



EXPUNERE DE MOTIVE
privind aprobarea Contractului colectiv de muncă
al Teatrului „Toma Caragiu” Ploiesti

Teatrul „Toma Caragiu” Ploiesti, institutie publica de cultura cu personalitate juridica, functioneaza sub autoritatea Consiliului Local al Municipiului Ploiesti, care potrivit Legii nr. 215/2001 - privind administratia publica locala, cu modificarile si completarile ulterioare, aproba organigrama, statul de functii, numarul de personal si bugetul de venituri si cheltuieli.

Actele normative aparute in ultima perioada prevad o serie de modificari privind salarizarea personalului din institutiile publice, astfel ca, Legea cadru nr. 330/05.11.2009- privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice, coroborata cu dispozitiile O.U.G. nr. 1/25.01.2010 - privind unele măsuri de reîncadrare în funcții a unor categorii de personal din sectorul bugetar și stabilirea salariilor acestora, precum și alte măsuri în domeniul bugetar si Ordinul nr. 32/11.01.2010 - pentru monitorizarea și controlul aplicării prevederilor Legii - cadru nr. 330/2009 - privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice la nivelul instituțiilor și autorităților publice ale administrației locale, a determinat ca Teatrul „Toma Caragiu” Ploiesti, sa modifice prevederile Contractului colectiv de munca, cu dispozitiile legislative mai sus mentionate.

Tinand cont de prevederile legislative intrate in vigoare incepand cu data de 01.01.2010, Contractul colectiv de munca din cadrul Teatrului „Toma Caragiu” Ploiesti, a fost elaborat, negociat si semnat cu Sindicatul din cadrul Teatrului „Toma Caragiu” Ploiesti, conform art. 236, Legii nr. 53/2003 - privind Codul Muncii, cu modificarile si completarile ulterioare, coroborat cu dispozitiile art. 1, 12 și 23, alin. 1, din Legea nr. 130/1996 - privind contractul colectiv de muncă, cu modificarile si completarile ulterioare, drept pentru care a fost inaintat Consiliului Local Ploiesti pentru aprobare si inregistrare la Agentia Judeteana pentru Prestatii Sociale Prahova, pentru a produce efecte juridice.

Bugetul de venituri si cheltuieli al Teatrului „Toma Caragiu” Ploiesti, pentru anul 2010, prevede sume care sa acopere in totalitate cheltuielile, determinate de toate aceste modificari aduse in Contractul colectiv de muncă pe institutie.

Prin raportul de specialitate, conducerea Teatrului „Toma Caragiu” Ploiesti, motiveaza intemeiat aprobarea Contractului colectiv de muncă, conform ultimelor prevederi legislative in vigoare pentru personalul din institutie.

Tinand cont de cele mentionate mai sus, propun analizarea si aprobarea proiectului alaturat, privind Contract colectiv de muncă, din cadrul Teatrului „Toma Caragiu” Ploiesti.

PRIMAR
ANDREI LIVIU VOLOSEVICI



VIZAT,
PRIMAR,
ANDREI LEVIU VOLOSEVICI

RAPORT DE SPECIALITATE

la proiectul de hotarare privind aprobarea Contractului colectiv de muncă al Teatrului „Toma Caragiu” Ploiesti

În conformitate cu prevederile Legii nr. 130/1996 - privind Contractul colectiv de muncă, cu modificările și completările ulterioare, coroborat cu dispozițiile Legii nr. 53/2003 - privind Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare, instituția noastră a negociat cu Sindicatul din cadrul Teatrului „Toma Caragiu” Ploiesti, un alt Contract colectiv de muncă pe instituție cu o valabilitate de un an, având în vedere că începând cu data de 01.01.2010, a intrat în vigoare Legea cadru nr. 330/05.11.2009 - privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice, care a modificat salarizarea personalului din instituțiile publice, fapt ce ne-a determinat să modificăm cu Sindicatul din cadrul instituției, vechiul Contract colectiv de muncă.

Conform actelor normative în vigoare Contractul Colectiv de Muncă reprezintă convenția încheiată între persoana fizică sau juridică, care angajează salariați reprezentați prin sindicat ori în alt mod prevăzut de lege, prin care se stabilesc clauze privind condițiile de muncă, sănătatea și securitatea în muncă precum și alte drepturi și obligații ce decurg din raporturile de muncă, respectiv raporturile de serviciu.

Contractul colectiv de muncă nu poate conține prevederi contrare, drepturi și obligații sub nivelul minim stabilit prin acte normative și nu pot exceda sau, după caz, nu pot stabili îngrădirea drepturilor și obligațiilor reglementate prin lege sau drepturi sau obligații suplimentare față de cele reglementate prin lege.

Legea nr.330/2009 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice, prevede modul de calcul al salariilor din instituțiile bugetare începând cu data de 01.01.2010.

Deci prin principiile care au stat la baza elaborării acestei legi s-a urmărit, așa cum reiese din art.3 lit.”c”, instaurarea caracterului unitar al salarizării în sectorul bugetar, prin Ordonanța de Urgență a Guvernului nr.1/2010 privind unele măsuri de reîncadrare în funcții a unor categorii de personal din sectorul bugetar și stabilirea salariilor acestora, precum și alte măsuri în domeniul bugetar.

În acest context, angajații din instituțiile bugetare, care beneficiau de sporuri și drepturi de natură salarială stabilite prin acte de negociere colectivă, au pierdut posibilitatea de acordare a acestor drepturi ceea ce a condus la **scaderi dramatice ale veniturilor salariale**.

Prin Contractul Colectiv de Muncă pe instituție, supus atenției Consiliului Local al Municipiului Ploiesti, se intenționează diminuarea pierderilor suferite de angajații din cadrul instituției, pe cât posibil și în limita prevederilor legale.

Scaderea veniturilor nete al angajaților pot conduce la scaderea calității actului de serviciu, coroborat și cu lipsa de personal din unele sectoare de activitate.

În realitate, prin Contractul Colectiv de Muncă pe instituție supus spre aprobare se acordă contravaloarea unei mese calde în valoare de 15 lei net, zilnic, pentru timpul efectiv lucrat, care se **suporta din cheltuieli materiale**. Aceasta se va acorda personalului contractual din cadrul Teatrului „Toma Caragiu” Ploiesti.

Mentionăm, că Contractul Colectiv de Muncă pe instituție, după aprobarea în ședința Consiliului Local, va fi înaintat spre înregistrare Agenției Județene pentru Prestații Sociale Prahova.

Pentru plata drepturilor solicitate exista prevedere bugetara la capitolul "bunuri si servicii" (cheltuieli materiale).

Având in vedere cele de mai sus, supunem spre aprobare Contractul Colectiv de Munca pe Institutie negociat intre institutie si sindicatul reprezentativ.



VIZAT

DIRECTIA RESURSE UMANE,
CORINA ELENA RADU

DIRECTIA ECONOMICA,
NICOLETA CRACIUNOIU

cel res. prev. legal si bugetare
29.03.2010. ds

DIRECTIA ADMINISTRATIE PUBLICA,
JURIDIC-CONTENCIOS,
LUMINITA GABORFI

Teatrul „Toma Caragiu“ Ploiești

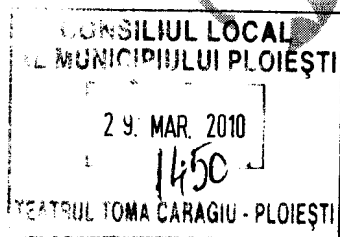
Director General,

Sabados Lucian

Contabil sef,

Alexe Gabriela



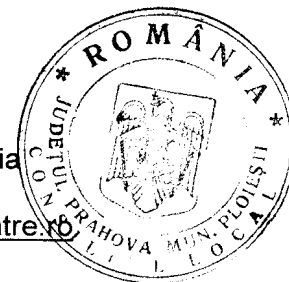


TEATRUL TOMA CARAGIU PLOIESTI

Str. Toma Caragiu, nr. 13, Ploiesti - 100042 - Romania

Tel.: +40 244 546 431 Fax: +40 244 594 807

E-mail: teatrulploiesti@yahoo.com www.ploiestitheatre.ro



Primaria Municipiului Ploiesti

VIZAT

Primar,

Andrei Liviu Volosevici

TEATRUL „TOMA CARAGIU,, PLOIESTI
CONTRACT COLECTIV DE MUNCA
PE UNITATE

Teatrul „Toma Caragiu,, Ploiesti, cu sediul in Ploiesti, str. Toma Caragiu , nr.13, reprezentat legal prin dl.dir.gen.Lucian Sabados, d-na. dir. Adj. Adriana Codescu, d-na contabil sef. Alexe Gabriela, pe de o parte si

Sindicatul Artistilor si Tehnicienilor-Teatrul „Toma Caragiu,, Ploiesti, cu sediul in Ploiesti, str.Toma Caragiu, nr.13, reprezentat legal prin dl. Karl Lucian Baker - Presedinte, dl. Nelu Neagoe - Vicepresedinte pe de alta parte, au convenit incheierea contractului colectiv pe unitate, in conformitate cu Legea nr.130/1996 (Republicata), Legea nr.53/2003 (actualizata) - Codul Muncii, Legea cadru nr. 330/2009 - privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice, cat si celelalte acte normative in vigoare care au legatura cu personalul contractual bugetar.

CAP. I - Obiectul Contractului

(1) Prezentul Contract colectiv de muncă are ca scop promovarea unor relatii de muncă echitabile, de natură să asigure protectia socială a salariatilor, desfășurarea corespunzătoare a activităților institutiei, eliminarea conflictelor de muncă sau preîntâmpinarea grevelor.

CAP. II - Dispoziții generale

ART. 1

(1) Părțile contractante recunosc și accepta pe deplin ca sunt egale și libere în negocierea contractului colectiv de munca institutie și se obliga sa respecte în totalitate prevederile acestuia.

ART. 2

(1) Prevederile prezentului contract colectiv de munca se aplica în Teatrul „Toma Caragiu,, Ploiesti.

(2) Prezentul contract nu se aplica persoanelor care încheie cu Teatrul „Toma Caragiu,, Ploiesti, contracte de comanda (autori, traducatori, scenografi, artiști plastici, graficieni, fotografi etc.), contracte de prestații artistice în baza Legii nr. 8/1996(actualizata), (dirijori, solisti, muzicieni, regizori, actori etc.), precum și acelor persoane care au încheiate contracte de management.

(3) Prezentul contract colectiv de munca la nivel de institutie (CCMI) asigura garanții minime pentru încheierea contractelor individuale de munca (CIM).

ART. 3

(1) Prezentul contract se încheie pe o perioada de un an.

(2) Dacă nici una dintre părți nu denunța contractul cu 30 de zile, înainte de expirarea perioadei pentru care a fost încheiat, valabilitatea acestuia se prelungește pana când una dintre părți solicita în scris negocierea unui nou contract.

ART. 4

Contractul colectiv de munca la nivel de institutie cuprinde drepturile și obligațiile conducerii institutiei și ale salariaților, cu privire la stabilirea condițiilor generale de munca.



ART. 5

- (1) Partea care dorește această modificare va trebui să notifice pe ceilalți semnatori ai acordului, prin scrisoare recomandată, cu confirmare de primire.
- (2) Negocierile cu privire la modificare nu vor putea începe mai târziu de 35 de zile, de la data comunicării.
- (3) 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 și să nu declanșeze greve.
- (4) Modificările aduse contractului și semnate de reprezentanții legali ai ambelor părți produc aceleași efecte ca și contractul, de la data înregistrării lor.

ART. 6

- (1) Instituția, la cererea Sindicatului, va pune la dispoziția acestuia, cu cel puțin 5 zile înainte de începerea negocierilor, informațiile și documentele necesare, pentru a putea fi folosite la negocierea CCMI și CIM.
- (2) Partile convin ca în termen de 30 de zile de la data aprobării bugetului local, să se întrunească pentru a lua în discuție clauzele contractuale potrivit prevederilor bugetare.

ART. 7

- (1) Suspendarea și încetarea contractului au loc în condițiile stabilite de părțile contractante și potrivit prevederilor legale.

ART. 8

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

ART. 9

Pentru soluționarea, pe cale amiabilă, a litigiilor intervenite cu ocazia executării, a modificării sau încetării contractului colectiv de muncă la nivel de instituție, părțile convin să instituie o comisie paritară de negocieri.

ART. 10

Unitatea va asigura afișarea în instituție, în locurile stabilite cu organizația sindicală, a textului prezentului contract colectiv de muncă la nivel de instituție (CCMI), precum și multiplicarea acestuia, astfel încât salariații să ia cunoștință de conținutul lui.

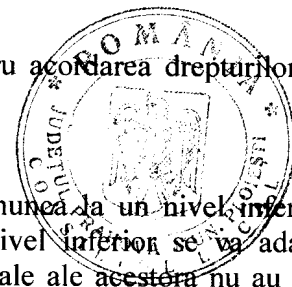
ART. 11

Reprezentanții sindicatului reprezentativ și unitatea vor verifica modul în care sunt respectate prevederile din prezentul contract și vor asigura coroborarea prevederilor regulamentelor de organizare și funcționare a instituțiilor, precum și a regulamentului intern, cu prevederile prezentului contract.

ART. 12

- (1) Drepturile salariaților, prevăzute în prezentul CCMI, nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi colective sau individuale care au fost recunoscute anterior, stabilite la nivel de instituție.
- (2) În situațiile în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul CCMI intervin reglementări legale mai favorabile, se vor aplica cu prioritate.
- (3) Părțile se obligă ca, în perioada de aplicare a prezentului CCMI, să nu promoveze și să nu susțină proiecte de acte normative în afara cadrului legal existent 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 anulate decât în urma unei noi evaluări, potrivit legii. Stabilirea salariului de bază pentru fiecare funcție și pentru fiecare 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 instituției trebuie să aibă în vedere numărul de salariați necesar bunei funcționări, ținând cont de criteriile de normare a muncii, prevăzute de lege în vigoare.
- (6) Părțile contractante 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.



ART. 13

În cazul în care, din diferite motive, părțile au încheiat contractul colectiv de muncă la un nivel inferior, înaintea încheierii contractelor colective de muncă la nivel superior, cel de la nivel inferior se va adapta contractelor colective de muncă de la nivel superior, acolo unde prevederile minimale ale acestora nu au fost atinse.

ART. 14

- (1) Părțile contractante convin ca se vor exercita liber și nestanjenit toate drepturile legale, conform reglementărilor în vigoare cu privire la drepturile sindicale.
- (2) Unitatea se obliga sa nu conditioneze și sa nu constranga sau sa limiteze exercitarea activităților liderilor de sindicat, decât în limitele prevăzute de lege, fiind exclusă, în acest sens, orice cenzura sau restrictionare.

CAP. III - Încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă

ART. 15

- (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, de regula, pe perioada nedeterminată, sau pe perioada determinată, în cazurile limitativ prevăzute de lege.
- (3) Contractul individual de muncă va respecta clauzele prevăzute de lege, precum și pe cele din prezentul contract colectiv de muncă.

ART. 16

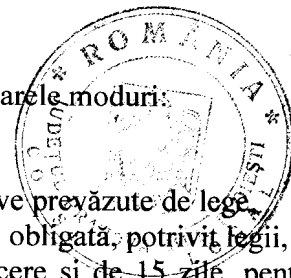
- (1) Încheierea contractului individual de muncă se face, potrivit legii, cu respectarea drepturilor fundamentale ale omului, pe criteriul aptitudinilor și al competenței profesionale.
- (2) Unitatea se obliga, potrivit legii, sa comunice public, prin anunț în presa sau prin afișare la sediul instituției, în locuri special amenajate, posturile disponibile și condițiile de ocupare a lor, cu cel puțin 15 zile înainte de organizarea concursului.
- (3) Angajarea și avansarea se fac prin concurs, potrivit legii. Dacă un salariat și o persoana din afară instituției obțin aceleași rezultate, întrunind condiții de egalitate perfectă, salariatul instituției are prioritate la ocuparea postului.
- (4) Obligațiile contractuale ale salariaților fata de instituție sunt precizate în fișa postului, parte integrantă a CIM. Fișa postului este elaborată de către unitate potrivit legii.
- (5) Concursul de angajare se organizează de către unitate, cu respectarea dispozițiilor legale și ale prezentului contract.

ART. 17

- (1) Salariatul poate fi delegat sau detașat în condițiile prevăzute de dispozițiile legale în vigoare.
- (2) Contractul individual de muncă se poate modifica prin acordul părților sau din inițiativa uneia dintre părți, în cazurile prevăzute de lege.
- (3) Refuzul salariatului de a accepta o modificare a clauzelor referitoare la felul muncii, la locul muncii sau la drepturile salariale (în afară situațiilor prevăzute de dispozițiile legale în vigoare), nu da dreptul celui care angajează de a proceda la desfacerea sau modificarea unilaterală a contractului individual de muncă, pentru acest motiv.
- (4) Orice modificare a CIM este rezultatul negocierilor, potrivit legii, între instituție și salariat, asistat, la cererea sa, de reprezentantul sindicatului reprezentativ din instituție
- (5) În caz de neînțelegeri, hotărârea se va lua după consultarea comisiei de etică și disciplină, conform procedurii prevăzute în Anexa nr. 1, cu respectarea întocmai a dispozițiilor legale 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) Încetarea CIM poate avea loc în condițiile prevăzute de lege, printr-unul din următoarele moduri:
- a) de drept;
 - b) ca urmare a acordului părților, la data convenită de acestea;
 - c) ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți, în cazurile și în condițiile limitative prevăzute de lege.
- (2) În cazurile în care se procedează la desfacerea contractului de munca, instituția este obligată, potrivit legii, să acorde un preaviz, iar durata acestuia va fi de 30 de zile pentru funcțiile de conducere și de 15 zile, pentru celelalte funcții de execuție.
- (3) În perioada preavizului, salariații au dreptul să absenteze patru ore pe zi de la programul unității, pentru a-și cauta un loc de munca, fără ca aceasta să afecteze salariul și celelalte drepturi. Orele necesare pentru căutarea unui loc de munca se pot acorda prin cumul, în condițiile stabilite de conducerea instituției.
- (4) În cazul în care unei persoane i se desface contractul de munca fără să i se acorde preavizul prevăzut la alin. 2, aceasta este în drept să se adreseze instanțelor de judecată.
- (5) Desfacerea disciplinară a C.I.M. poate avea loc numai în condițiile legii și numai cu respectarea procedurilor din prezentul contract.

ART. 20

Contractul individual de munca nu poate fi desfăcut din inițiativa celui care angajează, decât în cazurile expres și limitativ prevăzute prin lege sau prin prezentul contract colectiv de munca.

ART. 21

- (1) Contractul individual de munca al salariatului poate fi desfăcut pe motiv de necorespondere profesională numai în urma evaluării performanțelor profesionale sau după o cercetare administrativă prealabilă temeinică, efectuată potrivit legii, cu ascultarea celui învinuit, asigurându-i-se pe deplin dreptul la apărare.
- (2) În cazul salariaților care sunt membri ai comitetului sindicatului sau ai altor organe sindicale, va fi consultat și organul sindical superior.
- (3) În caz de anulare a desfacerii contractului de munca, instituția este obligată să reincadreze în funcția avută pe cel căruia i s-a desfăcut contractul de munca în mod nejustificat și să-i plătească pe timpul cât a fost lipsit de salariu, din aceasta cauză, o despăgubire calculată pe baza salariului sau mediu, realizat în ultimele 3 luni anterioare desfacerii contractului de munca sau așa cum dispune instanța care anulează actul administrativ de desfacere a contractului de munca.
- (4) În vederea analizei abaterilor săvârșite de către salariați, se va înființa la nivel de instituție o comisie de etică și disciplină.

ART. 22

- (1) Contractul de munca al salariatului poate fi desfăcut disciplinar de către unitate numai după efectuarea unei anchete prealabile și după ascultarea salariatului învinovat de săvârșirea de abateri disciplinare, căruia i s-a asigurat pe deplin dreptul de apărare conform Anexei nr. 1, din prezentul contract.
- (2) În cazul salariaților care sunt membri ai comitetului sindicatului sau ai altor organe sindicale, va fi consultat și organul sindical superior.

ART. 23

- (1) Prin derogare de la regula generală de C.I.M. (contract individual de munca) pe durata nedeterminată, angajatorii au posibilitatea de a angaja, în cazurile și în condițiile Ordonanței 21/2007 (actualizată) - privind instituțiile și companiile de spectacole sau concerte, precum și desfășurarea activității de impresariat artistic, și ale prezentului contract, personal salariat cu contract individual de munca pe durata determinată.
- (2) Contractul individual de munca pe durata determinată se poate încheia numai în forma scrisă, cu precizarea expresă a duratei pentru care se încheie.
- (3) Contractul individual de munca pe durata determinată poate fi prelungit și după expirarea termenului inițial, cu acordul scris al părților, dar numai înăuntrul termenului de 24 de luni și de cel mult două ori consecutiv.
- (4) Între aceleași părți se pot încheia cel mult trei CIM pe durata determinată succesive, dar numai înăuntrul termenului de 24 de luni.
- (5) CIM pe durata determinată încheiate în termen de 3 luni de la încetarea unui contract de munca anterior sunt considerate contracte succesive.
- (6) La încetarea celui de-al 3-lea CIM pe durata determinată succesiv, prevăzut la alin. 4, sau la expirarea termenului prevăzut la alin. 3, dacă pe postul respectiv va fi angajat un salariat, acesta va fi angajat cu contract

individual de munca pe durata nedeterminata, in urma promovarii concursului de recrutare, conform prevederilor legale.

(7) CIM pe perioada determinata nu poate fi încheiat pe o perioada mai mare de 24 de luni, cu excepția situației în care salariatul optează în mod excepțional pentru CIM determinat, formulând o cerere scrisă în acest sens către angajator, conform prevederilor art.13, alin 4 din OG 21\2007(actualizata) - privind institutiile si companiile de spectacole sau concerte, precum și desfășurarea activității de impresariat artistic.

(8) Prevederile contractelor individuale de munca, existente la data intrării în vigoare a contractului colectiv de munca, vor fi puse de acord cu prevederile acestora din urma, în termen de 60 de zile, de la intrarea în vigoare a prezentului contract.

ART.24

(1) In conformitate cu Ordonanta 21\2007 (actualizata), pentru realizarea produțiilor artistice, unitatea poate utiliza personal artistic remunerat în baza unor contracte încheiate conform prevederilor legale privind dreptul de autor și drepturile conexe, precum și personal tehnic și administrativ remunerat pe baza unor convenții civile de prestări de servicii, potrivit dispozițiilor Codului civil.

(2) Pe durata stagiunii, personalul artistic de specialitate angajat în instituții de spectacole sau concerte poate încheia contracte conform prevederilor legale privind dreptul de autor și drepturile conexe sau, după caz, poate cumula funcții în cadrul altor instituții sau companii de spectacole sau concerte, numai cu acordul consiliului administrativ.

(3) Cumulul de funcții se poate face și în cadrul aceleiași instituții sau companii de spectacole sau concerte, cu respectarea prevederilor legale în vigoare.

CAP. IV - Condiții de munca, securitate si sanatate in munca, apararea impotriva incendiilor si situatii de urgenta

ART. 25

(1) Părțile se obliga sa respecte prevederile legale în vigoare cu privire la securitate si sanatate in munca.

(2) La stabilirea măsurilor vizând condițiile de munca, părțile vor tine seama de următoarele principii de baza:

- a) condițiile de munca din cadrul instituției trebuie sa asigure integritatea fizica și psihică a salariatului;
- b) se vor lua mai întâi măsurile preconizate sa vizeze ameliorarea reală a condițiilor de munca și numai dacă acest lucru nu este posibil, se va proceda la compensări bănești sau de alta natura, în condițiile legii;
- c) măsurile preconizate pentru ameliorarea condițiilor de munca trebuie sa fie realizate împreună cu reprezentanții sindicatului reprezentativ, astfel încât aceștia sa fie consultați și informati cu privire la aceste măsuri, încheindu-se anexe speciale la contractul colectiv de munca pe instituție.

(3) Unitatea se va preocupa de ameliorarea mediului din locurile de munca cu condiții vătămătoare (scena, ateliere de productie, etc.).

ART. 26

Organizarea activității, prin stabilirea unei structuri organizatorice rationale, repartizarea tuturor salariaților pe locuri de munca, cu precizarea sarcinilor, competentelor 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 de competența unitatii, cu consultarea sindicatului reprezentativ.

ART. 27

(1) Unitatea va asigura organizarea rațională a muncii pe fiecare loc de munca, stabilind sarcini, competente și responsabilități menite sa asigure utilizarea integrala și eficienta a timpului de lucru de către fiecare salariat în parte.

(2) Sarcinile repartizate fiecărui salariat vor fi dimensionate și programate astfel încât sa asigure un ritm normal de lucru la o intensitate a efortului fizic sau intelectual și o tensiune nervoasa care sa nu conducă la solicitarea fizica și psihică excesiva a salariaților.

(3) Programul de desfășurare a activităților se va face cunoscut salariaților cu cel puțin 5 zile înainte de aplicare.

ART. 28

(1) În toate situațiile în care normele de munca nu asigura un grad complet de ocupare, conduc la o suprasolicitare fizica și psihică excesiva sau, după caz, nu corespund condițiilor pentru care au fost elaborate, se impune reexaminarea și redimensionarea lor. Aceasta poate fi cerută atât de conducatorul institutiei, cat și de

sindicatul reprezentativ. În caz de divergență în ceea ce privește calitatea normelor de muncă, se va recurge la o expertiză tehnică ce va fi stabilită de comun acord. Concluziile expertizei tehnice sunt obligatorii pentru ambele părți.

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

ART. 29

(1) Unitatea are obligația să asigure permanent condițiile tehnice și de microclimat avute în vedere la stabilirea programului de activitate, în limita posibilităților financiare și în conformitate cu prevederile legale, iar salariații să îndeplinească sarcinile ce decurg din funcția sau din postul deținut conform fișei postului.

ART. 30

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

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

ART. 31

(1) În raport cu condițiile în care se desfășoară activitatea pot fi acordate personalului salariat din instituție, cu respectarea prevederilor legale, următoarele categorii de sporuri:

a) pentru condiții vătămătoare, un spor de până la 15 % din salariul de bază, 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 de muncă respective;

c) spor pentru munca prestată în timpul nopții de 25% din salariul de bază, pentru personalul care, potrivit programului normal de lucru, își desfășoară activitatea în timpul nopții, între orele 22,00 și 6,00, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru.

(2) În anul 2010 sporurile, indemnizațiile și alte drepturi salariale prevăzute în anexele la Legea-cadru nr. 330/2009 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice, care nu se introduc în salariul de bază, se acordă în aceleași cuantumuri de la 31 decembrie 2009, numai personalului care a beneficiat de acestea, în măsura în care își desfășoară activitatea în aceleași condiții, cu respectarea prevederilor art. 23 din Legea-cadru nr. 330/2009 - privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice

(3) Locurile de muncă, categoriile de personal, mărimea concretă a sporurilor, precum și condițiile de acordare a acestora se stabilesc prin regulament de către ordonatorul principal de credite, cu consultarea sindicatelor sau, după caz, a reprezentanților salariaților, care se aprobă prin hotărâre a Guvernului.

(4) Pe lângă sporurile de bază, salariații vor putea beneficia și de alte sporuri prevăzute de actele normative în vigoare.

ART. 32

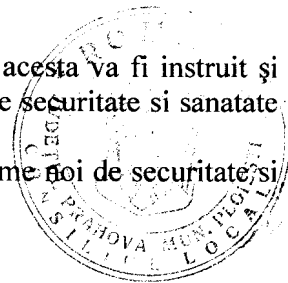
(1) Programul de activitate al fiecărui salariat este întocmit de unitate, conform intereselor instituției și cu respectarea prevederilor legale în vigoare, pentru o perioadă de cel puțin două săptămâni calendaristice, aducându-se la cunoștința salariaților cu cel puțin 5 zile, înainte de intrarea lui în vigoare, exceptându-se situațiile neprevăzute, când anunțul se face cu 24 de ore înainte. În cazul nerespectării condițiilor prevăzute mai sus, salariatul este absolvit de orice răspundere.

(2) Orele suplimentare efectuate de salariați sunt compensate în condițiile legii, prin acordarea de timp liber corespunzător sau pecuniar.

ART. 33

(1) Părțile sunt de acord ca nici o măsură de securitate și sănătate în munca nu este eficientă, dacă nu este cunoscută, însușită și aplicată în mod conștient de salariați.

(2) Unitatea va asigura, pe cheltuiala sa, cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea și perfecționarea profesională a salariaților cu privire la normele de securitate și sănătate în munca. Prin instrucțiuni proprii și decizii interne la nivel de unitate se vor prevedea măsuri specifice, periodicitatea, metodologia, obligațiile și răspunderile, precum și controalele proprii, în conformitate cu reglementările elaborate de Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei. Timpul aferent acestor activități, inclusiv orele de instruire, se includ în timpul de munca și sunt salarizate.



- (3) La angajarea unui salariat sau la schimbarea locului de munca sau a felului muncii, acesta va fi instruit și testat efectiv cu privire la riscurile ce le presupune noul sau loc de munca și la normele de securitate și sanătate în munca, pe care este obligat, în procesul muncii, să le cunoască și să le respecte.
- (4) În cazurile în care, în procesul muncii, intervin schimbări ce impun aplicarea unor norme noi de securitate și sanătate în munca, salariații vor fi instruiți în condițiile prevăzute la alineatul precedent.

ART. 34

- (1) Contravaloarea echipamentului de protecție se suporta integral de unitate (filtre reflectoare, instalații de aer condiționat - antipraf, instalație de climatizare, aspiratoare etc.), conform prevederilor legale.
- (2) Contravaloarea echipamentului de lucru pentru salariați se va achiziționa, potrivit prevederilor legale.
- (3) În toate cazurile în care, în afară echipamentului de lucru prevăzut de lege, unitatea cere o anumită ținută vestimentară specială ca echipament de lucru, contravaloarea acestuia se suporta integral de unitate.

ART. 35

- (1) În vederea menținerii și a îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității, unitatea va lua următoarele măsuri de amenajare ergonomică a locului de munca în limitele posibilităților financiare și în conformitate cu prevederile legale :
- a) asigurarea condițiilor de munca (iluminat, microclimat, zgomot, vibrații, temperatura - minimum 18°C - aerisire, umiditate);
- b) amenajarea corespunzătoare a anexelor sociale ale locurilor de munca (vestiare, băi, grupuri sanitare, sală de repaus, etc.);
- c) diminuarea, până la eliminarea treptată, a emisiunilor poluante.
- (2) Salariații sunt obligați să păstreze în bune condiții amenajările efectuate de unitate, să nu le deterioreze, să nu le descompleteze și să nu sustragă componente ale acestora.

ART. 36

- (1) La angajare, salariații au obligația să prezinte documente medicale din care să rezulte că sunt apti pentru desfășurarea activității în postul pe care ar urma să-l ocupe.
- (2) Examinarea medicală periodică este gratuită, iar cheltuielile ocazionate de examinare se vor suporta conform legii. Condițiile concrete urmează să fie stabilite la nivel de instituție, conform legii. În nici un caz examenul medical nu va putea fi folosit pentru desfacerea abuzivă a contractului de munca al unui salariat, conform H.G nr. 355\2007 - privind supravegherea sănătății lucrătorilor
- (3) Salariații sunt obligați să se supună examenelor medicale în condițiile organizării acestora, potrivit prevederilor alin. 2.
- (4) În cazul în care dispozițiile legale speciale sau ale contractului colectiv de munca pe instituție prevăd examinări medicale la termene mai scurte, determinate de condițiile deosebite de la locurile de munca, se vor aplica aceste prevederi.
- (5) Examinarea medicală a candidaților la angajare și, ulterior, a salariaților, periodic, se face de către unitățile sanitare de specialitate acreditate ca atare de Ministerul Sănătății și agreeate de unitate și de sindicatul reprezentativ și selectate potrivit legii.

ART. 37

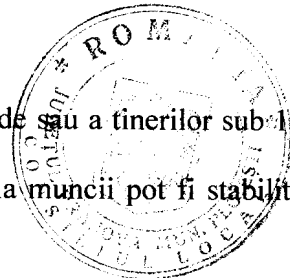
La cererea uneia dintre părți, medicii de specialitate și inspectorii pentru securitate și sanătate în munca vor fi consultați cu privire la modificarea duratei timpului de lucru și la acordarea de concedii suplimentare, cu respectarea prevederilor legale în vigoare.

ART. 38

- (1) Angajatorul va respecta managementul situațiilor de urgență și modul de organizare a activității de apărare împotriva incendiilor la nivelul instituției, în conformitate cu următoarele prevederi normative : Legea nr. 307/2006-privind apărarea împotriva incendiilor, O.M.A.I. nr. 712/2005-pentru aprobarea Dispozițiilor generale privind instruirea salariaților în domeniul situațiilor de urgență, modificat și completat prin O.M.A.I. nr. 786/02.09.2005 ; Legea nr. 481/2004 - privind protecția civilă.

ART. 39

- (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) Unitatea, cu consultarea sindicatului reprezentativ, va evita folosirea femeilor gravide sau a tinerilor sub 18 ani în locuri de munca periculoase, grele sau nocive.

(3) Alte drepturi specifice sau alte cuanțumuri ale drepturilor reglementate de legislația muncii pot fi stabilite prin contractul colectiv de munca la nivel de instituție.

(4) Unitatea va păstra posturile următoarelor categorii de salariați:

a) salariaților care satisfac serviciul militar;

b) salariaților, lideri de sindicat, care au contractul individual de munca suspendat, conform legii, pe perioada desfășurării de activități sindicale, îndeplinind o funcție de conducere în sindicat;

c) salariații cu incapacități temporare de lucru;

d) salariatelor/salariaților, după caz, aflate/aflați în concediile prenatale, postnatale și de îngrijire a copilului, conform legii;

e) salariaților aflați în concediu de studii.

ART. 40

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

ART. 41

În cazul recomandărilor medicale, unitatea, împreună cu sindicatul reprezentativ, vor asigura trecerea salariaților în alte locuri de munca, în funcție de posibilitățile instituției.

ART. 42

(1) În vederea îmbunătățirii condițiilor de munca, în instituție se va constitui un comitet de securitate și sănătate în munca, având atribuțiile stabilite prin Regulamentul sau de funcționare, întocmit în baza Regulamentului-cadru aprobat prin Ordin al ministrului muncii, solidarității sociale și familiei.

(2) Comitetul de securitate și sănătate în munca va fi constituit conform Anexei nr. 4 la prezentul contract.

(3) Timpul de munca afectat activității în comitetul de securitate și sănătate în munca se considera timp de lucru efectiv prestat.

(4) Activitatea comitetului de securitate și sănătate în munca se va desfășura în baza regulamentului propriu, aprobat de unitate și de sindicatul reprezentativ.

CAP. V - Salarizarea și alte drepturi salariale

ART. 43

(1) Pentru munca prestată în condițiile prevăzute în contractul individual de munca, fiecare salariat are dreptul la un salariu în bani, prevăzut de legislația în vigoare, la momentul efectuării angajării.

(2) Salariul cuprinde salariul de baza și sporurile la acesta, prevăzute de prevederile Legii 330/2009 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice.

ART. 44

(1) Unitatea va asigura condițiile necesare realizării de către fiecare salariat a sarcinilor ce îi revin, în cadrul programului zilnic de munca stabilit.

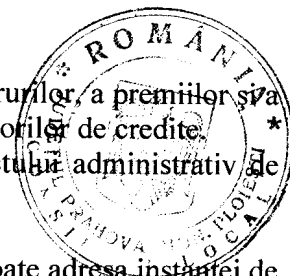
(2) Conform Legii 53/2003(actualizata) privind Codului Muncii, în cazurile excepționale, când, din motive tehnice sau din alte motive, activitatea a fost întreruptă, salariații beneficiază de o indemnizație, platită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de baza corespunzător locului de munca ocupat, cu condiția ca încetarea lucrului să nu se fi produs din vina lor.

(3) Pe durata întreruperii temporare prevăzute la alin. (2) salariații se vor afla la dispoziția angajatorului, acesta având oricând posibilitatea să dispună reînceperea activității.

(4) În cazurile prevăzute în alin. 2, salariatul beneficiază și de celelalte drepturi prevăzute de lege pentru astfel de situații.

(5) Salariul de baza 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 conform fisei postului, cu pregătirea și competența sa profesională.

(6) Indexarea salariilor se face pe baza coeficienților de indexare prevăzuți prin acte normative în vigoare și la termenele stabilite prin acestea.



- (7) Ca urmare a indexării, unitatea va recalcula salariile în mod corespunzător.
- (8) Soluționarea contestațiilor în legătură cu stabilirea salariilor de bază individuale, a sporurilor, a premiilor și a altor drepturi care se acordă potrivit prevederilor prezentei legi este de competența ordonatorilor de credite.
- (9) Contestația poate fi depusă în termen de 5 zile de la data luării la cunoștință a actului administrativ de stabilire a drepturilor salariale, la sediul ordonatorului de credite.
- (10) Ordonatorii de credite vor soluționa contestațiile în termen de 10 zile.
- (11) Împotriva măsurilor dispuse potrivit prevederilor alin. (8) persoana nemulțumită se poate adresa instanței de contencios administrativ sau, după caz, instanței judecătorești competente potrivit legii, în termen de 30 de zile de la data comunicării soluționării contestației, conform .

ART. 45

Toate drepturile bănești cuvenite salariaților se plătesc înaintea oricăror altor obligații bănești ale instituției.

CAP. VI - Timpul de munca și timpul de odihna

ART. 46

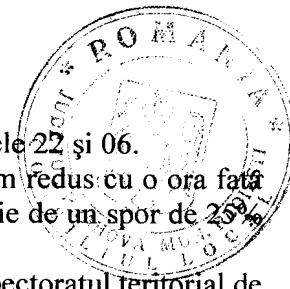
- (1) Durata timpului de munca nu poate depăși 40 de ore pe săptămâna și 8 ore pe zi.
- (2) Durata normală a timpului de lucru, prevăzută la alin. 1, se realizează prin săptămâna de lucru de 5 zile.
- (3) Prin excepție, durata timpului de munca poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămâna, care includ și orele suplimentare, cu condiția ca media orelor de munca, calculată pe o perioadă de referință de o luna calendaristică, sa nu depășească 48 de ore pe săptămâna.
- (4) La stabilirea perioadelor de referință prevăzute la alin. 3 nu se ia în calcul durata concediului de odihna.
- (5) La locurile de munca unde, datorită specificului activității, nu există posibilitatea încadrării în durata normală a timpului de munca, conform alin. 1, se vor stabili forme specifice de organizare a timpului de munca prin CCMI.
- (6) Orele de începere și terminare a programului ca și pauzele necesare sunt stabilite în anexa nr. 5.
- (7) În toate cazurile când este posibil, unitatea și sindicatul reprezentativ vor stabili orare flexibile de lucru și modalități de aplicare a acestora, care se aproba potrivit legii.
- (8) Stabilirea orarelor flexibile de munca nu poate conduce la sporirea sarcinilor de serviciu sau la deteriorarea condițiilor de munca ori la diminuarea veniturilor provenite din salarii
- (9) Programul de activitate se va face cunoscut salariaților cu cel puțin 5 zile înainte de aplicare.

ART. 47

- (1) La cerere, salariații care au solicitat, potrivit legii, program parțial de lucru vor putea reveni la programul normal.
- (2) La cererea întemeiată a salariaților 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) Salariată în cauză este obligată să prezinte adeverința medicală privind efectuarea controalelor pentru care s-a învoit.

ART. 48

- (1) Salariații care își desfășoară activitatea în locuri de munca cu condiții deosebite beneficiază de recuperarea timpului suplimentar de munca prestat, în condițiile prevăzute de lege și de prezentul contract. Modalitățile specifice de recuperare se vor stabili printr-un protocol încheiat între unitate și sindicatul reprezentativ, fără a afecta programul instituției. Acest protocol va constitui Anexa la contractul colectiv de munca pe instituție.
- (2) Orele prestate peste programul normal de lucru, așa cum este el stabilit în CCMI și în zilele nelucrătoare, la solicitarea unității, în beneficiul instituției, sunt ore suplimentare și se compensează în timp liber sau în bani.
- (3) Salariații pot fi chemați să presteze ore suplimentare numai cu acordul lor scris al șefului ierarhic și nu poate depăși 360 de ore/an, cu excepția cazurilor de forță majoră și a cazului fortuit.
- (4) Stabilirea programului de lucru, ce implică ore suplimentare, se va face cu acordul sindicatului reprezentativ din instituție.
- (5) Orele suplimentare se compensează cu timp liber corespunzător sau, dacă nu au putut fi compensate în următoarele 30 zile și cel în cauză este de acord, se plătesc cu un spor conform Codului muncii, Legii 330/2009 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice și Legii 329/2009 privind reorganizarea unor autorități și instituții publice, rationalizarea cheltuielilor publice.



ART. 49

- (1) Se considera munca în timpul nopții munca ce se prestează în intervalul cuprins între orele 22 și 06.
- (2) Salariații care efectuează cel puțin 3 ore de munca de noapte beneficiază fie de program redus cu o ora față de durata normală a zilei de munca, fără ca aceasta să ducă la scăderea salariului de baza, fie de un spor de 25% din salariul de baza.
- (3) Unitatea dacă utilizează munca de noapte este obligată să informeze despre aceasta inspectoratul teritorial de munca.
- (4) Salariații care urmează să desfășoare cel puțin 3 ore de munca de noapte sunt supuși unui examen medical gratuit înainte de începerea activității și după aceea, periodic.
- (5) Salariații care desfășoară munca de noapte și au probleme de sănătate, recunoscute ca având legătura cu aceasta, vor fi trecuți la o muncă de zi pentru care sunt apti.
- (6) Ținerii care nu au împlinit vârsta de 18 ani nu pot presta munca de noapte.
- (7) Femeile gravide, lauzele și cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze munca de noapte.

ART. 50

- (1) Repausul săptămânal se acorda în două zile consecutive.
- (2) Zilele de spectacol în Teatrul „Toma Caragiu”, Ploiesti, sunt Miercuri, Joi, Vineri, Sambata și Duminică..

ART. 51

- (1) Sunt zile nelucratoare zilele de repaus saptamanal si zilele de sarbatori legale si religioase, dupa cum urmeaza :
 - 1 si 2 ianuarie;
 - prima si a doua zi de Pasti;
 - 1 mai;
 - prima si a doua zi de Rusalii;
 - Adormirea Maicii Domnului;
 - 1 decembrie;
 - prima si a doua zi de Craciun;
 - 2 zile pentru fiecare dintre cele 3 sarbatori religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decat cele crestine, pentru persoanele apartinand acestora. Salariații care își desfășoară activitatea în aceste zile vor beneficia de zile libere sau după caz, compensațiile stabilite, conform dispozițiilor legale în vigoare și prezentului contract.
 - alte zile stabilite prin lege
- (2) Salariații care își desfășoară activitatea în zilele libere, stabilite prin lege, vor beneficia de timp liber corespunzător sau de bani.

ART. 52

- (1) Salariații pot solicita, pentru cazuri justificate, decalarea programului de lucru. Unitatea va analiza cererea și o va aproba, în funcție de posibilități. Modalitățile practice, locale, se stabilesc pe baza prevederilor CCMI și fac obiectul unor înțelegeri individuale, prevăzute, de regula, în contractul individual de munca. 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 luna înaintea apariției acestor situații) pentru a nu dezorganiza activitatea instituției.

ART. 53

- (1) Efectuarea concediului de odihnă se realizează în baza unei programări colective sau individuale stabilite de angajator, cu consultarea sindicatului reprezentativ sau, după caz, a reprezentanților salariaților.
- (2) Salariații au dreptul, în fiecare an calendaristic, la un concediu de odihnă platit. Durata efectivă a concediului de odihnă anual pentru personalul operativ-administrativ se stabilește pentru fiecare salariat în raport cu vechimea în munca, conform H.G. 250/1992 (republicată) – privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare după cum urmează ;
 - pînă la 5 ani vechime - 18 de zile lucratoare ;
 - între 5 ani și 15 ani vechime - 21 de zile lucratoare ;

- peste 15 ani vechime - 25 de zile lucratoare.

(3) Pentru personalul artistic si tehnic de scena concediul de odihna se acorda, în vacanța dintre stagii de regula în perioada 10.07 - 25.08, perioada în care se vor acorda si zilele de recuperare restante din cursul stagiunii încheiate.

a) salariații care au vârsta sub 18 ani au dreptul, în fiecare an calendaristic, la un concediu plătit de 24 de zile lucrătoare;

(4) Salariații care își desfășoară activitatea în condiții grele, periculoase sau vătămătoare, speciale și deosebite, nevazatorii, alte persoane cu handicap și tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de concedii de odihna suplimentare de minimum trei zile lucrătoare pe an, conform dispozițiilor legale.

(5) Conform prevederilor legale, prin CCMI se pot stabili criteriile pe baza cărora salariații pot să beneficieze de concedii de odihna anuale și de concedii de odihna suplimentare mai mari.

ART. 54

(1) Pentru perioada concediului de odihna salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu, care nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent convenite pentru perioada respectivă, prevăzute în contractul individual de muncă.

(2) Indemnizația de concediu de odihna reprezintă media zilnică a drepturilor salariale prevăzute la alin. (1) din ultimele 3 luni anterioare celei în care este efectuat concediul, multiplicată cu numărul de zile de concediu.

(3) Indemnizația de concediu de odihna se plătește de către angajator cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu.

(4) Orice convenție prin care se renunță, total sau parțial, la dreptul la concediul de odihna este interzisă.

ART. 55

(1) Concediul anual de odihna va putea fi fractionat, la solicitarea salariatului, cu condiția ca una din fracțiuni să fie de cel puțin 15 zile lucrătoare și să nu periclitaze desfășurarea normală a activității.

(2) Când din motive neimputabile salariatului acesta nu și-a efectuat integral concediul de odihna pe anul în curs, concediul neefectuat se va acorda până la sfârșitul anului următor, în perioada solicitată de salariat, cu condiția ca neefectuarea, să fie motivată și aprobată de conducătorul instituției

(3) Concediul de odihna poate fi întrerupt, la cererea salariatului, pentru motive obiective.

(4) Angajatorul poate rechema salariatul din concediul de odihna 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 familiei sale, în vederea revenirii la locul de muncă, precum și eventualele prejudicii suferite de acesta ca urmare a întreruperii concediului de odihna.

(5) Salariatul poate fi chemat la lucru din timpul sau liber numai cu acordul său și numai pe baza unei note scrise, întocmite de către unitate. Dacă aceasta chemare se face în timpul orelor de noapte, instituția va asigura transportul salariatului de la și spre domiciliu.

ART. 56

(1) În afara concediului legal plătit pentru creșterea copiilor în vârstă de până la doi ani sau, în cazul copilului cu handicap, de până la 3 ani, salariații mama poate beneficia de încă un an concediu fără plată.

(2) Pe perioada în care salariații se află în concediul prevăzut la alin. 1, nu se va putea desface contractul de muncă, iar în postul sau nu vor putea fi angajate alte persoane, decât cu contract de muncă pe durată determinată

(3) 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 - 3 zile + 10 zile acordate soțului dacă a urmat un curs de puericultura ;

d) decesul soțului, al copilului, al părinților sau al unei rude până la gradul trei - 3 zile ;

e) donatorii de sânge - conform legii ;

f) la schimbarea locului de muncă, cu mutarea domiciliului în altă localitate - 5 zile.

ART. 57

(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 său, după caz, cu acordul

reprezentantilor salariatilor si numai daca absenta salariatului ar prejudicia grav desfasurarea activitatii.

(5) Cererea de concediu fara plata pentru formare profesionala trebuie sa fie inaintata angajatorului cu cel putin o luna inainte de efectuarea acestuia si trebuie sa precizeze data de incepere a stagiului de formare profesionala, domeniul si durata acestuia, precum si denumirea institutiei de formare profesionala.

(6) Efectuarea concediului fara plata pentru formare profesionala se poate realiza si fractionat in cursul unui an calendaristic, pentru sustinerea examenelor de absolvire a unor forme de invatamant sau pentru sustinerea examenelor de promovare in anul urmator in cadrul institutiilor de invatamant superior, cu respectarea conditiilor stabilite la alin. (5).

(7) Participarea la formare profesionala poate avea loc la initiativa angajatorului sau la initiativa salariatului.

(8) Modalitatea concreta de formare profesionala, drepturile si obligatiile partilor, durata formarii profesionale, precum si orice alte aspecte legate de formarea profesionala, inclusiv obligatiile contractuale ale salariatului in raport cu angajatorul care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesionala, se stabilesc prin acordul partilor si fac obiectul unor acte aditionale la contractele individuale de munca.

(9) In cazul in care participarea la cursurile sau stagiile de formare profesionala este initiata de angajator, toate cheltuielile ocazionate de aceasta participare sunt suportate de catre acesta.

(10) Pentru rezolvarea unor situatii personale, altele decât cele prevăzute la alin. 1-11, salariații au dreptul la concedii fără plata, conform Hotariri nr. 250\1992 (Republicată) - privind concediul de odihna și alte concedii ale salariaților din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare

CAP. VII - MASURI DE PROTECTIE SOCIALA

ART. 58

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

ART. 59

(1) In cazul angajatilor afectati de boală sau accidente cu acordul acestora si in urma efectuării examenelor medicale de specialitate, angajatorul va proceda la schimbarea locului de muncă a acestora, în functie de posturile disponibile ale institutiei, cu consultarea sindicatului.

(2) In cazul salariatilor pensionati pentru incapacitate temporara de muncă, după perioada de recuperare si in urma recomandarilor medicale, vor fi reintegrati pe acelasi post sau pe un altul echivalent, cu acordul salariatilor si cu consultarea sindicatului, conform prevederilor legale.

(3) In vederea obtinerii unui randament cit mai ridicat la locul de munca, angajatorul asigura in fiecare zi lucratoare, pentru fiecare angajat prezent, contravaloarea unei mese calde, in cuantum de 15 lei net/zi, suportata din cheltuieli materiale.

ART. 60

(1) Conform art.65 din Codul Muncii, concedierea pentru motive care nu tin de persoana salariatului reprezinta incetarea contractului individual de munca determinata de desfiintarea locului de munca ocupat de salariat, din unul sau mai multe motive fara legatura cu persoana acestuia.

(2) Desființarea locului de munca trebuie sa fie efectivă și sa 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) Salariații concediați pentru motive care nu țin de persoana lor beneficiază de măsuri active de combatere a somajului și pot beneficia de compensații în condițiile prevăzute de lege și de contractul colectiv de munca aplicabil.

(5) Prin concediere colectivă se înțelege concedierea, într-o perioada de 30 de zile calendaristice, dispusă din unul sau mai multe motive dintre cele prevăzute la art. 62 alin. (1), a unui număr de:

a) cel puțin 5 salariați, dacă angajatorul care disponibilizeaza are încadrați mai mult de 20 de salariați și mai puțin de 100 de salariați;

b) cel puțin 10% din salariați, dacă angajatorul care disponibilizeaza are încadrați cel puțin 100 de salariați, dar mai puțin de 300 de salariați;

c) cel puțin 30 de salariați, dacă angajatorul care disponibilizeaza are încadrați cel puțin 300 de salariați.

(6) În cazul concedierilor colective, angajatorului îi revin următoarele obligații:

a) sa întocmească un plan de măsuri sociale sau de alt tip prevăzut de lege ori de contractele colective de munca aplicabile, cu consultarea sindicatului sau a reprezentanților salariaților;

- b) sa propună salariaților programe de formare profesională;
- c) sa pună la dispoziție sindicatului care are membri în unitate sau, după caz, reprezentanților salariaților toate informațiile relevante în legatura cu concedierea colectivă, în vederea formularii propunerilor din partea acestora;
- d) sa initieze în timp util, în scopul punerii de acord, consultări cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților, referitoare la metodele și mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numărului de salariați afectați și de atenuare a consecințelor.

(7) Unitatea are obligația sa notifice în scris sindicatului sau, după caz, reprezentanților salariaților intenția de concediere colectivă, cu cel puțin 45 de zile calendaristice anterioare emiterii deciziilor de concediere.

(8) Notificarea intenției de concediere colectivă se face sub forma unui proiect de concediere colectivă, care trebuie sa cuprindă :

- I) numărul total și categoriile de salariați;
 - II) motivele care determina concedierea;
 - III) numărul și categoriile de salariați care vor fi afectați de concediere;
 - IV) criteriile avute în vedere, potrivit legii și/sau contractelor colective de munca, pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere;
 - V) măsurile avute în vedere pentru limitarea numărului concedierilor;
 - VI) măsurile pentru atenuarea consecințelor concedierii și compensațiile ce urmează sa fie acordate salariaților supuși concedierii, conform dispozițiilor legale și contractului colectiv de munca aplicabil;
 - VII) data de la care sau perioada în care vor avea loc concedierile;
 - VIII) termenul înăuntrul căruia sindicatul sau, după caz, reprezentanții salariaților pot face propuneri pentru evitarea ori diminuarea numărului salariaților concediați.
- (9) Unitatea are obligația sa notifice proiectul de concediere inspectoratului teritorial de munca și agenției teritoriale de ocupare a forței de munca la aceeași data la care l-a notificat sindicatul sau, după caz, reprezentanții salariaților.

ART. 61

- (1) În situația în care concedierile de personal nu pot fi evitate, conducerea instituției va comunica, în scris, fiecărui salariat al cărui post urmează a fi desființat, dacă i se oferă sau nu un alt loc de munca ori cuprinderea într-o forma de recalificare profesională, în vederea ocupării unui post în aceeași instituție.
- (2) În cazurile în care salariaților nu li se pot oferi alte locuri de munca ori aceștia refuza locul de munca oferit sau cuprinderea într-o forma de recalificare, conducerea instituției le va comunica, în scris, termenul de preaviz, în condițiile prevăzute de lege.
- (3) Se va interzice recurgerea la concedieri succesive care pot masca o eventuala concediere colectivă, pe o perioada de cel puțin 6 luni.

ART. 62

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

a) contractele de munca ale salariaților care cumulează doua sau mai multe funcții, precum și ale celor care cumulează pensia cu salariul;

b) contractele de munca ale persoanelor care îndeplinesc condițiile de pensionare pentru limita de varsta;

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

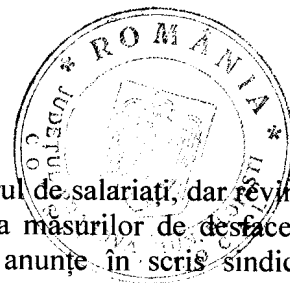
a) dacă măsura ar putea afecta doi soți care lucrează în aceeași unitate, se desface contractul de munca al soțului care are venitul cel mai mic,

b) măsura sa afecteze, mai întâi, persoanele care nu au copii în întreținere;

c) măsura sa afecteze, numai în ultimul rând, femeile care au în îngrijire copii, bărbații vaduvi sau divortati, care au în îngrijire copii, unici intretinatori de familie, precum și salariații, bărbați sau femei, care mai au cel mult cinci ani pana la pensionarea lor, la cerere.

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

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



ART. 63

(1) Instituția care, pentru motivele prevăzute la art. 62, își reduce activitatea și numărul de salariați, dar revine la activitatea și la numărul de salariați inițial, într-o perioadă de 12 luni de la luarea măsurilor de desfășurare a contractelor individuale de munca, are obligația să facă publică aceasta și să anunțe în scris sindicatul reprezentativ sau federația la care este afiliat acesta.

(2) Instituția care, pentru motivele prevăzute la art. 60, își încetează activitatea, dar își reia activitatea într-o perioadă de 12 luni de la luarea măsurilor de desfășurare a contractelor individuale de munca, are obligația să facă publică aceasta și să anunțe în scris sindicatul reprezentativ sau federația la care este afiliat acesta.

(3) În situațiile prevăzute la aliniatele (1) și (2), instituția va reangaja salariații cărora li s-a desfășurat contractul de munca pentru motivele prevăzute la art. 60 care au pregătirea și competența necesare pentru ocuparea posturilor vacante și care s-au prezentat în termen de 20 de zile de la data anunțului.

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

(5) În conformitate cu art. 17 din Legea 329/2009 privind reorganizarea unor autorități și instituții publice, rationalizarea cheltuielilor publice, susținerea mediului de afaceri și respectarea acordurilor-cadru cu Comisia Europeană și Fondul Monetar, beneficiarii dreptului la pensie aparținând atât sistemului public de pensii, cât și sistemelor neintegrate sistemului public care realizează venituri salariale sau, după caz, asimilate salariilor, potrivit legii, realizate din exercitarea unei activități pe baza de contract individual de munca, raport de serviciu sau în baza actului de numire, potrivit legii, în cadrul autorităților și instituțiilor publice centrale și locale, indiferent de modul de finanțare și subordonare, precum și în cadrul regiilor autonome, societăților naționale, companiilor naționale și societăților comerciale la care capitalul social este detinut integral sau majoritar de stat ori de o unitate administrativ-teritorială, pot cumula pensia netă cu veniturile astfel realizate, dacă nivelul acestora nu depășește nivelul salariului mediu brut pe economie utilizat la fundamentarea bugetului asigurărilor sociale de stat și aprobat prin legea bugetului asigurărilor sociale de stat.

ART. 64

(1) Părțile contractante convin ca sindicatul reprezentativ să poată beneficia de facilități din partea unității, în vederea strangerii unor fonduri de ajutorare a membrilor de sindicat, individual sau colectiv, sub diferite forme: spectacole, concerte, festivaluri, expoziții, simpozioane, seminarii, sesiuni științifice etc., organizate de sindicat sau împreună cu unitatea. Regulile de organizare a acestor manifestări publice se vor stabili prin contractul colectiv de munca pe instituție.

ART. 65

Salariații instituției, 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. 66

Salariații instituției, trimiși în delegație, beneficiază de drepturile de delegație, conform legislației în vigoare.

ART. 67

(1) Pe durata delegării, a detașării sau a trecerii temporare într-un alt loc de munca decât cel prevăzut în contractul individual de munca, cel în cauză 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.

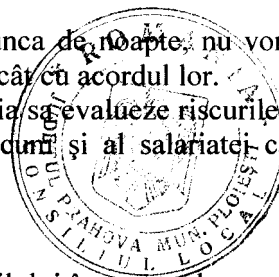
ART. 68

(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 plată, destinat pentru creșterea copiilor 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 salariații se află în concediul prevăzut la alineatele precedente, nu i se va putea desface contractul de munca, iar postul sau nu va putea fi ocupat prin angajarea altei persoane, decât cu contract de munca pe perioada determinată.



- (5) Femeile gravide, lauzele 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 detasate decât cu acordul lor.
- (6) La solicitarea Comitetului de sănătate și securitate a muncii, angajatorul are obligația să evalueze riscurile pe care le presupune locul de munca al salariații care anunță că este însărcinată, precum și al salariații care alăptează, și să le informeze cu privire la acestea.

ART. 69

În caz de deces al mamei, drepturile ce s-ar fi convenit 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. 71

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. 72

(1) Părțile înțeleg :

- a) prin termenul de formare profesională - orice procedura prin care un salariat dobândește o calificare atestată printr-un certificat sau o diploma eliberată în condițiile prevăzute de Legea învățământului;
- b) prin termenul de formare profesională continuă orice procedura prin care salariatul, având deja o calificare ori o profesie, își completează cunoștințele profesionale, fie prin aprofundarea studiilor într-un anumit domeniu al specialității de bază, fie prin deprinderea unor metode sau procedee noi adoptate în domeniul specialităților lui.
- (2) Formarea profesională și formarea profesională continuă cuprind și teme din domeniul relațiilor de muncă, convenite între sindicate și unitate.
- (3) Părțile convin asupra necesității și obligativității perfecționării profesionale a tuturor categoriilor de salariați, inclusiv a liderilor sindicali scoși din producție, la expirarea mandatului.
- (4) Părțile semnatare convin să acorde întregul sprijin solicitat de Consiliul Național de Formare Profesională a Adulților pentru elaborarea sistemului de standarde ocupaționale bazate pe competență. Sistemul va fi utilizat pentru evaluarea și certificarea calificării salariaților.

ART. 73

- (1) La încheierea contractului colectiv de muncă la nivel de unitate, pentru partea privind formarea profesională se va ține seama, cel puțin, de următoarele :
- a) identificarea posturilor pentru care este necesară formarea profesională, a căilor de realizare; adoptarea programului anual și controlul aplicării acestuia se vor face de comun acord de către sindicat și unitate; cheltuielile pentru activitatea de formare profesională a salariaților se suportă de către unități;
 - b) sindicatul reprezentativ va participa, prin împuterniciții săi, la orice formă de examinare organizată în vederea absolvirii unui curs de formare profesională în cadrul unității;
 - c) în cazul în care un salariat identifică un curs de formare profesională pe care ar dori să-l urmeze, organizat de un terț, unitatea va analiza cererea împreună cu sindicatul, rămânând la aprecierea conducătorului instituției dacă și în ce condiții va suporta contravaloarea cursului;
 - d) salariații care au încheiat acte adiționale la contractul individual de muncă, în vederea formării profesionale, vor putea fi obligați să suporte cheltuielile ocazionate de aceasta, dacă părăsesc unitatea din motive imputabile lor înainte de împlinirea unui termen de 3 ani de la data absolvirii cursurilor.
 - e) excepții la litera e) sunt situațiile în care CIM încetează din motive neimputabile salariatului.
- (2) Programele adoptate conform alin. 1 vor fi aduse la cunoștința tuturor salariaților în termen de 3 zile de la adoptare, prin afișare în interiorul unității, în locuri adecvate și ușor accesibile pentru angajați.
- (3) La stabilirea programelor de formare profesională, angajatorii și sindicatele reprezentative vor adopta măsurile necesare pentru încurajarea și înlesnirea participării femeilor la acestea.

ART. 74

Sindicatul reprezentativ va putea constitui fonduri de pensii ocupaționale în conformitate cu prevederile legale în domeniu.

CAP. VIII - Alte prevederi în legătura cu drepturile și obligațiile părților

ART. 75

- (1) Părțile contractante recunosc, pentru fiecare dintre ele și pentru salariați în general, libertatea de opinie.
- (2) Unitatea va adopta o poziție neutră și imparțială și va colabora cu sindicatul reprezentativ.

ART. 76

- (1) Consiliul de administrație este obligat să invite reprezentanții sindicatului reprezentativ din instituție 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 din instituție se face cu cel puțin 72 de ore înainte de ședința, 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) Unitatea și sindicatul reprezentativ își vor comunica reciproc și în timp util hotărârile lor, privind toate problemele din domeniul relațiilor de muncă.

ART. 77

Unitatea va asigura sindicatului reprezentativ din instituție accesul la documentele necesare fundamentării și finalizării acțiunilor prevăzute la art. 30 din Legea nr. 54/2003, reprezentanții sindicali având obligația de a păstra confidențialitatea datelor cu acest caracter ce le-au fost transmise.

ART. 78

- (1) Membrii aleși în organele de conducere ale organizațiilor sindicale reprezentative, 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. 54/2003, numai atunci când situația o impune.
- (2) Prevederile alin. 1, va figura și în contractul individual de muncă al persoanelor implicate în activitatea sindicală.
- (3) Numărul celor care pot beneficia de prevederile alin. (1), precum și durata de reducere a timpului de lucru, se stabilesc prin CCMI.
- (4) La solicitarea sindicatului reprezentativ, cu un număr de minimum 100 de membri, unitatea va aproba cumularea zilelor libere, conform art. 35, alin. 1, din Legea nr. 54/2003, acordate membrilor aleși în organele de conducere ale organizației sindicale reprezentative cu personalitate juridică atestată, conform legii, și va acorda zilele astfel cumulate persoanei desemnate de sindicatul reprezentativ.
- (5) În situația prevăzută la alineatul 4, persoana desemnată de sindicatul reprezentativ va desfășura, în exclusivitate, activități sindicale fără afectarea drepturilor salariale.
- (6) 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.
- (7) Pentru ceilalți membri aleși în organele de conducere ale organizațiilor sindicale reprezentative cu personalitate juridică atestată, conform legii, care lucrează în instituție în calitate de salariați, timpul afectat activității sindicale, conform Legii nr. 54/2003, se va stabili prin CCMI.

ART. 79

- (1) Instituția va asigura în incinta acesteia, gratuit, spațiul și mobilierul necesare pentru activitatea sindicală, accesul la echipamentul de birou (telefon, fax, copiator, internet și altele cu caracter administrativ), necesare activităților sau acțiunilor sindicale.
- (2) Baza materială cu destinație culturală, aflată în administrarea unității, va putea fi folosită de către salariați, fără plată, pentru acțiuni organizate de sindicate. Condițiile de folosire se vor stabili printr-un protocol elaborat și semnat de unitate și de sindicatul reprezentativ.

ART. 80

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

ART. 81

- (1) Prin prezentul contract colectiv de munca partile contractante convin plata unei contribuții culturale de către membrii de sindicat, pentru desfășurarea negocierilor colective, în cuantum de 1% din salariul net.
- (2) În aplicarea prevederilor art. 24, din Legea nr. 54/2003 - angajatorul va reține și va vira sindicatului reprezentativ cotizația de sindicat pe statele lunare de plata, 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.
- (3) Reținerea și deducerea fiscală a cotizației se fac pe baza cererii organizației sindicale reprezentative, 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. 82

- (1) 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. 83

Unitatea și consiliul de administrație nu vor angaja alți salariați (permanenți, temporari sau cu program redus), în perioada declansării sau a desfășurării conflictelor colective de muncă, pe locurile de muncă ale salariaților aflați în conflict cu angajatorul.

ART. 84

Unitatea 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 pe ramură și în contractul colectiv de muncă pe instituție. Unitatea răspunde, în condițiile legii și ale prezentului contract, de încălcarea drepturilor salariaților.

ART. 85

- (1) Sindicatul reprezentativ recunoște dreptul unității 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 care aduc prejudicii instituției, numai după consultarea comisiei de etică și disciplină din prezentul contract.
- (2) Sindicatul reprezentativ recunoaște dreptul unității de a stabili norme de disciplină a muncii, cu consultarea sindicatului reprezentativ din instituție.
- (3) Unitatea și sindicatul reprezentativ se recunosc ca parteneri sociali permanenți.

ART. 86

Părțile contractante 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.

CAP. IX - Abateri și sancțiuni ale salariaților în cadrul instituțiilor de cultura

ART. 87

Aplicarea sancțiunilor disciplinare este de competența unității și se face cu respectarea dispozițiilor legale și ale prevederilor prezentului contract, cu consultarea sindicatului reprezentativ.

ART. 88

Unitatea nu poate aplica mai multe sancțiuni salariatului pentru aceeași abatere.

ART. 89

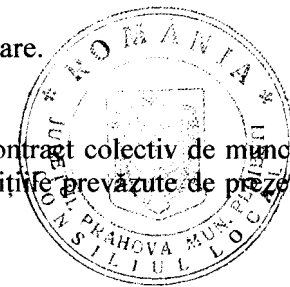
- (1) Este interzisă orice formă de favorizare sau de tratament discriminatoriu, aplicate salariaților, ca urmare a :
- a) apartenenței sau neapartenenței lor sindicale;
 - b) apartenenței la un anumit sindicat.

CAP. X - Dispoziții finale

ART. 90

Clauzele prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă sunt considerate minime pentru drepturile și obligațiile

ce decurg din raporturile de munca, altele decât cele stabilite prin actele normative în vigoare.



ART. 91

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

ART. 92

Salariatul are dreptul să cunoască toate actele din dosarul său, 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. 93

Prezentul contract colectiv de munca pe unitate, angajează răspunderea Consiliului Local, pentru instituție și intra în vigoare după aprobarea acestuia și înregistrarea lui la Inspectoratul teritorial de munca Prahova.

ART. 94

Consiliul Local și Ordonatorul principal de credite reglementează raporturile cu unitatea.

ART. 95

În toate situațiile de reorganizare a instituției, drepturile și obligațiile prevăzute în prezentul contract colectiv de munca se transmit noilor subiecte de drept rezultate din aceste operații juridice.

ART. 96

(1) În aplicarea prevederilor art. 11 alin. 3, din Legea nr. 130/1996, (republicată), privind contractul colectiv de munca, unitatea va prevedea în bugetul de venituri și cheltuieli sumele necesare contribuțiilor pentru constituirea fondurilor destinate activităților în domeniul pregătirii, negocierii și aplicării contractului colectiv de munca.

2) Sumele prevăzute conform alin. 1 se vor calcula luând ca bază suma de 0,60 RON/salariat/an, raportate la numărul mediu de salariați pe fiecare instituție din domeniul culturii din anul precedent.

(3) Sumele constituite conform alin. 1 și 2 vor fi virate către Uniunea Sindicală din Ramura Cultura, în contul deschis la BRD Societe Generale, Sucursala Unirea, cu nr. RO83 BRDE 441S V594 3279 4410, urmând ca aceasta să le repartizeze după cum urmează :

a) 1/3 din suma totală se virează către sindicatul local reprezentativ, conform prevederilor legale, din instituția care a efectuat viramentul, ca fond destinat negocierii contractului colectiv de munca la nivelul unității (CCMI);

b) 1/3 din suma totală rămâne în contul Uniunii Sindicale din Ramura Cultura care negociază contractul colectiv de munca unic la nivel de ramura cultura.

c) 1/3 din suma totală se virează de către Uniunea Sindicală din Ramura Cultura, în contul colector "Fondul de negociere a Contractului colectiv de munca unic la nivel național", deschis la Banca ABN-AMRO BANK ROMÂNIA - S.A., cu nr. RO61ABNA4100264100090820, pentru negocierile colective la nivel național;

d) fondul destinat părților semnatare, conform lit. c), va fi repartizat fiecărei confederații reprezentative la nivel național, semnatară a Contractului colectiv de munca unic la nivel național, în raport cu volumul implicării în negocierile colective, cu numărul de salariați pe ramura, negociat în cadrul fiecăreia, așa cum va fi stabilit de către fiecare parte pe baza de protocol;

e) fondurile destinate negocierilor colective se vor constitui și se vor vira în termen de 60 de zile de la data înregistrării prezentului contract colectiv de munca de către una dintre părțile semnatare.

(4) Unitatea virează către Uniunea Sindicală din Ramura Cultura, semnatar al contractului colectiv de munca la nivel de ramura cultura.

(5) În aplicarea dispozițiilor acestui articol, în contabilitatea instituției de cultura vor fi respectate prevederile metodologice comunicate de Ministerul Finanțelor Publice.

ART. 97

Executarea contractului colectiv de munca este obligatorie pentru părți.

ART. 98

(1) Unitatea și sindicatul reprezentativ se vor informa reciproc, în situația în care dețin informații, în legătura cu modificările ce urmează să se producă în forma de proprietate sau de reorganizare a unității, 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 unității, drepturile și obligațiile prevăzute de prezentul contract colectiv de munca se transmit noilor subiecte de drept rezultate din aceste operațiuni juridice.

ART. 99

Împuterniciții Ministerului Culturii și Cultelor și ai federațiilor sindicale reprezentative semnatară vor verifica, la sesizarea uneia dintre părți, modul în care sunt respectate drepturile salariaților prevăzute în contractul colectiv de munca. Unitatea va asigura intrarea acestora în instituție, în conformitate cu regulamentul intern, și protecția în instituție, pe durata verificării, cu respectarea normativelor în vigoare.

ART. 100

Regulamentul intern se întocmește de către unitate împreună cu sindicatul, conform legii.

ART. 101

Anexele nr. 1 - 5 fac parte integrantă din prezentul contract.

ART. 102

Prezentul contract colectiv de munca a fost semnat astăzi, _____, și produce efecte începând cu data aprobării de către Consiliul local și înregistrării la Inspectoratul teritorial de munca Prahova, de către una dintre părți.

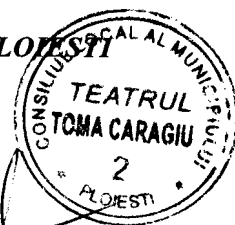
UNITATEA
TEATRUL „TOMA CARAGIU”, PLOIESTI

DIRECTOR GENERAL,
Sabados Lucian

DIRECTOR ADJUNCT,
Codescu Adriana

CONTABIL SEF,
Alexe Gabriela

SERVICIUL JURIDIC,
Giuvelea Razvan

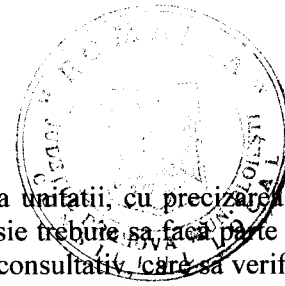


**SINDICATUL ACTORILOR
SI TEHNICIENILOR
DIN TEATRUL „TOMA CARAGIU”, PLOIESTI**
PRESEDINTE,
Karl Lucian Baker

VICEPRESEDINTE,
Nelu Neagoe



ANEXA 1
COMISIA DE ETICA ȘI DE DISCIPLINA



În Teatrul „Toma Caragiu,, Ploiesti funcționează Comisia de etica și de disciplina.

Atribuțiile și componenta acesteia se stabilesc prin decizie internă emisă de conducerea unității, cu precizarea că numărul membrilor comisiei nu poate fi mai mare de 7. Printre membri, din această comisie trebuie să facă parte cel puțin 3 reprezentanți ai sindicatului reprezentativ și un consilier juridic sau avocat, cu vot consultativ, care să verifice respectarea prevederilor și a procedurilor legale.

Răspunderea disciplinară se naște ca urmare a săvârșirii unei abateri disciplinare de către salariat, căruia, după caz, i se aplica o sancțiune disciplinară.

Abaterea disciplinară este o faptă în legătură 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, contractul individual de munca sau contractul colectiv de munca aplicabil, ordinele și dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici.

A. Răspunderea disciplinară

Elementele constitutive ale abaterii disciplinare sunt:

1. obiectul = relațiile sociale de munca, ordinea și disciplina în colectivul de munca;
2. latura obiectivă = fapta salariatului, constând în acțiunea sau inacțiunea prin care încalca obligațiile izvorâte din contractul de munca;
3. subiectul = salariatul;
4. latura subiectivă = vinovăția.

Pentru declanșarea răspunderii disciplinare, este obligatorie existența cumulativă a tuturor elementelor abaterii disciplinare. De asemenea, pentru angajarea răspunderii disciplinare, este necesar ca fapta salariatului să fi produs un rezultat pagubitor și să existe un raport de cauzalitate între ele (între fapta și rezultatul pagubitor).

B. Cauze de exonerare de răspundere disciplinară:

1. legitima apărare;
2. starea de necesitate;
3. constrângerea fizică sau morală;
4. cazul fortuit;
5. eroarea de fapt.

C. Sancțiunile disciplinare

Sancțiunile disciplinare sunt măsuri de constrângere, cu caracter educativ, care intervin față de salariații care au săvârșit, cu vinovăție, abateri.

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

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

Sub sancțiunea nulității absolute, nici o măsură, cu excepția celei prevăzute la punctul C (a), nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile;

În vederea desfășurării cercetării disciplinare prealabile, salariatul va fi convocat în scris de persoana împuternicită de către angajator să realizeze cercetarea, precizându-se obiectul, data, ora și locul întrevederii.

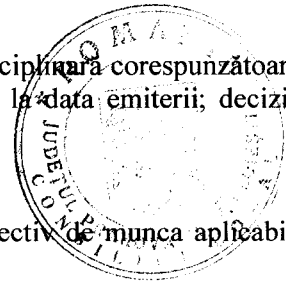
D. Procedura aplicării sancțiunilor disciplinare

Cercetarea prealabilă a abaterii disciplinare

1. Invitarea salariatului la comisia de cercetare, pentru a da nota explicativă în scris, cu privire la fapta ce i se impută, în condițiile legii:

- a) salariatul are dreptul să cunoască toate actele, declarațiile și referatele întocmite cu privire la fapta ce i se impută;
- b) salariatul da nota explicativă în scris, după ce ia cunoștința de toate acuzațiile ce i se aduc;
- c) în cursul cercetării disciplinare prealabile salariatul are dreptul să formuleze și să susțină toate apărările în favoarea sa și să ofere persoanei împuternicite să realizeze cercetarea toate probele și motivațiile pe care le considera necesare, precum și dreptul să fie asistat, la cererea sa, de către un reprezentant al sindicatului reprezentativ al cărui membru este.

2. În urma cercetării prealabile, comisia desemnată în acest scop întocmește un proces-verbal, în care stabilește, cu expunerea argumentelor sale și cu înlăturarea motivată a apărărilor salariatului, dacă aceasta consideră ca salariatul a săvârșit o abatere disciplinară, și propune conducerii unității aplicarea unei sancțiuni disciplinare, după caz, sau arată ca salariatul nu se face vinovat de săvârșirea vreunei abateri.



3. a) Unitatea, după ce ia cunostința de referatul comisiei, aplică, după caz, sancțiunea disciplinară corespunzătoare propusă, prin decizie scrisă, comunicată salariatului, în cel mult 5 zile calendaristice de la data emiterii; decizia produce efecte de la data comunicării.

b) sub sancțiunea nulității absolute, în decizie se cuprind în mod obligatoriu:

- I) descrierea faptei care constituie abatere disciplinară;
- II) precizarea prevederilor din statutul de personal, regulamentul intern sau contractul colectiv de muncă aplicabil, care au fost încălcate de salariat;
- III) motivele pentru care au fost înlăturate apărările formulate de salariat în timpul cercetării disciplinare prealabile sau motivele pentru care, în condițiile legale, nu a fost efectuată cercetarea;
- IV) temeiul de drept în baza căruia sancțiunea disciplinară se aplică;
- V) termenul în care sancțiunea poate fi contestată;
- VI) instanța competentă la care sancțiunea poate fi contestată.

c) Unitatea stabilește sancțiunea disciplinară aplicabilă în raport cu gravitatea abaterii disciplinare săvârșite de salariat, avându-se în vedere următoarele:

- I) împrejurările în care fapta a fost săvârșită;
- II) gradul de vinovăție a salariatului;
- III) consecințele abaterii disciplinare;
- IV) comportarea generală în serviciu a salariatului;
- V) eventualele sancțiuni disciplinare suferite anterior de către acesta.

4. În prealabil aplicării sancțiunii disciplinare, este consultat comitetul sindicatului reprezentativ.

7. Sancțiunea disciplinară se aplică în termen de 30 zile, de la data când cel în drept să o aplice a luat cunostința de săvârșirea abaterii, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii abaterii.

5. Amenzile disciplinare sunt interzise. Pentru aceeași abatere disciplinară se poate aplica numai o singură sancțiune.

6. Comunicarea se predă personal salariatului, cu semnatura de primire, ori, în caz de refuz al primirii, prin scrisoare recomandată, la domiciliul sau reședința comunicată de acesta.

7. Decizia de sancționare poate fi contestată de salariat la instanțele judecătorești competente, în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării.

ANEXA 2
CONDITII PRIVIND ANGAJAREA PERSONALULUI



Comisia de examinare

În Teatrul „Toma Caragiu,, Ploiesti funcționează comisii de examinare, stabilite prin dispoziția unitatii, conform legii.

Părțile convin ca din comisia de examinare pentru ocuparea postului artistic vacant, sa facă parte reprezentanți din consiliul artistic, și reprezentantul sindicatului reprezentativ

1. Angajarea personalului în Teatrul „Toma Caragiu,, Ploiesti se face prin concurs, pe un post vacant.

La concurs pot participa persoane din instituție sau din afară instituției.

2. În vederea participării la concurs, persoanele care urmează sa se angajeze trebuie sa îndeplinească, cumulativ, următoarele condiții:

a) sa fie cetățean roman, în mod excepțional, ordonatorul principal de credite poate aproba participarea la concurs a unor persoane care nu au cetățenie romana, cu respectarea prevederilor legale în materie;

b) sa nu fi suferit vreo condamnare pentru fapte ce le-ar face incompatibile cu funcția pentru care candidează, sa prezinte în acest sens cazierul judiciar;

c) sa posede studiile de specialitate necesare postului;

d) sa dovedească starea de sănătate, prin certificat medical;

e) sa facă dovada vechimii în specialitate, unde este cazul;

f) optional, sa prezinte o recomandare de la ultimul loc de munca;

g) sa prezinte curriculum vitae din care sa rezulte activitatea desfasurata.

3. Organizarea, publicitatea organizării concursului și asigurarea secretariatului acestuia se fac de către conducerea instituției, cu consultarea sindicatului reprezentativ.

4. În cadrul instituției conducerea constituie o comisie de examinare. Secretarul comisiei verifica îndeplinirea condițiilor de participare la concurs.

5. Posturile vacante existente în statul de funcții al instituției va fi scoasa la concurs în funcție de necesitățile și resursele financiare ale unitatii. Publicarea făcându-se prin presa și prin afișare la sediul instituției, cu cel puțin 15 zile înainte de data sustinerii concursului.

6. O data cu publicarea posturilor vacante, se vor comunica data și locul sustinerii concursului, precum și modalitățile de informare privind condițiile de participare la concurs.

7. Tematica pentru concurs se va pune la dispoziția solicitanților de către instituție.

8. Concursul consta într-o proba scrisă, un interviu sau din alte probe specifice, după caz.

Rezultatele probelor vor fi notate de la 1 la 5 de către fiecare membru al comisiei de examinare. Pentru a fi declarați admiși, candidații trebuie sa obțină o medie care sa nu fie mai mica decât punctajul minim al postului scos la concurs. Rezultatul concursului se va consemna într-un proces-verbal, semnat de toți membrii comisiei de examinare. Pe baza notelor obținute, comisia de examinare va stabili ordinea reusitei la concurs.

La medii egale obținute, la toate probele, comisia va stabili candidatul reușit în raport cu datele personale cuprinse în C.V. și în recomandări sau cu cele referitoare la nivelul studiilor de baza sau suplimentare (doctorat, cursuri post-universitare și altele).

Pentru funcțiile de paza, de deservire și de întreținere a curățeniei, fochisti, tamplari, croitori, cizmari, recuziteri, garderobiere, machiori și alte funcții specifice, concursul va consta și într-o proba practica.

9. Rezultatele examinării vor fi comunicate prin afișare în 5 zile, de la data concursului.

a) Termenul de contestație a rezultatelor este de 3 zile de la data comunicării.

b) Termenul de soluționare și comunicare în scris a contestațiilor este de 5 zile de la data depunerii.

10. Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului în următoarele situații:

a) în cazul în care salariatul a săvârșit o abatere grava sau abateri repetate de la regulile de disciplina a muncii sau de la cele stabilite prin contractul individual de munca, contractul colectiv de munca aplicabil sau prin regulamentul intern;

b) în cazul în care salariatul este arestat preventiv pentru o perioada mai mare de 30 de zile, în condițiile Codului de procedura penală;

c) în cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiza medicală, se constata inaptitudinea fizica și/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia sa isi îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de munca ocupat;

d) în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de munca în care este încadrat.

11. (1) În cazul în care concedierea intervine pentru unul dintre motivele prevăzute la alin. 10 lit. b) - d), angajatorul are obligația de a emite decizia de concediere în termen de 30 de zile calendaristice de la data constatării cauzei concedierii.

(2) În cazul în care concedierea intervine pentru motivul prevăzut la alin 10 lit. a), angajatorul poate emite decizia de concediere numai pe baza comunicării instanței competente.

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

12. (1) Concedierea pentru săvârșirea unei abateri grave sau a unor abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii poate fi dispusă numai după efectuarea cercetării prealabile a abaterii disciplinare în condițiile legii și în termenele stabilite de prezentul contract.

(2) Concedierea salariatului pentru motivul prevăzut la alin. 10 lit. d) poate fi dispusă numai după evaluarea prealabilă a salariatului, conform procedurii de evaluare prevăzute în prezentul contract, precum și prin regulamentul intern.

13. (1) În cazul în care concedierea se dispune pentru motivele prevăzute la art. 10 lit. c) și d), angajatorul are obligația de a-i propune salariatului alte locuri de munca vacante în unitate, compatibile cu pregătirea profesională sau, după caz, cu capacitatea de munca stabilită de medicul de medicina a muncii.

(2) În situația în care angajatorul nu dispune de locuri de munca vacante potrivit alin. (1), acesta are obligația de a solicita sprijinul agenției teritoriale de ocupare a forței de munca în vederea redistribuirii salariatului, corespunzător pregătirii profesionale sau, după caz, capacității de munca stabilite de medicul de medicina a muncii.

(3) Salariatul are la dispoziție un termen de 3 zile lucrătoare de la comunicarea angajatorului, conform prevederilor alin. (1) și (2), pentru a-și manifesta expres consimțământul cu privire la noul loc de munca oferit.

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

(5) În cazul concedierii pentru motivul prevăzut la alin. 10 lit. c) salariatul beneficiază de o compensație, în condițiile stabilite în contractul colectiv de munca aplicabil sau în contractul individual de munca, după caz.

ANEXA 3
CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCA

Încheiat și înregistrat sub nr. /
în registrul general de evidența a salariaților



A. Părțile contractului

Angajator - persoana juridică/fizică, cu sediul/domiciliul în, înregistrată în registrul comerțului/la autoritățile administrației publice din sub nr., cod fiscal, telefon, reprezentată legal prin, în calitate de, și

salariatul/salariața - domnul/doamna, domiciliat/domiciliată în localitatea, str. nr., județul, posesor/posesoare al/a buletinului/cărții de identitate/pasaportului seria nr., eliberat/eliberată de la data de, CNP, permis de muncă seria nr. din data de, au încheiat prezentul contract individual de muncă în următoarele condiții asupra cărora au convenit:

B. Obiectul contractului

C. Durata contractului

- a) nedeterminată, salariatul/salariața urmând să înceapă activitatea la data de
- b) determinată, de luni, pe perioada cuprinsă între data de și data de/pe perioada suspendării contractului individual de muncă al titularului de post.

D. Locul de muncă

1. Activitatea se desfășoară la

2. În lipsa unui loc de muncă fix, salariatul va desfășura activitatea astfel:

E. Felul muncii

Funcția/meseria conform Clasificării ocupațiilor din România

F. Atribuțiile postului

Atribuțiile postului sunt prevăzute în fișa postului, anexa la contractul individual de muncă.

G. Condiții de muncă

- 1. Activitatea se desfășoară în conformitate cu prevederile Legii nr. 31/1991.
- 2. Activitatea prestată se desfășoară în condiții normale/deosebite/speciale de muncă, potrivit Legii nr. 19/2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale, cu modificările și completările ulterioare.

H. Durata muncii

1. O normă întreaga, durata timpului de lucru fiind de ore/zi, ... ore/săptămână.

- a) Repartizarea programului de lucru se face după cum urmează: (ore zi/ore noapte/inegal).
- b) Programul de lucru se poate modifica în condițiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil.

2. O fracțiune de normă de ore/zi (cel puțin 2 ore/zi), ... ore/săptămână.

- a) Repartizarea programului de lucru se face după cum urmează: (ore zi/ore noapte).
- b) Programul de lucru se poate modifica în condițiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil.

c) Nu se vor efectua ore suplimentare, cu excepția cazurilor de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente sau înlăturării consecințelor acestora.

I. Concediul

Durata concediului anual de odihnă este de zile lucrătoare, în raport cu durata muncii (normă întreaga, fracțiune de normă).

De asemenea, beneficiază de un concediu suplimentar de

J. Salariul

1. Salariul de bază lunar brut: lei

2. Alte elemente constitutive:

- a) sporuri
- b) indemnizații
- c) alte adaosuri

3. Orele suplimentare prestate în afara programului normal de lucru sau în zilele în care nu se lucrează, ori în zilele de sărbători legale, se compensează cu ore libere plătite sau se plătesc cu un spor la salariu, conform contractului colectiv de muncă aplicabil, prevederilor legale specifice sau Legii nr. 53/2003 - Codul muncii.

4. Data/datele la care se plătește salariul este/sunt

K. Drepturi și obligații ale părților privind securitatea și sănătatea în muncă

- a) echipament individual de protecție ...;
- b) echipament individual de lucru
- c) materiale igienico-sanitare
- d) alimentație de protecție



e) alte drepturi și obligații privind sănătatea și securitatea în munca

L. Alte clauze

- a) perioada de proba este de;
- b) perioada de preaviz, în cazul concedierii, este de zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003 - Codul muncii sau contractului colectiv de munca;
- c) perioada de preaviz, în cazul demisiei, este de zile calendaristice, conform Legii nr. 53/2003 - Codul muncii sau contractului colectiv de munca;
- d) în cazul în care salariatul urmează să-și desfășoare activitatea în străinătate, informațiile prevăzute la art. 18 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii - se vor regăsi și în contractul individual de munca;

e) alte clauze.

M. Drepturi și obligații generale ale părților

1. Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;
- b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal;
- c) dreptul la concediu de odihnă anual;
- d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament;
- e) dreptul la securitate și sănătate în munca;
- f) dreptul la formare profesională, în condițiile actelor adiționale.

2. Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligații:

- a) obligația de a realiza norma de munca sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fisei postului;
- b) obligația de a respecta disciplina muncii;
- c) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
- d) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
- e) obligația de a respecta secretul de serviciu.

3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
- b) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- c) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de munca aplicabil și regulamentului intern.

4. Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligații:

- a) să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractele individuale de munca, din contractul colectiv de munca aplicabil și din lege;
- b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de munca și condițiile corespunzătoare de munca;
- c) să informeze salariatul asupra condițiilor de munca și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de munca;
- d) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;
- e) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului.

N. Dispoziții finale

Prevederile prezentului contract individual de munca se completează cu dispozițiile Legii nr. 53/2003 - Codul muncii - și ale contractului colectiv de munca aplicabil, încheiat la nivelul angajatorului/grupului de angajatori/ramurii/național, înregistrat sub nr. la Direcția Generală de Munca și Solidaritate Socială a Județului/Municipiului/Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei.

Orice modificare privind clauzele contractuale în timpul executării contractului individual de munca impune încheierea unui act adițional la contract, conform dispozițiilor legale.

Prezentul contract individual de munca s-a încheiat în două exemplare, câte unul pentru fiecare parte.

O. Conflictele în legătura cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea prezentului contract individual de munca sunt soluționate de instanța judecătorească, competența material și teritorial, potrivit legii.

Angajator,

.....

Salariat,

.....

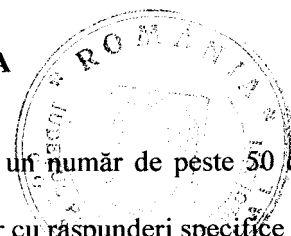
Reprezentant legal,

.....

Pe data de prezentul contract încetează în temeiul art. din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, în urma îndeplinirii procedurii legale.

Angajator

ANEXA 4
COMITETUL DE SECURITATE ȘI SĂNĂTATE ÎN MUNCA



COMITETUL DE SECURITATE ȘI SĂNĂTATE ÎN MUNCA

- (1) Comitetul de securitate și sănătate în munca se constituie în unitate, întrucât există un număr de peste 50 de lucrători.
- (2) Comitetul de securitate și sănătate în munca este constituit din reprezentanții lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății lucrătorilor, pe de o parte, și angajator sau reprezentantul sau legal și/sau reprezentanții săi în număr egal cu cel al reprezentanților lucrătorilor și medicul de medicina muncii, pe de alta parte.
- (3) Lucrătorul desemnat cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății în unitate este secretarul comitetului de securitate și sănătate în munca.
- (4) Reprezentanții lucrătorilor în comitetul de securitate și sănătate în munca vor fi aleși pe o perioadă de 2 ani.
- (5) În cazul în care unul sau mai mulți reprezentanți ai lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății lucrătorilor se retrag din comitetul de securitate și sănătate în munca, aceștia vor fi înlocuiți imediat prin alți reprezentanți aleși.
- (6) Modalitatea de desemnare a reprezentanților lucrătorilor în comitetele de securitate și sănătate în munca va fi stabilită prin contractul colectiv de munca, sau prin decizie internă.
- (7) Reprezentanții lucrătorilor în comitetul de securitate și sănătate în munca vor fi desemnați de către lucrători dintre reprezentanții lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății lucrătorilor, după cum urmează :
 - a) de la 101 la 500 de lucrători - 3 reprezentanți;
- (8) Angajatorul are obligația să acorde fiecărui reprezentant al lucrătorilor în comitetul de securitate și sănătate în munca timpul necesar exercitării atribuțiilor specifice.
- (9) Timpul alocat acestei activități va fi considerat timp de munca și va fi de cel puțin:
 - a) 5 ore pe luna pentru un efectiv între 100 și 299 de lucrători;
- (10) Instruirea necesară exercitării rolului de membru în comitetul de securitate și sănătate în munca trebuie să se realizeze în timpul programului de lucru și pe cheltuiala unității. Angajatorul sau reprezentantul sau legal este președintele comitetului de securitate și sănătate în munca.
- (11) Membrii comitetului de securitate și sănătate în munca se nominalizează prin decizie scrisă a președintelui acestuia, iar componenta comitetului va fi adusă la cunoștința tuturor lucrătorilor.
- (12) La întrunirile comitetului de securitate și sănătate în munca vor fi convocați să participe lucrătorii desemnați, reprezentanții serviciului intern de prevenire și protecție și, în cazul în care angajatorul a contractat unul sau mai multe servicii externe de prevenire și protecție, reprezentanții acestora.
- (18) La întrunirile comitetului de securitate și sănătate în munca pot fi invitați să participe inspecții de munca.

Funcționarea comitetului de securitate și sănătate în munca

- (1) Comitetul de securitate și sănătate în munca funcționează în baza regulamentului de funcționare propriu.
- (2) Angajatorul are obligația să asigure întrunirea comitetului de securitate și sănătate în munca cel puțin o dată pe trimestru și ori de câte ori este necesar. Ordinea de zi a fiecărei întruniri este stabilită de către președinte și secretar, cu consultarea reprezentanților lucrătorilor, și este transmisă membrilor comitetului de securitate și sănătate în munca, inspectoratului teritorial de munca și, dacă este cazul, serviciului extern de protecție și prevenire, cu cel puțin 5 zile înainte de data stabilite pentru întrunirea comitetului.
- (3) Secretarul comitetului de securitate și sănătate în munca convoacă în scris membrii comitetului cu cel puțin 5 zile înainte de data întrunirii, indicând locul, data și ora stabilite.
- (4) La fiecare întrunire secretarul comitetului de securitate și sănătate în munca încheie un proces-verbal care va fi semnat de către toți membrii comitetului.
- (5) Comitetul de securitate și sănătate în munca este legal întrunit dacă sunt prezenți cel puțin jumătate plus unu din numărul membrilor săi.
- (6) Comitetul de securitate și sănătate în munca convine cu votul a cel puțin două treimi din numărul membrilor prezenți.
- (7) Secretarul comitetului de securitate și sănătate în munca va afișa la loc vizibil copii ale procesului-verbal încheiat.
- (8) Secretarul comitetului de securitate și sănătate în munca transmite inspectoratului teritorial de munca, în termen de 10 zile de la data întrunirii, o copie a procesului-verbal încheiat.

Atribuțiile comitetului de securitate și sănătate în munca

Pentru realizarea informării, consultării și participării lucrătorilor, în conformitate cu Legea nr. 319/2006, comitetul de securitate și sănătate în munca are cel puțin următoarele atribuții:

- a) analizează și face propuneri privind politica de securitate și sănătate în munca și planul de prevenire și protecție, conform regulamentului intern sau regulamentului de organizare și funcționare;
- b) urmărește realizarea planului de prevenire și protecție, inclusiv alocarea mijloacelor necesare realizării prevederilor lui și eficiența acestora din punct de vedere al îmbunătățirii condițiilor de munca;
- c) analizează introducerea de noi tehnologii, alegerea echipamentelor, luând în considerare consecințele asupra

securității și sănătății, lucrătorilor, și face propuneri în situația constatării anumitor deficiențe;

d) analizează alegerea, cumpărarea, întreținerea și utilizarea echipamentelor de munca, a echipamentelor de protecție colectivă și individuală;

e) analizează modul de îndeplinire a atribuțiilor ce revin serviciului extern de prevenire și protecție, precum și menținerea sau, dacă este cazul, înlocuirea acestuia;

f) propune măsuri de amenajare a locurilor de munca, ținând seama de prezenta grupurilor sensibile la riscuri specifice;

g) analizează cererile formulate de lucrători privind condițiile de munca și modul în care își îndeplinesc atribuțiile persoanele desemnate și/sau serviciul extern;

h) urmărește modul în care se aplică și se respectă reglementările legale privind securitatea și sănătatea în munca, măsurile dispuse de inspectorul de munca și inspectorii sanitari;

i) analizează propunerile lucrătorilor privind prevenirea accidentelor de munca și a îmbolnavirilor profesionale, precum și pentru îmbunătățirea condițiilor de munca și propune introducerea acestora în planul de prevenire și protecție;

j) analizează cauzele producerii accidentelor de munca, îmbolnavirilor profesionale și evenimentelor produse și poate propune măsuri tehnice în completarea măsurilor dispuse în urma cercetării;

k) efectuează verificări proprii privind aplicarea instrucțiunilor proprii și a celor de lucru și face un raport scris privind constatările făcute;

l) dezbate raportul scris, prezentat comitetului de securitate și sănătate în munca de către conducătorul unității cel puțin o dată pe an, cu privire la situația securității și sănătății în munca, la acțiunile care au fost întreprinse și la eficiența acestora în anul încheiat, precum și propunerile pentru planul de prevenire și protecție ce se va realiza în anul următor.

Obligațiile angajatorului referitoare la comitetul de securitate și sănătate în munca

(1) Angajatorul trebuie să furnizeze comitetului de securitate și sănătate în munca toate informațiile necesare, pentru ca membrii acestuia să își poată da avizul în cunoștința de cauză.

(2) Angajatorul trebuie să prezinte, cel puțin o dată pe an, comitetului de securitate și sănătate în munca un raport scris care va cuprinde situația securității și sănătății în munca, acțiunile care au fost întreprinse și eficiența acestora în anul încheiat, precum și propunerile pentru planul de prevenire și protecție ce se vor realiza în anul următor.

(3) Angajatorul trebuie să transmită raportul prevăzut la alin. (1), avizat de membrii comitetului de securitate și sănătate în munca, în termen de 10 zile, inspectoratului teritorial de munca.

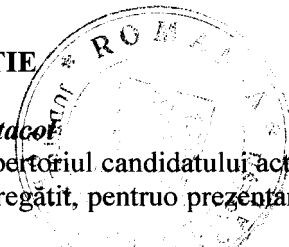
(4) Angajatorul trebuie să supună analizei comitetului de securitate și sănătate în munca documentația referitoare la caracteristicile echipamentelor de munca, ale echipamentelor de protecție colectivă și individuală, în vederea selecționării echipamentelor optime.

(5) Angajatorul trebuie să informeze comitetul de securitate și sănătate în munca cu privire la evaluarea riscurilor pentru securitate și sănătate, măsurile de prevenire și protecție atât la nivel de unitate, cât și la nivel de loc de munca și tipuri de posturi de lucru, măsurile de prim ajutor, de prevenire și stingere a incendiilor și evacuare a lucrătorilor.

(6) Angajatorul comunică comitetului de securitate și sănătate în munca punctul sau de vedere sau, dacă este cazul, al medicului de medicina muncii, serviciului intern sau extern de prevenire și protecție, asupra plangerilor lucrătorilor privind condițiile de munca și modul în care serviciul intern sau extern de prevenire și protecție își îndeplinește atribuțiile.

(7) În cazul în care angajatorul nu ia în considerare propunerile comitetului de securitate și sănătate în munca, trebuie să motiveze decizia sa în fața comitetului; motivația va fi consemnată în procesul-verbal.

ANEXA 5
CLAUZE SPECIFICE PERSONALULUI DIN INSTITUTIE



Cap. I. Conditii specifice privind angajarea personalului artistic din institutia de spectacol

Concursul constă într-o probă de interpretare a unui monolog sau a unei scene din repertoriul candidatului actor, la dorința acestuia, sau în interpretarea unor momente artistice pe care candidatul și le-a pregătit, pentru o prezentare cât mai exactă a calităților sale.

Pentru scenografi, concursul constă într-o probă practică și expunerea unor lucrări scenografice ale candidaților, prezentate oral, din propriul repertoriu sau din repertoriul viitoarei stagiuni a instituției.

Regizorii pot candida la concurs prin susținerea, în fața comisiei, a unor concepții regizorale asupra unor piese de teatru din repertoriul viitoarei stagiuni a instituției sau din propria creație. Comisia de concurs este formată dintr-un număr impar de membri și pentru componența ei se poate cere acceptul consiliului artistic, ai cărui reprezentanți pot să facă parte din comisie.

1. Timpul de muncă și timpul de odihnă

A. Personalul de specialitate artistică și tehnică din Teatrul „Toma Caragiu” din Ploiești are dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu de odihnă plătit, stabilit conform legii, de regulă, între stagiuni. Orice situație de excepție care reclamă continuarea activității artistice, în perioada dintre stagiuni, va putea fi acceptată de conducerea instituției artistice, numai pe baza unui protocol special, semnat cu sindicatul reprezentativ din instituție.

Repausul din timpul repetițiilor zilnice și din timpul spectacolelor, precum și munca suplimentară se stabilesc după cum urmează:

Personal artistic

a) Timpul de muncă este alcătuit din: repetiții, spectacole, repetiții pe grupe fără regizor, studiu individual.

b) Organizarea timpului de muncă (orele de începere și terminare a programului, distribuirea acestora pe zi de muncă precum și pauzele necesare) se stabilește după cum urmează:

- programul zilnic de activitate nu poate începe mai devreme de ora 10,00 și se va încheia cel mai târziu la orele 22,00. Orice depășire se plătește suplimentar conform legii;
- datorită programului special al Teatrului „Toma Caragiu” din Ploiești, zilele libere sunt luni, marți și sărbătorile legale. Zilele de luni, marți și sărbători legale lucrate (numai cu acordul sindicatelor), se plătesc suplimentar conform legii, sau se acorda suplimentări la concediul de odihnă conform protocolului anexă la acest contract.
- de asemenea în conformitate cu prevederile legale, salariații Teatrului „Toma Caragiu” din Ploiești vor beneficia de cel puțin 10 zile lucrătoare, concediul de odihnă suplimentar, în funcție de sporul de muncă grea acordat, cu acordul Inspectoratului Teritorial de Muncă.

c) Serviciul zilnic comporta pauze a căror durată este :

- la 2 ore 15 minute încadrată după prima oră;
- la 3 ore 20 minute încadrată după 1 1/2 oră;
- la 4 ore 40 minute.

Prima zi de lucru a săptămânii este miercuri :

- când este spectacol seara, repetiția se termină cel târziu la ora 14,30;
- studiu individual - minimum 2 ore pe zi;
- repetiții pe grupuri - minimum 1 ora pe zi;
- încălzire înainte de spectacol - 1 oră;
- machiaj, pregătire costum - 1 oră;
- zilele de spectacol sunt miercuri, joi, vineri, sâmbătă și duminică;

Personalul Tehnic de Scenă - mănători decor, tehnicieni lumini, sonorizare, cabinier, machiaj, perucherie, plasatoare, personal întreținere.

Organizarea timpului de muncă se stabilește după cum urmează:

- programul zilnic de activitate nu poate începe mai devreme de ora 08,00 și se va încheia cel mai târziu la orele 22,00;
- programul individual de muncă are o durată de 8 ore;
- munca suplimentară se face numai cu acordul salariatului;
- munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite conform legii;
- datorită programului special al Teatrului „Toma Caragiu” din Ploiești, zilele libere sunt luni, marți și sărbătorile legale. Zilele de luni, marți și sărbători legale lucrate (numai cu acordul sindicatelor), se plătesc suplimentar conform legii, sau se acorda suplimentări la concediul de odihnă conform protocolului anexă la acest contract;

Personalul administrativ, ateliere, pază - poartă.

Organizarea timpului de muncă se stabilește după cum urmează:

- programul zilnic de activitate începe la orele 08,00 și se va încheia la orele 16,00;
- munca suplimentară se face numai cu acordul salariatului;

- munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite conform legii;
- zilele libere sunt sâmbătă, duminică și sărbătorile legale.
- zilele libere lucrate (numai cu acordul sindicatelor), se plătesc suplimentar conform legii, sau se acordă suplimentări la concediul de odihnă conform protocolului anexă la acest contract;
- salariații care, potrivit programului normal de lucru, își desfășoară activitatea în timpul nopții, între orele 22,00 și 6,00, beneficiază pentru orele lucrate în acest interval de un spor pentru munca prestată în timpul nopții de 25% din salariul de bază, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru.
- în cazul în care munca prestată peste durata normală a timpului de lucru nu a putut fi compensată cu timp liber corespunzător, aceasta se plătește în luna următoare, cu un spor aplicat la salariul de bază conform Codului Muncii.
- munca prestată peste durata normală a timpului de lucru și sporul în cunatum de 75% se pot plăti numai dacă efectuarea orelor suplimentare a fost dispusă de șeful ierarhic, 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.

Salariații din instituție au dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu de odihnă plătit, stabilit conform legii, de regulă între stagiuni. Orice situație de excepție care reclamă continuarea activității artistice în perioada dintre stagiuni, va putea fi acceptată de conducerea instituției numai pe baza unui protocol special semnat cu Sindicatul reprezentativ din instituție.

Salariații care își desfășoară activitatea în locuri de muncă deosebite, beneficiază de concedii de odihnă suplimentare stabilite conform legii.

Reprezentantul Sindicatului reprezentativ va fi invitat la ședințele în care se stabilește programul săptămânal.

B. Se poate stabili un program săptămânal de 36 până la 44 de ore, cu condiția ca media lunară să fie de 40 de ore pe săptămână.

C. în perioada de muncă prelungită, convenită de părți, se acordă un interval de odihnă necesar recuperării fizice, de minimum 4 ore.

D. Timpul de muncă este alcătuit din repetiții, spectacole, studiu individual, repetiții pe partide/grupe.

E. Repausul din timpul repetițiilor zilnice, precum și cel din timpul spectacolelor, se va stabili pentru fiecare instituție prin CCMI.

F. în spectacolele cu număr variabil de artiști interpreți, prezența la program se va face prin sistemul de rotație, stabilit prin CCMI, în condițiile legii.

G. Salariații au dreptul, în fiecare an calendaristic, la un concediu de odihnă plătit, stabilit conform legii, de regulă între stagiuni. Orice situație de excepție, care reclamă continuarea/reluarea activității în perioada dintre stagiuni, va putea fi acceptată de conducerea instituției artistice numai pe baza unui protocol special, semnat cu sindicatul reprezentativ din instituție.

H. Salariații care își desfășoară activitatea în locuri de muncă speciale și deosebite beneficiază de concedii de odihnă suplimentare, stabilite conform legii.

2. Abateri și sancțiuni ale salariaților

În cazul absenței de la serviciu, din diferite motive, salariatul este obligat să anunțe în termen șeful compartimentului în care își desfășoară activitatea.

În cazul absenței nemotivate, salariatul suportă sancțiunile impuse de lege. Pentru absență nemotivată de la spectacol, se produce diminuarea corespunzătoare a salariului, pentru timpul nelucrat (spectacolul) și plata rețetei spectacolului, în cazul în care spectacolul a fost suspendat din cauza acestei absențe.

3. Alte măsuri de protecție și facilități acordate salariaților

În cazul în care unitatea și reprezentantul colectivului artistic, din instituție (ales conform Legii nr. 8/1996) încheie contractul cu partenerii străini, potrivit cărora salariații din instituția artistică vor presta activități artistice, în străinătate, implicând cesionarea drepturilor patrimoniale, condițiile de muncă, remunerațiile celorlalte drepturi și obligații ale salariaților se vor stabili prin negocieri, care se vor desfășura în condițiile prevăzute de lege și cu respectarea clauzelor cuprinse în contractul încheiat cu partenerul extern.

Pentru buna desfășurare a acestor negocieri, unitatea va pune la dispoziția reprezentantului colectivului artistic elementele referitoare la condițiile de muncă, la cazare, masa și alte drepturi stabilite cu partenerul străin, inclusiv drepturile de care poate beneficia personalul respectiv.

Salariații din instituție nu vor putea fi obligați la prestarea unor activități diferite de specificul lor (înregistrări radio, TV, înregistrări disc și orice alte înregistrări speciale pe suport magnetic), în contul salariatului. Aceste activități se pot efectua conform Legii nr. 8/1996 (actualizată). Sub nici o formă, înregistrările nu pot fi asimilate cu sarcinile de serviciu.

Înregistrările cu caracter promoțional (casete demo, audio, video) se realizează după încheierea unui protocol cu reprezentanții colectivului artistic, conform legii, și care va preciza modul de folosire a acestora.

Reprezentantul sindicatului reprezentativ participă de drept în toate comisiile, comitetele, consiliile, echipele de negociere ale contractelor de deplasări/turnee și alte forme de organizare specifice, care se constituie în instituțiile de cultură, cu drept de opinie, fără drept de vot.

Cap. II. Consiliul artistic în instituție

Constituirea consiliului artistic al instituției este obligatorie prin efectul semnării CCMR. Consiliul artistic se întrunește lunar sau ori de câte ori este nevoie.

Durata mandatului consiliului artistic va fi de trei ani de la data semnării CCMI.

Consiliul artistic are rol consultativ și funcționează pe baza unui regulament propriu.

Acesta face propuneri, cu privire la strategia culturală a instituției, a programelor și a proiectelor culturale ale instituției, inclusiv cu privire la selecția repertoriului și a turneelor.

De asemenea, consiliul artistic are obligația de a evalua calitatea spectacolului. Înainte de premieră și periodic pe parcursul stagiunii.

Consiliul artistic este compus din până la 11 membri, astfel : directorul artistic al instituției, un reprezentant al secretariatului literar, reprezentanți ai colectivului artistic și personalități ale vieții culturale (critici, dramaturgi etc.)

Cap. III. Turnee și deplasări

I. Următoarele articole sunt valabile pentru instituție :

1. Repetițiile și spectacolele efectuate cu ocazia turneelor și a deplasărilor se desfășoară în cadrul muncii zilnice, astfel:

a. perioada de timp dintre ultima repetiție/spectacol și data plecării va fi de minimum 12 ore pentru actori și 8 ore pentru tehnicieni.

b. prima repetiție/spectacol, după turneu, va avea 3 ore pentru actori și 7 ore pentru tehnicieni și va fi programată la minimum 24 ore de la ora încheierii turneului, pentru actori, și 12 ore pentru tehnicieni.

2. Ziua de turneu poate cuprinde sau nu deplasarea. Se înțelege prin durata de deplasare durata totală a călătoriilor, începând cu ora de convocare pentru plecare sau ora de plecare a trenului, avionului, vaporului, până la sosirea la destinație.

Referitor la raportul timp pentru deplasare pentru activități artistice, se precizează următoarele:

A). Dacă ziua nu cuprinde deplasări, se pot efectua maximum:

a) două repetiții de 3 ore pentru artiști și 5 ore pentru tehnicieni;

b) o repetiție de 3 ore și un spectacol pentru artiști și 5 ore pentru tehnicieni;

c) o repetiție de 3 ore și un spectacol sau o reprezentație generală sau o pregenerală, în limita a cel mult 6 ore pentru artiști și 8 ore pentru tehnicieni; d) două spectacole.

B). În cazul în care călătoria este de 2 ore sau mai puțin, ziua de turneu poate cuprinde maximum:

a) o repetiție de 3 ore pentru artiști și 5 ore pentru tehnicieni;

b) o repetiție de 3 ore și un spectacol pentru artiști și 5 ore pentru tehnicieni;

c) o încălzire și un spectacol (sau o repetiție generală sau pregenerală) sau

d) două spectacole.

C). În cazul unei călătorii mai lungi de 2 ore și mai scurte sau egale cu 5 ore (4 ore în autocar) ziua de turneu poate cuprinde:

a) o încălzire și un spectacol sau

b) un spectacol sau

c) o repetiție de 3 ore pentru artiști sau 6 ore pentru tehnicieni.

D). În cazul unei zile de lucru care comportă o deplasare mai lungă de 5 ore, ziua de turneu poate cuprinde maximum un amplasament și un spectacol.

E). În cazul unei călătorii mai lungi de 8 ore și mai scurte sau egale cu 12 ore în ziua respectivă de turneu/deplasare nu va putea fi programată nici un fel de activitate.

3) În situația în care timpul de deplasare depășește 12 de ore dar nu mai mult de 14 ore este obligatorie asigurarea unui timp de odihnă (cazare) în hoteluri/moteluri de minimum două stele.

Prezentul aliniat se completează cu prevederile legale în vigoare, specifice deplasărilor în țară și străinătate.

Dacă drumul depășește 8 ore de călătorie, ziua de turneu nu poate cuprinde decât montarea decorului.

Programul turneului va trebui să prevadă o zi întreagă de odihnă, încadrată între două nopți, după 5 zile sau 5 spectacole consecutive, călătoria la dus fiind exclusă din calcul, dacă nu depășește 6 ore.

4) Cu ocazia turneelor, se asigură o perioadă de odihnă de 12 ore pentru o zi de turneu. O treime din această perioadă se acordă imediat, la întoarcerea din turneu. Un turneu în străinătate nu poate fi urmat, de regulă, de un spectacol la sediu în mai puțin de 24 de ore. În acest caz, timpul petrecut acasă, între întoarcere și spectacol, contează ca făcând parte din turneu. El nu se calculează ca o compensare de cheltuieli, menționată mai jos.

5) Pentru deplasările în interes de serviciu, valuta necesară, pentru acoperirea unor eventuale cheltuieli neprevăzute, precum și a celor pentru convorbiri telefonice, telex, comisioane de schimb, diferențe de tarif, la cazare și alte asemenea, necesare îndeplinirii misiunii, se acordă, în limita unei sume de până la 50% din totalul diurnei și al plafonului de cazare la care are dreptul personalul. În celelalte cazuri, se aplică prevederile art. 99, din Legea nr. 8/1996 (actualizată).

6) În caz de deplasare în afara sediului și în vederea menținerii unui foarte înalt nivel artistic, unitatea este obligată să respecte prevederile specificate în CCMI, astfel încât condițiile de desfășurare a turneului să nu impună artiștilor un program care să-i solicite fizic și psihic excesiv și care să prejudicieze prestația lor. În special și în măsura posibilului, unitatea va asigura artiștilor un interval de odihnă suficient la sfârșitul unui lung voiaj, va rezerva un timp potrivit între sosirea lor la locul de cazare și începutul primei repetiții etc.

7) Voiajul se efectuează, de regulă, în colectiv. Orice deplasare, în grup sau individuală, va trebui să aibă, în prealabil, acordul scris al conducerii unității. După circumstanțe, artiștii călătoresc :

- cu clasa I vagon de dormit, pe calea ferată, peste 300 de km, dacă se călătorește noaptea;
- cu clasa II vagon cușetă, pe calea ferată, sub 300 de km, dacă se călătorește noaptea;
- cu clasa I, pe calea ferată, peste 300 de km, dacă se călătorește ziua; -cu avionul.

Călătoriile cu avioane charter trebuie să aibă aceleași confort și aceeași securitate, în situația în care timpul de deplasare depășește 24 de ore, este obligatorie asigurarea unui timp de odihnă în hoteluri/moteluri de minimum două stele.

Prezentul aliniat se completează cu prevederile legale în vigoare, specifice deplasărilor în țară și străinătate.

8) Colaborările cu alte instituții artistice se fac cu aprobarea conducerii instituției la care salariatul care colaborează este angajat cu contract individual de muncă, dacă este cazul

9) Condițiile prevăzute în acest capitol pot fi modificate, în cazul în care există alte convenții stabilite între unitate și sindicalul reprezentativ.

Condițiile minimale și obligatorii pentru toate turneele/deplasările din țară și străinătate sunt următoarele:

- a) temperatura din scenă, cabine, culise trebuie să fie de minimum 18 grade Celsius
- b) cabinele trebuie să aibă o minimă dotare (iluminat, grupuri sanitare, apă caldă, mobilier corespunzător-masă machiaj)
- c) condiții de masă și cazare

CAP. IV. Alte prevederi în legătură cu drepturile și obligațiile salariaților

Art. 1. (1) În cazul în care unitatea și reprezentantul colectivului artistic din instituție (ales conform Legii nr. 8/1996 (actualizată), încheie contracte cu terți, potrivit cărora salariații din instituția artistică vor presta activități muzicale sau de spectacol, în țară și în străinătate, implicând cesionarea drepturilor patrimoniale, condițiile de muncă, remunerațiile, celelalte drepturi și obligații ale salariaților, se vor stabili prin negocieri colective, care se vor desfășura în condițiile prevăzute de lege și cu respectarea clauzelor cuprinse în contractul încheiat cu terțul.

(2) Pentru buna desfășurare a negocierilor contractelor cu terții, unitatea va pune la dispoziția reprezentantului colectivului artistic, desemnat conform art. 99 din Legea nr. 8/1996(actualizată), cu modificările și completările ulterioare, respectiv reprezentantului sindicatului reprezentativ din instituțiile de spectacole și concerte, toate elementele necesare încheierii contractului.

(3) Activitățile de înregistrare/fixare, audio/video pe orice fel de suport, în scopul difuzării publice se vor efectua numai după încheierea unui contract cu reprezentantul ales al colectivului artistic, precum și cu dirijorul și cu soliștii. Acesta va prevedea remunerațiile, repertoriul și timpul de lucru necesar. Înregistrările nu pot fi asimilate cu sarcinile de serviciu. Aceste activități nu fac parte din sarcinile de serviciu și nu sunt cuprinse în fișa postului.

(4) Părțile convin că se vor putea face înregistrări cu caracter promoțional, numai cu acordul reprezentantului ales al colectivului artistic, dirijorului și soliștilor cu obligația de a se completa foaia de prezență standard furnizată de societățile de gestiune a drepturilor de proprietate intelectuală membre ale Asociației Organizațiilor Artiștilor Interpreți din Europa - AEPO.

(5) Prin CCMI se vor detalia modalitățile și condițiile de cesionare a drepturilor patrimoniale ale artiștilor interpreți. în condițiile legii.

Art. 2. (1) Salariatul este obligat să utilizeze corespunzător fiecare instrument care i-a fost încredințat.

(2) Unitatea plătește costul reparațiilor necesare. Salariatul răspunde pentru stricăciunile sau pentru pierderea instrumentului folosit în afara interesului de serviciu, chiar dacă nu este vinovat; altfel (folosința în serviciu), răspunde numai dacă stricăciunile le-a provocat el însuși.

(3) În situația în care salariatului nu i s-a pus la dispoziție un instrument și folosește un instrument propriu, încheie cu unitatea un contract de comodat. în baza căruia i se va plăti pentru uzura instrumentului, precum și cheltuielile de reparații.

(4) Accesoriiile (corzi, membrane ancii baghete, păr de arcuș etc.) și consumabilele se asigură de către unitate, în natură sau în echivalent bănesc Cheltuielile pricinuite de înlocuirea accesoriilor la instrumente, se suportă de către unitate.

(5) În turnee și deplasări în țară și în străinătate, organizate de unitate, transportul instrumentelor și taxele vamale (după caz) sunt suportate de către unitate sau de organizator.

Asigurarea de sănătate și a instrumentelor pentru deplasarea în străinătate, în cadrul turneele organizate de instituție, precum și taxele de vize de deplasare sunt suportate de către unitate sau de organizator.

Art. 3. (1) Unitatea contractează, în condițiile legii o asigurare specială, care să acopere atât costul instrumentelor

aparținând artiștilor, declarate de aceștia și admise de consiliul de administrație, cât și pe cele puse la dispoziția lor, contra riscului de furt sau de deteriorare, în orice loc unde orchestra repetă sau cântă, în timpul transporturilor, și pe toată durata turneeelor. Valoarea de asigurare a acestor instrumente va fi fixată de un expert.

(2) În timpul repetițiilor și al spectacolelor îmbrăcăminte artiștilor, depusă în locuri desemnate de conducerea unitatii, va fi, de asemenea, asigurată, în condițiile legii, de către unitate - contra furtului și deteriorării.

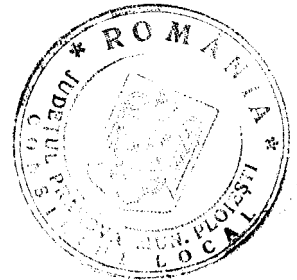
(3) personalul tehnic scenă - echipamentul de lucru/protecție. Unitatea va suporta costul ținutei de scenă.

Art. 4. (1) Artiștii interpreți primesc salariul de baza al gradelor, respectiv treptelor profesionale, în care sunt încadrați. Remunerarea pentru exercitarea unor activități suplimentare se efectuează în temeiul unor contracte de colaborare, în conformitate cu prevederile Legii nr. 8/1996, cu modificări.

(2) Oricare artist interpret, invitat să presteze o activitate solistica, neprevăzută în fișa postului, este remunerat în baza unui contract de colaborare încheiat cu institutia, potrivit legii.

(3) De asemenea, artiștii interpreți solicitați în cadrul aceleiași activități să cinte la unul sau mai multe instrumente, în plus față de instrumentul lor obișnuit, încheie cu angajatorul un contract de colaborare, prin care se stabilește remunerația respectiva, în măsura în care aceasta prestație artistică nu este prevăzută în contractul lor de muncă.

(4) În sensul prezentului contract colectiv de muncă la nivel de ramură, prin contracte de colaborare se înțeleg contractele încheiate în condițiile imperative ale Legii nr. 8/1996, cu modificări.



CONSILIUL LOCAL AL MUNICIPIULUI PLOIEȘTI
COMISIA DE SPECIALITATE NR. 1

COMISIA DE BUGET FINANȚE, CONTROL, ADMINISTRAREA DOMENIULUI
PUBLIC ȘI PRIVAT, STUDII, STRATEGII ȘI PROGNOZE

R A P O R T

Comisia a luat în discuții proiectul de hotarare privind aprobarea contractului colectiv de muncă al Teatrului „Toma Caragiu” Ploiesti

și a emis:

AVÎT FAVORABIL

PREȘEDINTE,
Palas Paul

SECRETAR,
Popa Gheorghe

Data: 30-03-2010