul individual de muncă suspendat, conform legii, pe perioada desfășurării de activități sindicale, îndeplinind o funcție de conducere în Sindicat;

(c) Salariații cu incapacitati temporare de muncă;

(d) Salariatele/Salariații, după caz, aflate/aflați în concediile prenatale, postnatale, maternitate și de îngrijire a copilului, sau de îngrijitor conform legii;

(e) Salariații aflați în concediu de studii.

Art.49. Angajatorul nu va refuza angajarea sau, după caz, menținerea în muncă a persoanelor cu handicap, în cazurile în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligațiilor de serviciu aferente posturilor existente.

Art.50. În cazul recomandărilor medicale, Angajatorul împreună cu Sindicatul reprezentativ vor asigura trecerea Salariaților în alte locuri de muncă și, după caz, recalificarea acestora, în funcție de posibilitățile Teatrului.



Art.51. Atribuțiile în materia sănătății și securității în muncă vor fi aduse la îndeplinire în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

CAPITOLUL IV. SALARIZAREA ȘI ALTE DREPTURI SALARIALE.

Art.52.

(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) Salariul cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, sporurile, majorările, adaosuri, premii și prime, precum și alte drepturi în bani sau în natură, corespunzătoare categoriei de personal din sectorul bugetar în care este încadrat

(3) Pentru orice activitate în afara producțiilor teatrului, precum și în cazul deplasărilor cu producțiile teatrului în zilele libere, salariatului trebuie să i se plătească munca efectuată, în conformitate cu principiile negociate între angajator și organizația sindicală.

(4) La stabilirea și la acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criterii de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenența ori activitate sindicală, apartenența la o categorie defavorizată.

(5) 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 aprobate de la bugetul local.

(6) 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.

(7) 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.

(8) În cazul în care Angajatorul va stabili noi criterii de performanță individuală pentru Salariați (față de cele în vigoare la data semnării prezentului CCM, fie din inițiativă proprie, fie ca urmare a unei prevederi legale, va proceda la consultarea Sindicatului cu privire la noile criterii de performanță individuală ale Salariaților ce se doresc a fi implementate.

(9) Conducerea Teatrului va lua toate măsurile necesare pentru evitarea subiectivismului și a arbitrarului în aplicarea normelor concrete de performanță profesională individuală.

(10) La contestarea evaluărilor, Salariatul contestatar va putea fi asistat, la cererea sa, de un împuternicit al Sindicatului.

(11) Salariul de bază pentru fiecare din posturile existente în organigrama instituției este cel determinat în conformitate cu Anexa III – Familia ocupațională de funcții bugetare „Cultură” Unități de cultură precum și în anexa VIII Familia ocupațională de funcții bugetare "Administrație" la Legea nr.153/2017, în forma în vigoare la data negocierii acestui CCM.

(12) Salariul de bază se actualizează de drept în funcție de modificările aduse prin prevederile legale aplicabile, ulterior încheierii CCM.

(13) Pentru – Familia ocupațională de funcții bugetare „Cultură” Unități de cultură - prevazuta Anexa III sporurile indemnizațiile, și orice alte adaosuri se vor acorda în conformitate cu dispozițiile legale aplicabile sus menționate, după cum urmează:



- a) pentru condiții periculoase sau vătămătoare, un spor de până la 15% din salariul de bază, dar nu mai mult de 1.500 lei brut lunar, corespunzător timpului lucrat la locurile de muncă respective;
 - b) pentru condiții grele de muncă, un spor de până la 15% din salariul de bază, corespunzător timpului lucrat la locurile respective de muncă;
 - c) personalul care deține titlul științific de doctor beneficiază de o indemnizație pentru titlul științific de doctor în cuantum de 50% din nivelul salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată, care se acordă lunar numai dacă își desfășoară activitatea în domeniul pentru care deține titlul și dacă are prevăzute în fișa postului un set de atribuții obiective și cuantificabile care să permită verificarea lunară a modului în care activitatea acestuia este valorificată în mod suplimentar. Cuantumul salarial al acestei indemnizații nu se ia în calcul la determinarea limitei sporurilor, compensațiilor, primelor, premiilor și indemnizațiilor prevăzută la art. 25 din Legea 153/2017;
 - d) pentru personalul care exercită activitatea de control financiar preventiv, pe perioada de exercitare a acesteia, beneficiază de o majorare a salariului de baza cu 10%, stabilită în conformitate cu dispozițiile legale aplicabile;
 - e) premiul de excelență acordat personalului care a participat direct la obținerea unor rezultate deosebite în activitatea instituției, ori a avut un volum de activitate ce depășește în mod semnificativ volumul optim de activitate, în raport de complexitatea sarcinilor, în limita prevăzută de lege. Premiul de excelență se acordă sub condiția încadrării sale în fondurile aprobate prin bugetul ordonatorului de credite;
 - f) spor pentru persoanele cu dizabilități conform legii;
- (14) Pentru Familia ocupațională de funcții bugetare "Administrație" prevăzută în Anexa VIII sporurile indemnizațiile, și orice alte adaosuri se vor acorda în conformitate cu dispozițiile legale aplicabile sus menționate.
- (15) TEATRUL va acorda, în condițiile Legii nr.165/2018 privind acordarea biletelor de valoare, cu modificările și completările ulterioare, tichete de masă, tichete cadou, tichete de creșă, tichete culturale și vouchere de vacanță;
- (16) În perioada de fundamentare a proiectului de buget pentru anul următor, TEATRUL și SINDICATUL vor negocia și vor stabili cuantumul acestor drepturi, respectiv bugetul alocat în acest sens, și vor decide de comun cu privire la unitatea emitentă;
- (17) Pentru activitatea desfășurată de nevăzătorii cu handicap grav și accentuat, în cadrul programului normal de lucru, se acordă un spor de 15% din salariul de bază. Cuantumul salarial al acestei indemnizații nu se ia în calcul la determinarea limitei sporurilor, compensațiilor, primelor, premiilor și indemnizațiilor prevăzută la art. 25 din Legea 153/2017;
- (18) Persoanele care, în conformitate cu certificatul de încadrare în grad de handicap, sunt încadrate în grad de handicap grav sau accentuat, de oricare tip prevăzut de art.86 alin.(2) din Legea nr.448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, republicată, cu modificările și completările ulterioare, beneficiază în conformitate cu prevederile Hotărârii nr.751/2018, pentru activitatea desfășurată în cadrul programului normal de lucru, de un spor de 15% din salariul de bază, prevăzut la art.22 din Legea-cadru nr.153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare. Cuantumul salarial al acestei indemnizații nu se ia în calcul la determinarea limitei sporurilor, compensațiilor, primelor, premiilor și indemnizațiilor prevăzută la art.25 din Legea 153/2017;
- (19) 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;



(20) În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul prevăzut la alin.(19), 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.

(21) În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul prevăzut la alin.(19), munca suplimentară prestată în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte 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.

(22) Plata muncii în condițiile alin.(19) și alin.(20) 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.

(23) Salariații vor beneficia și de indemnizația de hrană, conform legii în vigoare.

Art. 53.

(1) Pentru desfășurarea unor activități în cadrul Teatrului, altele decât cele stipulate în contractele individuale de muncă, angajații pot fi remunerați pe baza unor contracte conforme legislației referitoare la dreptul de autor și drepturile conexe sau, după caz, în baza unor contracte reglementate de Codul civil, indiferent de durata acestor activități.

(2) În cazul participării la gale, festivaluri, turnee sau alte proiecte similare, angajații Teatrului pot fi remunerați prin contracte conforme prevederilor legale referitoare la dreptul de autor și drepturile conexe sau, după caz, prin contracte reglementate de Codul civil.

(3) Remunerațiile menționate vor fi plătite angajaților implicați într-una dintre următoarele modalități:

- De către Teatru, din veniturile proprii obținute de la organizatorul proiectului respectiv; sau
- De către organizatorul proiectului respectiv.

(4) Plata remunerațiilor prevăzute la alin.1-3 nu va afecta drepturile salariale ale persoanelor beneficiare.

Art. 54.

(1) Angajatorul va asigura condițiile necesare realizării de către fiecare Salariat a sarcinilor ce îi revin, în cadrul programului zilnic de muncă stabilit.

(2) În situația în care Angajatorul nu poate asigura pe durata zilei de lucru, parțial sau total, condițiile necesare realizării sarcinilor de serviciu, acesta este obligat să plătească Salariaților toate drepturile salariale pentru timpul cât lucrul a fost întrerupt.

(3) În cazurile excepționale, când, din motive tehnice sau din alte motive, activitatea a fost întreruptă, salariații vor primi 75% din salariul de baza individual avut, cu condiția ca încetarea lucrului să nu se fi produs din vina lor și dacă, în tot acest timp, au rămas la dispoziția Angajatorului. În așteptarea reluării activității, Salariații vor rămâne la domiciliu, de unde vor putea fi convocați la Teatru.

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

(5) Conducătorul Teatrului care, cu rea-credință, încalcă sau aplică greșit normele procedurale privind evaluarea performanțelor profesionale individuale răspunde potrivit legii, material și disciplinar.

Art. 55. Indexarea salariilor se face pe baza coeficienților de indexare prevăzuți prin acte normative și la termenele stabilite prin acestea. Ca urmare a indexării, se vor recalcula salariile în mod corespunzător.

Art. 56. Toate drepturile bănești cuvenite Salariaților se plătesc înaintea oricaror altor plăți bănești



ale Teatrului.

Art. 57. Plata salariilor se face o singură dată pe lună, în modalitatea și la termenele prevăzute în contractele individuale de muncă încheiate cu Salariații.

Art. 58.

(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 cuantumul și sumele fixe stabilite prin actele normative ce se aplică la instituțiile publice.

Art. 59.

(1) Angajatorul 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.

(2) Având în vedere faptul că Teatrul este o instituție bugetară, la stabilirea și acordarea salariilor și a altor drepturi de natură salarială se vor avea în vedere și aplica și prevederile din actele normative pentru sectorul bugetar.

Art. 60.

(1) Salariile se plătesc numai titularilor sau împuterniciților acestora.

CAPITOLUL V. TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ (CONCEDIILE).

Art.61. Pentru personalul artistic, timpul de lucru cuprinde activități precum repetițiile, repetițiile generale, reprezentațiile, exercițiile de încălzire, repetițiile individuale și cele desfășurate pe grupe.

Art.62.

(1) Durata timpului de muncă pentru Salariații angajați cu normă întreagă nu poate depăși 40 de ore pe săptămână și 8 ore/zi, în acest interval de timp salariatul beneficiind de o pauză de masă de 30 de minute. Părțile agreează includerea pauzei de masă în programul de lucru, conform art.134 alin.3 din Codul Muncii.

(2) Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii este de 8 ore/zi, timp de 5 zile, cu 2 zile de repaus, stabilite pentru zilele de sâmbătă și duminică (exceptând personalul artistic și tehnic, căruia i se aplica prevederile al.(5) – al. (8) de mai jos).

(3) Prin excepție, durata timpului de muncă poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, care includ și orele suplimentare, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de o lună calendaristică, să nu depășească 48 de ore pe săptămână.

(4) Cu acordul sau la solicitarea Salariaților, Teatrul poate stabili programe individualizate de muncă, cu respectarea prevederilor Codului Muncii. Atunci când programul individualizat de muncă are o durată limitată, Salariații au dreptul de a reveni la programul de muncă inițial la sfârșitul perioadei convenite. Salariații au dreptul să revină la programul inițial anterior încheierii perioadei convenite în cazul schimbării circumstanțelor care au condus la stabilirea programului individualizat. Stabilirea unui



program individualizat cu orar flexibil nu poate conduce la sporirea sarcinilor de serviciu sau la deteriorarea condițiilor de muncă ori la diminuarea veniturilor provenite din salarii.

(5) Datorită specificului activității, programul de lucru al Salariaților având specialitatea tehnică și artistică este repartizat inegal, cu respectarea duratei normale a timpului de muncă de 40 de ore pe săptămână, cu două zile de repaus săptămânal consecutiv, de regulă luni și marți.

(6) Zilele de repaus care nu au putut fi acordate vor fi recuperate în lunile următoare, compensate în bani sau adăugate zilelor de concediu, potrivit prevederilor legale și ale prezentului CCM.

(7) Pentru personalul artistic și tehnic, zilele de sâmbătă, duminică, și, după caz, zilele de sărbătoare legală sunt considerate zile lucrătoare, repausul legal putând fi acordat în alte zile ale săptămânii, de regulă, luni și marți, cu respectarea punctului (5) din prezentul articol.

Art. 63.

(1) La cerere, Salariații care au solicitat, potrivit legii, program parțial de lucru vor putea reveni la programul normal.

(2) La cererea întemeiată a Salariatelor gravide, Angajatorul va permite efectuarea de controale medicale în timpul programului de lucru, conform recomandărilor medicului care urmărește evoluția sarcinii, fără a le fi afectate drepturile salariale.

(3) Salariata în cauză este obligată să prezinte adeverință medicală privind efectuarea controalelor pentru care s-a învoit.

(4) Angajatorul este obligat să acorde Salariatelor care alăptează, în cursul programului de lucru, două pauze pentru alăptare de câte o oră fiecare, până la împlinirea vârstei 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 său de muncă cu două ore zilnic.

(5) La recomandarea medicului, femeile gravide vor beneficia de schimbarea locului de muncă; în limita posibilităților, schimbarea locului de muncă se va face într-o funcție echivalentă ca salariu.

(6) 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 Angajatorului.

(7) Teatrul 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.

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

(9) Este interzisă femeilor gravide, începând cu luna a 5-a de sarcină, munca în locuri considerate cu condiții dificile.

(10) Concedierea nu poate fi dispusă: pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere; pe durata concediului de maternitate; pe durata concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani; pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani; sau în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani, pe perioada în care angajatul se află în concediu paternal, pe perioada în care angajatul se află în concediu de îngrijitor sau pe durata în care angajatul și-a exercitat dreptul de a solicita formule flexibile de lucru și acest drept i-a fost acordat de angajator.

În cazul salariaților care au beneficiat de concedii de creștere a copilului, activitatea se poate relua în ziua următoare celei în care copilul a împlinit vârsta menționată în cererea de acordare concediu.

(11) Pe o perioadă de minimum 6 luni de la reluarea activității de către salariații reveniți din concediu de creștere și îngrijirea copilului, considerată perioadă de readaptare, salariații care au beneficiat de



concediu de maternitate și/sau de concediu legal plătit pentru creșterea copilului nu vor putea fi concediați pentru motivul de necorespondență profesională prevăzut de Codul Muncii.

(12) În situația în care salariați dorește revenirea în activitate, aceasta are obligația de a anunța, în scris, angajatorul cu cel puțin 30 de zile înainte intenția de reluare a raportului de muncă.

(13) Este interzis Angajatorului să restricționeze accesul salariaților/salariatului la acordarea stimulentei de inserție dacă aceasta/acesta și-a îndeplinit obligația prevăzută mai sus.

Art.64.

(1) Se consideră muncă în timpul nopții, munca ce se prestează în intervalul cuprins între orele 22:00 și 06:00.

(2) În eventualitatea în care vor exista Salariați care vor efectua cel puțin 3 ore de muncă de noapte, aceștia vor beneficia de un spor de 25% din salariul de bază pentru fiecare oră de muncă de noapte prestată, conform legislației în vigoare.

Art.65. Salariații pot solicita, pentru cazuri justificate, decalarea programului de lucru. Angajatorul va analiza cererea și o va aproba, în funcție de posibilități. Modalitățile practice, locale, se stabilesc pe baza prevederilor CCM 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 o săptămână înainte, dar nu mai mult de o lună înaintea apariției acestor situații) pentru a nu dezorganiza activitatea instituției.

Art. 66.

(1) Efectuarea concediului de odihnă se realizează în baza unei programări colective sau individuale stabilite de Angajator, cu consultarea Sindicatului reprezentativ.

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

(3) Salariații care au vârsta sub 18 ani au dreptul, în fiecare an calendaristic, la un concediu plătit de 24 de zile lucrătoare.

Art.67.

(1) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an, de regulă în perioada dintre stagiuni, anume în perioada 1 august – 31 august, stagiunea fiind între 1 septembrie a unui an și 31 iulie anul următor.

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

(3) În cazul în care Salariatul, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau parțial, concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei în cauză, Angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă neefectuat într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual.

(4) Pentru perioada concediului de odihnă indemnizația de concediu nu poate fi mai mică decât valoarea totală a drepturilor salariale cuvenite pentru perioada respectivă conform legislației în vigoare.

Art.68.

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

(2) Concediul de odihnă poate fi întrerupt, la cererea Salariatului, pentru motive obiective.

(3) Angajatorul poate rechema salariatul din concediul de odihnă în caz de forță majoră sau pentru



interese urgente care impun prezența Salariatului la locul de muncă. În acest caz Angajatorul are obligația de a suporta toate cheltuielile necesare Salariatului și a familiei sale, în vederea revenirii la locul de muncă, precum și eventualele prejudicii suferite de acesta ca urmare a întreruperii concediului de odihnă.

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

Art. 69.

(1) Salariații au dreptul, potrivit legii, la zile 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 – 10 zile + 5 zile acordate soțului dacă a urmat un curs de puericultură. Concediul paternal se acorda la cerere, în primele 8 săptămâni de la nașterea copilului, justificat cu certificatul de naștere al acestuia, din care rezultă calitatea de tată a petiționarului;
- d) decesul soțului, al copilului, al părinților, frate, soră, bunici - 3 zile;
- e) pentru oricare altă rudă de gradul II - 2 zile;
- f) donatorii de sânge – conform legii;
- g) la schimbarea locului de muncă, cu mutarea domiciliului în altă localitate - 5 zile.
- h) la controlul medical anual - o zi lucrătoare, salariatul având obligația prezentării ulterioare la direcția resurse umane a dovezii privind realizarea analizelor medicale;
- i) pentru consultații prenatale – până la 16 ore lucrătoare pe lună;
- j) fertilizare *in vitro*, acordat potrivit O.U.G. nr. 26/2019 – 3 zile lucrătoare;
- k) o zi de concediu plătit în ziua în care în timpul programului de lucru este chemat să se prezinte la organul de urmărire penală sau la instanță;
- l) chemări la Centrul Militar, pe bază de acte în caz de mobilizare/concentrare etc. - 1 zi lucrătoare
- m) alte situații prevăzute de legislația în vigoare.

(2) În plus față de cele prevăzute la alin.3, TEATRUL poate acorda:

- a) o zi liberă plătită pentru efectuarea evaluărilor impuse de obținerea atestatului de adoptator;
- b) o zi liberă plătită pentru efectuarea evaluărilor anuale impuse persoanelor care au obținut atestat de adoptator;
- c) 40 de ore libere plătite pentru realizarea potrivirii practice, altele decât cele prevăzute de art.54 din Legea nr. 273/2004.

(4) Salariații nevăzători și persoanele cu handicap beneficiază de drepturile de concediu de odihnă suplimentar, după cum urmează:

- a) salariații nevăzători au dreptul, în fiecare an calendaristic, la un concediu de odihnă suplimentar cu o durată de 3 zile lucrătoare,
- b) salariații nevăzători și persoanele cu handicap au dreptul, în fiecare an calendaristic, la un concediu de odihnă suplimentar de 3 zile lucrătoare

(5) În afara concediului de odihnă respectiv a concediului de odihnă suplimentar prevăzut în dispozițiile precedente, angajații care lucrează în condiții grele sau vătămătoare de muncă au dreptul, în fiecare an calendaristic, la un concediu de odihnă suplimentar între 3 - 10 zile lucrătoare, conform prevederilor Capitolului II din Hotărârea Guvernului nr. 250/1992, cu modificările și completările ulterioare.

(6) La nivelul TEATRULUI, durata concediului de odihnă suplimentar este de 5 zile lucrătoare, putând fi acordat doar cu respectarea legislației aplicabile în vigoare.



- (7) Salariații au dreptul la 30 de zile concediu fără plată, acordat pentru pregătirea și susținerea lucrării de diplomă în învățământul superior. Acest concediu se poate acorda și fracționat, la cererea salariatului.
- (8) Pentru rezolvarea unor situații personale, salariații au dreptul la concedii fără plată, de cel mult 90 de zile/an

Art.70.

- (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.
- (3) Concediile fără plată pentru formare profesională se acorda la solicitarea Salariatului, pe perioada formării profesionale pe care Salariatul o urmează din inițiativa sa.
- (4) Angajatorul poate respinge solicitarea Salariatului numai cu acordul Sindicatului reprezentativ și numai dacă absența Salariatului ar prejudicia grav desfășurarea activității.
- (5) Cererea de concediu fără plată pentru formare profesională trebuie să fie înaintată Angajatorului cu cel puțin o lună înainte de efectuarea acestuia și trebuie să precizeze data de începere a stagiului de formare profesională, domeniul și durata acestuia, precum și denumirea instituției de formare profesională.
- (6) Efectuarea concediului fără plată pentru formare profesională se poate realiza și fracționat în cursul unui an calendaristic, pentru susținerea examenelor de absolvire a unor forme de învățământ sau pentru susținerea examenelor de promovare în anul următor în cadrul instituțiilor de învățământ superior, cu respectarea condițiilor stabilite la alin. (5).
- (7) În cazul în care Teatrul 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 Angajator, de până la 10 zile lucrătoare sau de până la 80 de ore.
- (8) În situația prevăzută la alin.(7) indemnizația de concediu va fi stabilită conform art.78 (4).
- (9) Perioada în care Salariatul beneficiază de concediul plătit prevăzut la alin.(7) se stabilește de comun acord cu Angajatorul. Cererea de concediu plătit pentru formare profesională va fi înaintată Angajatorului în condițiile prevăzute la alin.(5).
- (10) Durata concediului pentru formare profesională nu poate fi dedusă din durata concediului de odihnă anual și este asimilată unei perioade de muncă efectivă în ceea ce privește drepturile cuvenite Salariatului, altele decât salariul.
- (11) Pentru rezolvarea unor situații personale, altele decât cele prevăzute la alin.1-10, Salariații au dreptul la concedii fără plată.
- (12) La cerere, Salariații care au în întreținere copii în vârstă de până la 11 ani beneficiază de 4 zile pe lună de muncă la domiciliu sau în regim de telemuncă, în condițiile Legii nr.81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă, cu modificările și completările ulterioare, cu excepția situațiilor în care natura sau felul muncii nu permite desfășurarea activității în astfel de condiții.

Art.71.

- (1) La solicitarea scrisă a Salariatului, acesta va beneficia de concediul de îngrijitor cu o durată de 5 zile lucrătoare într-un an calendaristic, în vederea oferirii de către acesta de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în același imobil cu Salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave. Salariatul are obligația ca în termen de cel mult 30 de zile lucrătoare de la momentul înaintării solicitării, să transmită Angajatorului documentele prin care face dovada faptului că persoana căreia i-a oferit îngrijire sau sprijin este rudă sau o persoană care



locuiește în aceeași gospodărie cu acesta (i.e., actul de identitate, certificatul de naștere, certificatul de căsătorie, actul de identitate al persoanei care necesită îngrijire din care rezultă același domiciliu sau reședință cu Salariatul sau actul prin care persoana a fost luată în spațiu sau adeverință de la asociația de proprietari/locatari sau declarația pe propria răspundere a Salariatului din care să rezulte faptul că persoana căreia Salariatul i-a oferit îngrijire sau sprijin locuiește în aceeași gospodărie cu acesta cel puțin pe perioada concediului de îngrijire, după caz) precum și a existenței problemei medicale grave care a determinat solicitarea concediului de îngrijitor de către Salariat (i.e., biletul de externare din spital sau, după caz, adeverință medicală emisă de medicul curant ori de medicul de familie al persoanei cu probleme medicale grave).

(2) Problemele medicale grave, precum și condițiile pentru acordarea concediului de îngrijitor sunt stabilite prin Ordinul comun al Ministerului muncii și solidarității sociale și al Ministrului sănătății nr.2172/3829/2022 cu luarea în considerare a eventualelor modificări, completări sau amendamente la Ordin adoptate ulterior intrării sale în vigoare.

Art.72.

(1) Salariatul are dreptul de a absenta de la locul de muncă în situații neprevăzute, determinate de o situație de urgență familială cauzată de boală sau de accident, care fac indispensabilă prezența imediată a Salariatului, și care sunt dovedite de Salariat prin prezentarea unui document justificativ Angajatorului, care să ateste deopotrivă existența situației excepționale precum și urgența care a determinat absențarea de la locul de muncă, în condițiile informării prealabile a Angajatorului (chiar dacă documentul justificativ care dovedește motivul absenței este prezentat Angajatorului la întoarcerea Salariatului la locul de muncă, după încetarea perioadei de absență) și cu recuperarea perioadei absente până la acoperirea integrală a duratei normale a programului de lucru a Salariatului.

(2) Absențarea de la locul de muncă nu poate avea o durată mai mare de 10 zile lucrătoare într-un an calendaristic. Angajatorul și Salariatul stabilesc de comun acord modalitatea de recuperare a perioadei de absență, în limita numărului de zile anterior menționat.

CAPITOLUL VI. FORMAREA PROFESIONALĂ.

Art.73.

(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 baza, 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 Teatru.



Salariatului participarea la forma de pregătire profesională, inclusiv dacă va suporta în totalitate sau în parte costul ocazionat de aceasta.

CAPITOLUL VII. ALTE MĂSURI DE PROTECȚIE ȘI FACILITĂȚI ALE ANGAJAȚILOR.

Art. 80.

(1) În cazul în care Teatrul, pentru motivele prevăzute la art.26 B din CCM, își reduce activitatea și numărul de Salariați, dar revine la activitatea și la numărul de Salariați inițiali, 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 reprezentativ.

(2) În situația prevăzută la alineatul (1) Teatrul va reangaja Salariații cărora li s-a desfăcut contractul de muncă pentru motivele prevăzute la art.26 B din CCM, care au pregătirea și competența necesare pentru ocuparea posturilor vacante și care s-au prezentat în termen de 20 zile de la data anunțului.

Excepție fac Salariații încadrați cu cumul de funcții sau care cumulează salariul cu pensia.

Art.81.

(1) Ajutoarele acordate Salariaților, astfel cum sunt prevăzute în art.26 B alin.4 din CCM. peste cuantumul prevăzut de lege precum și peste cele prevăzute în prezentul Contract colectiv de muncă, se suportă de Angajator din fonduri proprii.

(2) În situații excepționale de natură caritabilă, Sindicatul poate solicita sprijinul Teatrului în vederea strângerii de fonduri de ajutorare a unui angajat al Teatrului.

Art.82. Salariații Teatrului trimiși în delegație în țară, vor beneficia de decontarea cheltuielilor de transport și a costului cazării, precum și de plata diurnei, în conformitate cu dispozițiile legale în vigoare.

Art.83. Salariații Teatrului, trimiși în delegare, beneficiază de drepturile de delegare, prevăzute de condițiile legii.

Art.84.

(1) Pe durata delegării, a detașării sau a trecerii temporare într-un alt loc de muncă decât cea/cel prevăzută în contractul individual de muncă, cel în cauza își păstrează funcția și salariul avute anterior.

(2) Pe durata detașării, Salariatul beneficiază de drepturile care îi sunt mai favorabile, fie de drepturile de la Angajatorul care a dispus detașarea, fie de drepturile de la Angajatorul la care este detașat.

Art.85.

(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) Dacă nașterea se produce înainte de expirarea concediului prenatal, concediul postnatal se prelungește cu numărul zilelor concediului prenatal neefectuat.

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

(4) Pe perioada în care Salariata se află în concediul prevăzut la alineatele precedente, nu i se va



putea desface contractul de muncă, iar postul sau nu va putea fi ocupat prin angajarea altei persoane, decât cu contract de muncă pe perioadă determinată.

(5) 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.

Art.86. În caz de deces al mamei, drepturile ce s-ar fi cuvenit acesteia pentru creșterea copilului în vârstă de până la doi ani sau, în cazul copilului cu handicap, de până la 3 ani, se vor acorda tatălui, dacă are copilul în îngrijire.

Art.87. În cazul decesului mamei, tatăl copilului, la cererea sa, va beneficia de concediul neutilizat de mama la data decesului, precum și de orice alte drepturi prevăzute de lege.

Art.88. Sindicatul reprezentativ va putea constitui fonduri de pensii ocupaționale în conformitate cu prevederile legale în materie.

Capitolul VIII. ALTE DREPTURI ȘI OBLIGAȚII ALE PĂRȚILOR – SINDICAT-ANGAJATOR

Art.89.

(1) În cazul unui conflict colectiv de muncă, în vederea soluționării acestuia pe cale amiabilă procedura de conciliere este obligatorie, conform art.133 din Legea nr.367/2022 privind dialogul social.

(2) Cu privire la medierea conflictelor de muncă prevăzute de Legea nr.367/2022, dacă Părțile convin printr-un proces verbal semnat să înceapă medierea, se va apela la Oficiul de Mediere și Arbitraj al Conflictelor Colective de Muncă, astfel cum se menționează în cuprinsul prevederilor Legii nr.367/2022.

Art.90.

(1) Părțile recunosc, pentru fiecare dintre ele și pentru Salariați în general, libertatea de opinie.

(2) Angajatorul va adopta o poziție neutră și imparțială și va colabora cu Sindicatul reprezentativ.

Art.91.

(1) Consiliul de administrație este obligat să invite reprezentanții Sindicatului reprezentativ să participe la ședințele sale, 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 se face cu cel puțin 72 de ore înainte de ședință, exceptând situațiile de forță majoră justificate. Reprezentanților 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.

(3) Angajatorul și Sindicatul reprezentativ își vor comunica reciproc și în timp util hotărârile lor, privind toate problemele din domeniul relațiilor de muncă.

Art.92. Angajatorul va asigura Sindicatului reprezentativ 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.93.

(1) Membrii aleși în organul de conducere al Sindicatului reprezentativ cu personalitate juridică atestată, conform legii, care lucrează în instituție în calitate de Salariați, au dreptul la o reducere a programului lunar de lucru de 3- 5 zile lucrătoare, pentru susținerea activității sindicale, conform Legii nr.367/2022.

(2) Prevederile alin.1 vor figura și în contractul individual de muncă al persoanelor implicate în activitatea sindicală.

(3) Revenirea la locul de muncă a persoanei desemnate de Sindicatul reprezentativ, se va face la încheierea mandatului sau la revocarea sa de către comitetul de conducere al Sindicatului reprezentativ, fără afectarea drepturilor salariale.

Art.94.

(1) Angajatorul asigură în incinta instituției, gratuit, spațiul și mobilierul necesare pentru activitatea sindicală, acces la echipamentul de birotică al instituției (telefon, fax, copiator, Internet și altele cu caracter administrativ), necesare activităților sau acțiunilor sindicale, conform legii.

Art.95. Angajatorul va permite și facilita în condițiile legii, atât liderilor sindicali, cât și celorlalți membri de Sindicat, participarea la acțiunile organizate de confederații, federații și sindicatele reprezentative, care au loc în incinta instituțiilor respective, cu condiția ca acestea să fie anunțate anterior datei desfășurării lor.

Art.96.

(1) La cererea Sindicatului reprezentativ, Angajatorul va reține și va vira Sindicatului reprezentativ cotizația de sindicat pe statele lunare de plată precum și contribuția stabilită conform alin.(1). Concomitent se va efectua și deducerea fiscală a cotizației din venitul lunar al membrului de sindicat, conform prevederilor legale.

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

Art.97. Este interzis Angajatorului să concedieze, din inițiativa lui, Salariații care desfășoară activitate sindicală, din motive neimputabile acestora, fără acordul organului de conducere ales al Sindicatului reprezentativ.

Art.98. Angajatorul și Consiliul de administrație nu vor angaja alți Salariați (permanenți, temporari sau cu program redus), în perioada declanșării sau a desfășurării conflictelor colective de muncă, pe locurile de muncă ale Salariaților aflați în conflict cu Angajatorul.

Art.99. Angajatorul recunoaște dreptul reprezentanților Sindicatului reprezentativ de a verifica la locul de muncă modul în care sunt respectate drepturile Salariaților și răspunde, în condițiile legii, prevăzute în Contractul colectiv de muncă. Angajatorul răspunde în condițiile legii și ale prezentului Contract de încălcarea drepturilor Salariaților.



Art.100.

- (1) Sindicatul reprezentativ recunoaște dreptul Angajatorului 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, numai după consultarea Sindicatului reprezentativ.
- (2) Sindicatul reprezentativ recunoaște dreptul Angajatorului de a stabili norme de disciplină a muncii, cu consultarea Sindicatului reprezentativ din instituție.
- (3) Angajatorul și Sindicatul reprezentativ se recunosc ca parteneri sociali permanenți.

Art.101. Părțile convin să facă eforturi în vederea promovării unui climat normal de lucru în instituție, cu respectarea prevederilor legii, a Contractului colectiv de muncă, a Regulamentului de organizare și funcționare, a Regulamentului Intern, precum și a drepturilor și intereselor Salariaților și ale membrilor de Sindicat.

CAPITOLUL IX. MĂSURI PENTRU EVALUAREA PROFESIONALĂ A SALARIAȚILOR.

Art.102

- (1) Evaluarea performanțelor profesionale individuale ale personalului TEATRULUI, denumită în continuare *evaluarea*, reprezintă aprecierea obiectivă a performanțelor profesionale individuale ale salariaților pe parcursul unui an calendaristic.
- (2) Evaluarea se realizează pentru un an calendaristic, în perioada cuprinsă între datele de 1 ianuarie și 31 martie din anul următor perioadei evaluate, pentru toți salariații care au desfășurat efectiv activitate minimum 6 luni în anul calendaristic pentru care se realizează evaluarea.
- (3) Prin excepție de la prevederile alin.(2), evaluarea personalului se realizează pentru o altă perioadă în oricare dintre următoarele situații:
 - a) la suspendarea, modificarea locului de muncă, modificarea felului muncii sau încetarea raporturilor de muncă în condițiile legii, dacă perioada efectiv lucrată este de cel puțin 30 de zile consecutive;
 - b) la suspendarea, modificarea locului de muncă, modificarea felului muncii sau încetarea raportului de serviciu ori, după caz, a raportului de muncă al evaluatorului, în condițiile legii, dacă perioada efectiv coordonată este de cel puțin 30 de zile consecutive;
 - c) atunci când pe parcursul perioadei evaluate salariatul este promovat.
- (4) Evaluarea realizată în situațiile prevăzute la alin.(3) se numește evaluare parțială și se realizează la data sau în termen de 10 zile lucrătoare de la data intervenirii situațiilor prevăzute la alin.(3), fiind luată în considerare la evaluarea anuală.

Art.103

- (1) În realizarea evaluării prevăzute la art.113. evaluatorul întocmește un raport de evaluare.
- (2) Calitatea de evaluator este exercitată de către:
 - a) persoana care ocupă funcția de conducere pentru salariatul de execuție din subordine, respectiv salariatul de conducere ierarhic superior, potrivit structurii organizatorice a TEATRULUI, pentru salariatul de conducere;
 - b) persoana care ocupă funcția de conducere imediat inferioară celei de conducător al TEATRULUI, pentru salariații aflați în coordonarea sau în subordinea directă a acesteia;
 - c) conducătorul autorității sau instituției publice, pentru salariații aflați în subordinea directă, precum și pentru salariații care au calitatea de conducători ai autorităților sau instituțiilor publice aflate în subordinea, în coordonarea ori sub autoritatea acesteia și pentru adjuncții acestora.



Art.104. Conducătorul TEATRULUI, poate delega prin decizie competența de realizare a evaluării către o persoană care ocupă o funcție de conducere imediat inferioară, după caz.

Art.105.

(1) Raportul de evaluare semnat de evaluator se înaintează contrasemnatarului.

(2) Are calitatea de contrasemnatar:

a) persoana care ocupă o funcție de conducere ierarhic superioară evaluatorului, potrivit structurii organizatorice a TEATRULUI, pentru personalul-de conducere aflat în subordine sau în coordonarea directă și pentru personalul-de execuție pentru care calitatea de evaluator aparține persoanei de conducere direct subordonate contrasemnatarului;

b) persoana care ocupă funcția de conducere imediat inferioară celei de conducător al TEATRULUI, pentru personalul aflat în coordonarea sau în subordinea directă.

(3) În situația în care, potrivit structurii organizatorice a TEATRULUI, nu există o persoană care să aibă calitatea de contrasemnatar potrivit alin. (2), raportul de evaluare nu se contrasemnează.

(4) Raportul de evaluare nu se aprobă.

Art.106.

(1) Evaluarea se realizează pe baza obiectivelor individuale, indicatorilor de performanță și a criteriilor de evaluare, respectiv prin notarea acestora cu note de la 1 la 5.

(2) Criteriile de evaluare se stabilesc în contractul individual de muncă și cuprind criteriile de performanță generale și/sau criteriile specifice în funcție de nivelul funcției și domeniul de activitate.

(3) Conducerea instituției stabilește criteriile de evaluare a performanțelor profesionale individuale prin raportare la nivelul funcției deținute de persoana evaluată, cu respectarea prevederilor în domeniul legislației muncii. Conducerea instituției poate stabili și alte criterii de evaluare în funcție de specificul domeniului de activitate.

(4) În vederea realizării componentei evaluării performanțelor profesionale individuale ale personalului de execuție și de conducere, la începutul perioadei evaluate persoana care are calitatea de evaluator stabilește obiectivele individuale pentru personalul a cărui activitate o coordonează și indicatorii de performanță utilizați în evaluarea gradului și modului de atingere a acestora, în raport cu atribuțiile din fișa postului, cunoștințele teoretice și practice și abilitățile necesare.

(5) Indicatorii de performanță prevăzuți la alin. (1) se stabilesc pentru fiecare obiectiv individual, în conformitate cu nivelul atribuțiilor titularului funcției, prin raportare la cerințele privind cantitatea și calitatea muncii prestate.

(7) În toate situațiile, obiectivele individuale și indicatorii de performanță se aduc la cunoștința personalului la începutul perioadei evaluate.

(8) Obiectivele individuale și indicatorii de performanță pot fi revizuiți trimestrial sau ori de câte ori intervin modificări în activitatea ori în structura organizatorică a instituției.

(9) Punctajul final al evaluării performanțelor profesionale individuale este media aritmetică dintre nota finală pentru îndeplinirea obiectivelor și nota pentru îndeplinirea criteriilor de evaluare.

(10) Acordarea calificativelor se face pe baza punctajului final al evaluării, după cum urmează:

a) pentru un punctaj între 1,00 și 2,50 se acordă calificativul "nesatisfăcător";

b) pentru un punctaj între 2,51 și 3,50 se acordă calificativul "satisfăcător";

c) pentru un punctaj între 3,51 și 4,50 se acordă calificativul "bine";

d) pentru un punctaj între 4,51 și 5,00 se acordă calificativul "foarte bine".

Art.107.

(1) Salariații nemulțumiți de rezultatul evaluării pot contesta raportul de evaluare la conducătorul TEATRULUI în termen de 5 zile lucrătoare de la comunicarea acestuia prin orice mijloc de comunicare:



prin email, prin poștă cu confirmare de primire, prin înmănare personală sub semnătură.

(2) Conducătorul TEATRULUI soluționează contestația în termen de 10 zile lucrătoare de la data expirării termenului de depunere a contestației. În acest sens, conducătorul TEATRULUI dispune constituirea unei comisii în vederea soluționării contestației, care prezintă rezultatul analizei contestației, precum și propuneri privind soluționarea acesteia.

(3) Conducătorul TEATRULUI poate admite contestația, caz în care modifică raportul de evaluare în mod corespunzător, sau respinge motivat contestația. Rezultatul contestației se comunică salariatului în termen de 3 zile lucrătoare de la soluționarea acesteia.

(4) Personalul nemulțumit de rezultatul evaluării se poate adresa instanței de contencios administrativ, în condițiile legii.

Art.108

(1) Încadrarea în noua funcție ca urmare a promovării examenului de promovare se face începând cu prima zi a lunii următoare celei în care a avut loc promovarea.

(2) Ca urmare a promovării, fișa de post se modifică și se completează cu noi atribuții. Obligația de a completa fișa postului aparține superiorului ierarhic al salariatului promovat.

Art.109

(1) Termenele prevăzute pentru derularea concursului de ocupare a unui post vacant sau pentru examenul de promovare se calculează avându-se în vedere inclusiv ziua când a început și ziua când s-a sfârșit.

(2) Termenul de o zi lucrătoare începe de la data și ora afișării rezultatelor selecției sau a probelor de concurs și se încheie în ziua lucrătoare următoare la aceeași oră la care a început.

(3) Termenul care începe într-o zi nelucrătoare sau de sărbătoare legală se consideră că începe în prima zi de lucru următoare.

(4) Termenul care se sfârșește într-o zi nelucrătoare sau de sărbătoare legală se va prelungi până la sfârșitul primei zile de lucru următoare.

Art.110. Condițiile specifice referitoare la studiile necesare pentru ocuparea posturilor vacante sau temporar vacante care necesită studii universitare de licență absolvite cu diplomă de licență sau echivalentă ori studii superioare de scurtă durată absolvite cu diplomă în perioada anterioară aplicării celor trei cicluri tip Bologna, se stabilesc în conformitate cu nomenclatoarele domeniilor și specializărilor din învățământul universitar de lungă durată și scurtă durată, respectiv nomenclatoarele domeniilor de studii universitare de licență și specializărilor și programelor de studii din cadrul acestora.

Capitolul X. DISPOZIȚII FINALE.

Art.111.

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

(2) Prevederile prezentului Contract colectiv de muncă trebuie considerate niveluri minime de la care începe negocierea contractelor individuale, în condițiile alin.1.

Art.112. În contractele individuale de muncă nu se pot prevedea clauze contrare prezentului Contract colectiv de muncă sau care să stabilească drepturi sub limita considerată minimă, în condițiile prevăzute de prezentul Contract.



Art.113. Salariatul are dreptul să cunoască toate actele din dosarul sau, aflat la Compartimentul Resurse Umane. El poate exercita acest drept și prin intermediul unui împuternicit al său. Procura de împuternicire se atașează la dosarul personal. Declarațiile, notele explicative ale Salariatului, referatele, procesele-verbale și deciziile conducerii vor apărea în mod obligatoriu în dosarul său. Salariatul are dreptul de a face copii după orice act care îl privește.

Art.114. Prezentul Contract colectiv de muncă intră în vigoare după înregistrarea lui la ITM de către Angajator.

Art.115. Executarea Contractului Colectiv de Muncă este obligatorie pentru Părți.

Art.116.

(1) Angajatorul și Sindicatul reprezentativ se vor informa reciproc, în situația în care dețin informații, în legătură cu modificările ce urmează să se producă în forma de proprietate sau de reorganizare a instituției, cu consecințele previzibile asupra Salariaților și cu măsurile ce se au în vedere pentru limitarea efectelor disponibilizărilor de personal determinate de aceste modificări.

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

Art.117. Regulamentul Intern se va actualiza de către Angajator urmare a semnării prezentului C.C.M., în termen de 60 de zile de la înregistrarea prezentului C.C.M. la I.T.M.

Art.118. Prezentul Contract Colectiv de Muncă a fost semnat astăzi la **28 iulie 2025**, și produce efecte începând cu data înregistrării lui de către una dintre Părți.

PĂRȚILE:

I. TEATRUL MUNICIPAL LUCIA STURDZA BULANDRA





II.SINDICATUL TEATRULUI BULANDRA BUCUREȘTI

