

**TEATRUL NAȚIONAL "MARIN SORESCU" CRAIOVA**

**CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ  
2023 - 2025**

**Din partea**

**TEATRULUI NAȚIONAL  
"MARIN SORESCU" CRAIOVA  
Alexandru BOUREANU - Manager,**

**SINDICATUL "SCENA" DIN TEATRUL  
NAȚIONAL "MARIN SORESCU"  
Marius Ovidiu PÎRLEA – președinte**

**SINDICATUL DIN TEATRUL  
NAȚIONAL "MARIN SORESCU"  
Dodu ISPAS – Președinte**

## **CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ DIN TEATRUL NAȚIONAL "MARIN SORESCU" CRAIOVA**

În temeiul drepturilor garantate de art. 41 alin. (5) din Constituția României, a Legii nr. 53/2003 republicată, cu modificările și completările ulterioare, coroborate cu prevederile Legii nr. 367/2022, se încheie prezentul Contract Colectiv de Muncă din **Teatrul Național „Marin Sorescu” Craiova** între:

1. **Teatrul Național „Marin Sorescu” Craiova cu sediul în municipiul Craiova, str. A.I. Cuza nr 11, cod fiscal 4417168, reprezentată legal prin dl. Boueanu Alexandru, în calitate de Manager.**  
Și
2. **Sindicatul din Teatrul Național "Marin Sorescu" nereprezentativ la nivelul instituției reprezentat legal prin dl. Ispas Dodu, în calitate de Președinte conform Încheierii nr. 45 pronunțată în ședința publică din 16.07.2015, în dosarul nr. 14730/215/2015 la Judecătoria Craiova, secția Civilă - Sindicate cu sediul în municipiul Craiova, cod fiscal 8142639,**
3. **Sindicatul "Scena" din Teatrul Național "Marin Sorescu" nereprezentativ la nivelul instituției reprezentat legal prin dl. Pîrlea Marius Ovidiu, în calitate de Președinte conform Încheierii nr. 1842 pronunțată în ședința publică din 25.11.2020, în dosarul nr. 219657/215/2020 la Judecătoria Craiova, secția 1 Civilă cu sediul în municipiul Craiova, cod fiscal 44016750,**

Prezentul Contract statuează drepturile și obligațiile angajaților din Teatrul Național "Marin Sorescu" Craiova, precum și drepturile și obligațiile angajatorului.

### **CAPITOLUL I Dispoziții generale**

#### **Art. 1.**

Părțile contractante recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în negocierea contractului colectiv de muncă din Teatrul Național „Marin Sorescu” Craiova și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia.

#### **Art. 2.**

(1) Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică tuturor salariaților din Teatrul Național "Marin Sorescu", respectiv personalului artistic și de specialitate artistică, personalului tehnic de scenă, economic, administrativ, muncitorilor de la scenă și deservire.

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

(3) Prezentul contract nu se aplică persoanelor care încheie cu teatrul contracte de comandă (autori, traducători, scenografi, artiști plastici, graficieni, fotografi etc.), contracte de prestații artistice în baza Legii nr. 8/1996, cu modificările și completările ulterioare (regizori, scenografi, actori, dirijori, soliști, muzicieni, etc.), precum și acelor persoane care au încheiate contracte de management.

#### **Art. 3.**

Prezentul contract se încheie pe o perioadă de doi ani.

#### **Art. 4.**

Contractul colectiv de muncă din Teatrul Național „Marin Sorescu” cuprinde drepturile și obligațiile conducerii instituției și ale salariaților, cu privire la stabilirea condițiilor generale și specifice de muncă.

#### **Art. 5.**

(1) Este posibilă o modificare a prezentului contract, prin acord al părților.

(2) Partea care dorește această modificare va trebui să avizeze pe ceilalți semnatori ai acordului, prin

scrisoare recomandată, cu confirmare de primire.

(3) Orice cerere de modificare a prezentului contract, care nu se realizează prin acordul părților atrage după sine noi negocieri.

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

(5) Negocierile cu privire la modificare nu vor putea începe mai târziu de 35 zile de la data comunicării.

(6) Cererile de modificare vor fi depuse de către reprezentanții angajatorului la organizația sindicală, iar ale organizației sindicale la reprezentanții angajatorului.

(7) 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 greva

(8) Modificările aduse contractului și semnate de reprezentanții legali ai ambelor părți produc aceleași efecte ca și contractul, de la data înregistrării lor.

#### **Art. 6.**

Angajatorul, la cererea Organizației sindicale, va pune la dispoziția acesteia, cu cel puțin 5 zile înainte de începerea negocierilor, informațiile și documentele necesare, pentru a putea fi folosite la negocierea CCMI și CIM.

#### **Art. 7.**

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 cel mai favorabil salariaților.

#### **Art. 9.**

Angajatorul va asigura publicarea pe site-ul instituției și comunicarea în format electronic cu toate structurile funcționale, a textului prezentului contract colectiv de muncă la nivel de instituție (CCMI), precum și multiplicarea acestuia, la cererea salariatului, astfel încât angajații să ia cunoștință de conținutul lui.

#### **Art. 10.**

Reprezentanții organizației sindicale și angajatorul vor verifica modul în care sunt respectate prevederile din prezentul contract și vor asigura coroborarea prevederilor regulamentului de ordine interioară cu prevederile prezentului contract.

#### **Art. 11.**

(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 instituții, mai favorabile, acestea vor face parte, de drept, din contract.

(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 potrivit legii.

(5) Stabilirea salariului de bază pentru fiecare funcție și grad sau treaptă profesională trebuie să prevadă un salariu concret pentru fiecare salariat încadrat pe funcția respectivă, potrivit legii.

(6) Fondul de salarii al unei instituții trebuie să aibă în vedere numărul de salariați necesar bunei funcționari a instituției respective, ținând cont de criteriile de normare a muncii, prevăzute de legile în vigoare.

(7) Părțile contractante vor purta negocieri pentru îmbunătățirea cadrului legal privind salarizarea personalului din instituțiile de cultură și, acordarea pe această bază a resurselor financiare corespunzătoare de la bugetele ordonatorului principal de credite.

(8) Pe baza fondurilor astfel aprobate, părțile se vor consulta în ceea ce privește utilizarea acestora pentru acordarea drepturilor de personal și negocierea altor drepturi pecuniare.

#### **Art. 12.**

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

(2) Angajatorul se obligă să nu condiționeze și să nu constrângă sau să limiteze exercitarea activităților liderilor de sindicat, decât în limitele prevăzute de lege, fiind exclusă, în acest sens, orice cenzură sau restricționare.

## **CAPITOLUL II**

### **încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă**

#### **Art. 13.**

(1) În vederea stabilirii concrete a drepturilor și obligațiilor salariaților, se încheie în scris, contractul individual de muncă, câte un exemplar pentru fiecare parte, comunicat prin grija celui care angajează.

(2) Contractul individual de muncă se încheie pe perioadă determinată sau pe perioadă nedeterminată, după cum se prevede în cele ce urmează.

(3) Contractul individual de muncă va respecta clauzele prevăzute de lege, precum și cele din contractele colective de muncă aplicabile.

#### **Art. 14.**

(1) Încheierea contractului individual de muncă se face, potrivit legii, cu respectarea drepturilor fundamentale ale omului, pe criteriul aptitudinilor și al competenței profesionale.

(2) Angajarea și avansarea se fac prin concurs/examen organizate conform H.G. 1336/2022, sau angajare directă în baza O.G. nr. 21/2017, potrivit legii.

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

(4) Concursul de angajare se organizează de către angajator, cu respectarea dispozițiilor legale și ale prezentului contract.

(5) Posturile vacante existente în statul de funcții vor fi scoase la concurs, în raport cu necesitățile instituției prevăzute la alin. (1) și cu dispozițiile legale în vigoare în anul respectiv.

(6) În cazul în care la concursul organizat în vederea ocupării unui post vacant s-a prezentat un singur candidat, încadrarea în muncă se face prin examen.

(7) Condițiile de organizare și modul de desfășurare a concursului/examenului se stabilesc prin regulament aprobat prin hotărâre a Ordonatorului Principal de Credite sau se respectă prevederile H.G. 1336/2022.

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

(9) Promovarea în grade sau trepte profesionale a personalului contractual din sectorul bugetar se face prin examen, conform H.G. 1336/2022 cu modificările și completările ulterioare.

#### **Art. 15.**

(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 la 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 afara situațiilor prevăzute de dispozițiile legale în vigoare), nu dă dreptul celui care angajează de a proceda la desfacerea sau modificarea unilaterală a contractului individual de muncă, pentru acest motiv.

(4) Orice modificare a CIM este rezultatul negocierilor potrivit legii, între angajator și salariat, asistat, la cererea sa, de reprezentantul organizației sindicale din instituție al cărui membru este salariatul

(5) În caz de neînțelegeri, hotărârea se va lua după consultarea comisiei de disciplină, cu respectarea întocmai a dispozițiilor legale în vigoare.

#### **Art. 16.**

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. 17.**

- (1) Încetarea CIM poate avea loc în condițiile prevăzute de lege, printr-unul din următoarele moduri:
1. de drept;
  2. ca urmare a acordului părților, la data convenită de acestea;
  3. ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți, în cazurile și condițiile limitative prevăzute de lege.
- (2) În cazurile în care se procedează la desfacerea contractului individual de muncă din inițiativa instituției sau a angajatului, instituția este obligată, potrivit legii, să acorde un preaviz, iar durata acestuia nu poate fi mai mică de 45 de zile lucrătoare pentru funcțiile de conducere și de 20 de zile lucrătoare pentru funcțiile de execuție.
- (3) În perioada preavizului acordat de instituție, salariații au dreptul să absenteze patru ore pe zi de la programul unității, pentru a-și căuta un loc de muncă, fără ca aceasta să afecteze salariul și celelalte drepturi. Orele necesare pentru căutarea unui loc de muncă se pot acorda prin cumul, în condițiile stabilite de angajator.
- (4) În cazul în care unei persoane i se desface contractul de muncă 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. 18.**

Contractul individual de muncă nu poate fi desfăcut din inițiativa celui care angajează, decât în condițiile legii.

#### **Art. 19.**

- (1) Contractul individual de muncă al salariatului poate fi desfăcut pe motiv de: necorespondere profesională, numai în urma evaluării performanțelor profesionale, lipsa avizelor, autorizațiilor sau studiilor necesare ocupării postului, sau după o cercetare disciplinară 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 de către sindicat și organul sindical superior, la cererea salariatului.
- (3) În caz de anulare a desfacerii contractului de muncă, instituția este obligată să reîncadreze în funcția avută pe cel cărui a s-a desfăcut contractul de muncă în mod nejustificat și să-i plătească despăgubirile stabilite de instanță
- (4) Angajatorul poate dispune concedierea pentru 'motive care țin de persoana salariatului în următoarele situații:
- a. în cazul în care salariatul a săvârșit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii sau de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern, ca sancțiune disciplinară;
  - b. în cazul în care salariatul este arestat preventiv sau arestat la domiciliu pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condițiile Codului de procedură penală;
  - c. în cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat;
  - d. în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat.

(5) În cazul în care concedierea intervine pentru unul dintre motivele prevăzute la alin. 4 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.

(6) În cazul în care concedierea intervine pentru motivul prevăzut la alin. 19 alin 4 lit. a angajatorul poate emite decizia de concediere numai cu respectarea dispozițiilor art. 247 - 252 din Codul Muncii

#### **Art. 20.**

(1) Contractul de muncă al salariatului poate fi desfăcut disciplinar de către angajator numai după efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile și după ascultarea salariatului învinovățit de săvârșirea de abateri disciplinare, căruia i s-a asigurat pe deplin dreptul de apărare conform art. 89-92 din prezentul contract.

(2) în cazul salariaților care sunt membri ai comitetului sindicatului sau ai altor organe sindicale, va fi consultat de către sindicat și organul sindical superior, la cererea salariatului.

(3) în caz de anulare a desfacerii contractului individual de muncă, instituția este obligată să reîncadreze în funcția avută pe cel căruia i s-a desfăcut contractul de muncă în mod nejustificat și să-i plătească despăgubiri egale cu drepturile salariale cuvenite, conform Hotărârii Judecătorești definitive și irevocabile.

#### **Art. 21.**

(1) Prin derogare de la regula generală de CIM pe perioadă nedeterminată, conform art.83 lit. h din Codul Muncii, angajatorul are posibilitatea de a angaja, în cazurile și în condițiile legii și a prezentului contract, personal salariat cu contract individual de muncă pe durată determinată.

(2) Contractul individual de muncă pe durată determinată se poate încheia numai în formă scrisă, cu precizarea expresă a duratei pentru care se încheie.

(3) Contractul individual de muncă pe durată determinată poate fi prelungit și după expirarea termenului inițial, cu acordul scris al părților,

(4) Pentru personalul artistic care a avut succesiv pe mai mult de 10 ani, contracte de angajare în urma unui concurs, se fac demersurile legale necesare pentru a se încheia contracte pe perioadă nedeterminată

(5) Prevederile contractelor individuale de muncă existente la data intrării în vigoare a prezentului contract colectiv de muncă vor fi puse de acord cu prevederile acestuia din urmă, în termen de 120 de zile de la intrarea în vigoare a prezentului contract.

(6) Prevederile articolului 21 alin. 4 nu se aplica salariaților care sunt angajați direct, conform OUG nr 21/2007;

### **CAPITOLUL III**

#### **Condiții de muncă, protecția muncii și P.S.I.**

#### **ART. 22.**

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

(2) Părțile se obligă să respecte prevederile legale în vigoare cu privire la protecția muncii.

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

a) condițiile de muncă din cadrul instituției trebuie să asigure integritatea fizică și psihică a salariatului;

b) se vor lua mai întâi măsurile preconizate să vizeze ameliorarea reală a condițiilor de muncă și numai dacă acest lucru nu este posibil, în condițiile legii;

c) măsurile preconizate pentru ameliorarea condițiilor de muncă trebuie să fie realizate împreună cu reprezentanții organizației sindicale, astfel încât aceștia să fie consultați și informați cu privire la aceste măsuri, care să nu afecteze desfășurarea actului artistic la un nivel calitativ optim.

(4) Angajatorul se va ocupa de ameliorarea mediului din locurile de muncă cu condiții vătămătoare.

**ART. 23.**

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

**ART. 24.**

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

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

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

**ART. 25.**

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

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

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

**ART. 26.**

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

**ART. 27.**

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

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

**ART. 28.**

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

(2) Salariații încadrați în categoriile prevăzute la art. 27 alin. (2) vor fi supuși obligatoriu unui examen medical efectuat de medicul de medicina muncii.

**ART. 29.**

În toate cazurile în care condițiile de muncă s-au înrăutățit, determinând reclasificarea locurilor de muncă, angajatorul și sindicatul reprezentativ au obligația de a solicita, de urgență, organelor competente reclasificarea locurilor de muncă.

**ART. 30.**

(1) Programul de activitate este întocmit de conducerea instituției, conform intereselor instituției și cu

respectarea prevederilor legale în vigoare cu privire la timpul de lucru, aducându-se la cunoștința salariaților înainte de intrarea lui în vigoare, exceptându-se situațiile neprevăzute, sau în funcție de urgența situației. Salariații trebuie să asigure posibilitatea ca instituția să poată lua legătura cu aceștia, pentru situații urgente, deosebite.

(2) Salariații se obligă să respecte programul de activitate stabilit de angajator conform legii, precum și prevederile Regulamentului de Ordine Interioară și ale Regulamentului de Organizare și Funcționare și să fie permanent la curent cu eventualele modificări de program.

(3) Angajatorul se obligă de a respecta periodicitatea alcătuirii și afișării programului săptămânal de activitate.

### **ART. 31.**

(1) Angajatorul este obligat să ia toate măsurile necesare pentru protejarea vieții și sănătății salariaților și să asigure securitatea și sănătatea salariaților în toate aspectele legate de muncă.

(2) Angajatorul asigură planificarea, organizarea și mijloacele necesare activității de prevenire și protecție în cadrul organizației.

(3) La nivelul instituției este constituit, prin decizie, un Comitet de Securitate și Sănătate în muncă cu scopul de a asigura implicarea salariaților în elaborarea și aplicarea deciziilor în domeniul protecției muncii.

### **Art. 32**

(1) În cadrul responsabilităților sale, angajatorul are obligația să ia măsurile necesare pentru:

- a) asigurarea securității și protecția sănătății angajaților;
- b) prevenirea riscurilor profesionale;
- c) informarea și instruirea angajaților în domeniul securității și sănătății muncii;
- d) asigurarea cadrului organizatoric și a mijloacelor necesare securității și sănătății în muncă.

(2) Angajatorul urmărește adaptarea măsurilor prevăzute la alin. (1), ținând seama de modificarea condițiilor, și pentru îmbunătățirea situațiilor existente.

(3) Angajatorul implementează măsurile prevăzute la alin. (1) și (2) pe baza următoarelor principii generale de prevenire:

- a) evitarea riscurilor;
- b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;
- c) combaterea riscurilor la sursă;
- d) adaptarea muncii la om, în special în ceea ce privește proiectarea posturilor de muncă, alegerea echipamentelor de muncă, a metodelor de muncă și de producție, în vederea reducerii monotoniei muncii, a muncii cu ritm predeterminat și a diminuării efectelor acestora asupra sănătății;
- e) adaptarea la progresul tehnic;
- f) înlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau cu ce este mai puțin periculos;
- g) planificarea prevenirii;
- h) adoptarea măsurilor de protecție colectivă față de măsurile de protecție individuală;
- i) aducerea la cunoștința salariaților a instrucțiunilor corespunzătoare.

(4) Fără a aduce atingere altor prevederi ale legislației securității și sănătății muncii, ținând seama de natura activităților desfășurate, angajatorul are obligația:

a) să evalueze riscurile pentru securitatea și sănătatea angajaților, inclusiv la alegerea echipamentelor de muncă, a substanțelor sau preparatelor chimice utilizate și la amenajarea locurilor de muncă;

b) ca, ulterior evaluării prevăzute la lit. a) și dacă este necesar, măsurile de prevenire, precum și metodele de lucru și de producție aplicate de către angajator să asigure îmbunătățirea nivelului securității și al protecției sănătății angajaților și să fie integrate în ansamblul activităților desfășurate și la toate nivelurile ierarhice;

c) să ia în considerare capacitățile angajatului în ceea ce privește securitatea și sănătatea în muncă, atunci când îi încredințează sarcini;

d) să asigure că planificarea și introducerea de noi tehnologii să facă obiectul consultărilor cu angajații și/sau reprezentanții acestora în ceea ce privește consecințele asupra securității și sănătății angajaților, determinate de alegerea echipamentelor, de condițiile și mediul de muncă;



e) să ia măsurile corespunzătoare pentru ca, în zonele cu risc ridicat și specific, accesul să fie permis numai angajaților care au primit și și-au însușit instrucțiunile adecvate.

(5) Măsurile privind securitatea, sănătatea și igiena în muncă nu trebuie să comporte în nicio situație obligații financiare pentru angajați.

### **Art. 33**

(1) Fără a aduce atingere obligațiilor prevăzute la articolele anterioare, angajatorul desemnează unul sau mai mulți angajați pentru a se ocupa de activitățile de protecție și de activitățile de prevenire a riscurilor profesionale.

(2) Angajații desemnați a se ocupa de aceste activități nu trebuie să fie prejudiciați ca urmare a activității lor de protecție și a celei de prevenire a riscurilor profesionale.

(3) Prevenirea riscurilor, precum și protecția sănătății și securitatea angajaților din cadrul Teatrului Național Marin Sorescu sunt asigurate de către lucrătorii desemnați.

(4) Angajații prevăzuți la alineatul anterior trebuie să colaboreze între ei ori de câte ori este necesar.

### **Art. 34**

(1) Angajatorul are următoarele obligații:

a) să ia măsurile necesare pentru acordarea primului ajutor, stingerea incendiilor și evacuarea angajaților, adaptate naturii activității și ținând seama de persoanele prezente;

b) să stabilească legăturile necesare cu serviciile specializate, îndeosebi în ceea ce privește primul ajutor, serviciul medical de urgență, salvare și pompieri.

(2) Pentru aplicarea prevederilor alin. (1), angajatorul trebuie să desemneze angajații care aplică măsurile de prim ajutor, de stingere a incendiilor și de evacuare a angajaților.

(3) Numărul angajaților menționați la alin. (2), instruirea lor și echipamentul pus la dispoziția acestora trebuie să fie adecvate mărimii și/sau riscurilor specifice Teatrului Național Marin Sorescu.

### **Art. 35**

(1) Angajatorul are următoarele obligații:

a) să informeze, cât mai curând posibil, toți angajații care sunt sau pot fi expuși unui pericol grav și iminent despre riscurile implicate de acest pericol, precum și despre măsurile luate ori care trebuie să fie luate pentru protecția lor;

b) să ia măsuri și să furnizeze instrucțiuni pentru a da angajaților posibilitatea să oprească lucrul și/sau să părăsească imediat locul de muncă și să se îndrepte spre o zonă sigură, în caz de pericol grav și iminent;

c) să nu impună angajaților reluarea lucrului în situația în care încă există un pericol grav și iminent, în afara cazurilor excepționale și pentru motive justificate.

(2) Angajații care, în cazul unui pericol grav și iminent, părăsesc locul de muncă și/sau o zonă periculoasă nu trebuie să fie prejudiciați și trebuie să fie protejați împotriva oricăror consecințe negative și nejustificate pentru aceștia.

(3) Angajatorul trebuie să se asigure că, în cazul unui pericol grav și iminent pentru propria securitate sau a altor persoane, atunci când șeful ierarhic imediat superior nu poate fi contactat, toți angajații sunt apti să aplice măsurile corespunzătoare, în conformitate cu cunoștințele lor și cu mijloacele tehnice de care dispun, pentru a evita consecințele unui astfel de pericol.

(4) Angajații nu trebuie să fie prejudiciați pentru cazurile prevăzute la alin. (3), cu excepția situațiilor în care aceștia acționează imprudent sau dau dovadă de neglijență gravă.

### **Art. 36**

(1) În vederea asigurării condițiilor de securitate și sănătate în muncă și pentru prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, angajatorii au următoarele obligații:

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

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

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

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

e) să ia măsuri pentru asigurarea de materiale necesare informării și instruirii angajaților cu privire la securitatea și sănătatea în muncă;

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

g) să ia măsuri pentru autorizarea exercitării meseriilor și a profesiilor prevăzute de legislația specifică;

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

i) să prezinte documentele și să dea relațiile solicitate de inspectorii de muncă în timpul controlului sau al efectuării cercetării evenimentelor;

j) să asigure realizarea măsurilor dispuse de inspectorii de muncă cu prilejul vizitelor de control și al cercetării evenimentelor;

k) să desemneze, la solicitarea inspectorului de muncă, angajații care să participe la efectuarea controlului sau la cercetarea evenimentelor;

l) să nu modifice starea de fapt rezultată din producerea unui accident mortal sau colectiv, în afară de cazurile în care menținerea acestei stări ar genera alte accidente ori ar periclita viața accidentaților și a altor persoane.

(2) Materialele igienico-sanitare se acordă în mod obligatoriu și gratuit de către angajatori.

(3) Categoriile de materiale igienico-sanitare, precum și locurile de muncă ce impun acordarea acestora se stabilesc prin contractul colectiv de muncă sau contractul individual de muncă.

### **Art. 37**

(1) Măsurile prin care se asigură supravegherea corespunzătoare a sănătății angajaților în funcție de riscurile privind securitatea și sănătatea în muncă se stabilesc potrivit reglementărilor legale.

(2) Măsurile prevăzute la alin. anterior vor fi stabilite astfel încât fiecare angajat să poată beneficia de supravegherea sănătății la intervale regulate.

(3) Supravegherea sănătății angajaților este asigurată prin medicii de medicină a muncii.

### **Art. 38**

(1) Angajatorul trebuie să asigure condiții pentru ca fiecare lucrător să primească o instruire suficientă și adecvată în domeniul securității și sănătății în muncă, în special sub formă de informații și instrucțiuni de lucru, specifice locului de muncă și postului său:

a) la angajare;

b) la schimbarea locului de muncă sau la transfer;

c) la introducerea unui nou echipament de muncă sau a unor modificări ale echipamentului existent;

d) la introducerea oricărei noi tehnologii sau proceduri de lucru;

e) la executarea unor lucrări speciale.

(2) Instruirea prevăzută la alin. (1) trebuie să fie:

a) adaptată evoluției riscurilor sau apariției unor noi riscuri;

b) periodică și ori de câte ori este necesar.

(3) Angajatorul se va asigura că angajații proprii și/sau din exterior, care desfășoară activități în instituție, au primit instrucțiuni adecvate referitoare la riscurile legate de securitate și sănătate în muncă, pe durata desfășurării activităților.

(4) Reprezentanții angajaților cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății în muncă au dreptul la instruire corespunzătoare.

(5) Instruirea prevăzută la art. anterior alin. (1), (2) și (4) nu poate fi realizată pe cheltuiala angajaților și/sau a reprezentanților acestora.

(6) Instruirea prevăzută la art. anterior alin. (1) și (2) trebuie să se realizeze în timpul programului de lucru.

(7) Instruirea angajaților în domeniul securității și sănătății în muncă, precum și în domeniul situațiilor de urgență, se efectuează obligatoriu la angajare, apoi periodic în funcție de postul ocupat.

### **Art. 39**

(1) Fiecare angajat trebuie să își desfășoare activitatea, în conformitate cu pregătirea și instruirea sa, precum și cu instrucțiunile primite din partea angajatorului, astfel încât să nu expună la pericol de accidentare sau îmbolnăvire profesională atât propria persoană, cât și alte persoane care pot fi afectate de acțiunile sau omisiunile sale în timpul procesului de muncă.

(2) În mod deosebit, în scopul realizării obiectivelor prevăzute în prezentul contract, lucrătorii au următoarele obligații:

a) să utilizeze corect mijloacele de muncă;

b) să respecte regulile și măsurile de apărare împotriva incendiilor, aduse la cunoștință, sub orice formă, de către angajații desemnați;

c) să utilizeze substanțele periculoase, instalațiile, aparatura și echipamentele, potrivit instrucțiunilor tehnice, precum și celor date de angajații desemnați;

d) să nu efectueze manevre nepermise sau modificări neautorizate ale sistemelor și instalațiilor de apărare împotriva incendiilor;

e) să comunice imediat angajatorului și/sau angajaților desemnați orice situație de muncă despre care au motive întemeiate să o considere un pericol pentru securitatea și sănătatea angajaților;

f) să aducă la cunoștință șefului direct și/sau angajatorului accidente suferite de propria persoană;

g) să coopereze cu angajatorul și/sau cu angajații desemnați, atât timp cât este necesar, pentru a face posibilă realizarea oricăror măsuri sau cerințe dispuse de către inspectorii de muncă și inspectorii sanitari, pentru protecția sănătății și securității lucrătorilor;

h) să coopereze, atât timp cât este necesar, cu angajatorul și/sau cu angajații desemnați, pentru a permite angajatorului să se asigure că mediul de muncă și condițiile de lucru sunt sigure și fără riscuri pentru securitate și sănătate, în domeniul său de activitate;

i) să își însușească și să respecte prevederile legislației din domeniul securității și sănătății în muncă și măsurile de aplicare a acestora;

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

(3) Obligațiile prevăzute la alin. (1) se aplică, după caz, și celorlalți participanți la procesul de muncă, potrivit activităților pe care aceștia le desfășoară.

### **Art. 40.**

(1) În toate situațiile în care normele de muncă nu asigură un grad complet de ocupare, conduc la o suprasolicitare fizică și psihică excesivă sau, după caz, nu corespund condițiilor pentru care au fost elaborate, se impune reexaminarea și redimensionarea lor. Aceasta poate fi cerută atât de angajator, cât și de sindicatele reprezentative. 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) În cazul nerespectării programului de activitate și a prevederilor CCM, organizația sindicală sesizează angajatorul de acest lucru și dacă nici atunci nu sunt respectate acestea acționează prin oprirea lucrului pentru depășirea normelor respective.

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

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

### **Art. 41.**

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

- a) asigurarea condițiilor de muncă (iluminat, microclimat, zgomot, vibrații, temperatura - minimum 20°C - maxim 27°C, aerisire, umiditate);
  - b) amenajarea corespunzătoare a anexelor sociale ale locurilor de muncă (vestiare, băi, grupuri sanitare, săli repaus, cantina-restaurant);
  - c) diminuarea, până la eliminarea treptată, a emisiunilor poluante.
- (2) Dacă temperatura în scenă cu 30 de minute înainte de începerea spectacolelor nu se încadrează între 18 grade C – 27 grade C, angajatorul va face toate demersurile pentru a se ține spectacolul în aceste condiții.
- (3) Salariații sunt obligați să păstreze în bune condiții amenajările efectuate de angajator, să nu le deterioreze, descompleteze și să nu sustragă componente ale acestora.
- (4) Echipamentele de lucru la scenă și la producție se suportă integral de către angajator, în limita fondurilor disponibile în buget.
- (5) Echipamentele de protecție la scenă și la producție se suportă de către angajator ( filtre antipraf, instalații climatizare, aspiratoare), etc în limita fondurilor disponibile în buget.
- (6) Echipamentele de lucru și de protecție la administrativ (sala mare, sala mică, foyer) se suportă de către angajator ( produși chimici pentru curățenie, mopuri, găleți, etc.) în limita fondurilor disponibile în buget

#### **Art. 42.**

- (1) Angajatorul, este obligat să solicite la angajare examinarea medicală a candidaților. în scopul de a constata dacă sunt apti pentru desfășurarea activității în postul pe care ar urma să-l ocupe, precum și, ulterior examinarea medicală periodică, pentru prevenirea îmbolnăvirilor profesionale.
- (2) Cheltuielile ocazionate de examinare se vor suporta conform legii. în nici un caz examenul medical nu va putea fi folosit pentru desfacerea abuzivă a contractului de muncă al unui salariat.
- (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 muncă pe instituție prevăd examinări medicale la termene mai scurte, determinate de condițiile deosebite de la locurile de muncă, 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 angajator și selectate potrivit legii.

#### **Art. 43.**

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

#### **Art. 44.**

- (1)Părțile convin să facă demersurile posibile pentru obținerea de abonamente speciale la o clinica de sănătate pentru toți angajații teatrului în vederea efectuării de analize medicale la preț preferențial
- (2)De asemenea, angajatorul, la solicitarea scrisă a salariaților, va reține pe statele de salarii si va vira ratele reprezentând asigurări voluntare de sănătate

#### **Art. 45.**

- (1) Părțile vor asigura un regim de protecție specială muncii femeilor și tinerilor în vârstă de până la 18 ani, cel puțin la nivelul drepturilor specifice reglementate de legislația muncii și de prevederile prezentului contract, pe care le socotesc ca fiind minimale.
- (2) Angajatorul este obligat a evita folosirea femeilor gravide sau care alăptează sau a tinerilor sub 18 ani în locuri de muncă periculoase, grele sau nocive.

#### **Art. 46.**

Angajatorul nu va refuza angajarea sau, după caz, menținerea în muncă a persoanelor cu handicap, în cazurile în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligațiilor de serviciu aferente posturilor existente, cu excepțiile prevăzute în O.G. nr. 21/2007 modificată.

**Art. 47.**

În cazul recomandărilor medicale, angajatorul împreună cu organizația sindicală vor asigura trecerea salariaților în alte locuri de muncă și, după caz, recalificarea sau reconversia acestora, în funcție de posibilitățile instituției.

**Art. 48.**

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

(2) Timpul de muncă afectat activității în comitetele de securitate și sănătate în muncă se consideră timp de lucru efectiv prestat și va fi prevăzut în contractul colectiv de muncă la nivel de unitate.

(3) Activitatea comitetelor de securitate și sănătate în muncă se va desfășura în baza regulamentelor proprii, aprobate de angajator și de organizația sindicală.

**CAPITOLUL IV****Salarizarea și alte drepturi salariale****Art. 49**

(1) Salariul reprezintă contraprestația muncii depuse de angajat în baza contractului individual de muncă.

(2) Pentru munca prestată în baza contractului individual de muncă fiecare angajat are dreptul la un salariu exprimat în bani.

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

(4) Salariul cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, sporurile, precum și alte adaosuri, conform prevederilor privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice.

(5) Salariile se plătesc înaintea oricăror alte obligații bănești ale angajatorului.

(6) Sistemul de salarizare a personalului din Teatrul Național "Marin Sorescu" Craiova se stabilește prin acte normative ce reglementează salarizarea personalului contractual din sistemul bugetar, în prezent Legea nr. 153/2017.

(7) Salariul se plătește în bani, o dată pe lună, în baza OAP. 86/2005 cu modificările și completările ulterioare, în prezent la data de 15 ale lunii.

(8) Plata salariului se poate efectua prin virament într-un cont bancar sau numerar la casieria instituției, conform normelor legale în vigoare.

(9) Salariul se plătește direct titularului sau persoanei împuternicite de acesta.

(10) Angajatorul poate acorda, în limitele prevăzute de lege, de prevederile bugetare, și cu aprobarea ordonatorului principal de credite, alte drepturi salariale.

**Art. 50.**

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

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

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

În cazul în care desfășurarea activității instituției este redusă la o normă minimă ori nu a fost întreruptă total și activitatea se desfășoară conform planificării conducerii instituției, toți salariații vor primi 75% din salariul de bază și din sporurile aferente.

(4) În cazurile prevăzute în alin. 3, salariatul beneficiază și de celelalte drepturi prevăzute de lege

pentru astfel de situații.

(5) Salariul de bază se stabilește conform prevederilor legale și ordinelor emise de ordonatorul principal de credite.

(6) Angajatorul va lua toate măsurile necesare pentru evitarea subiectivismului și a arbitrarului în aplicarea normelor concrete de evaluare a performanțelor profesionale individuale, conform ordinului Ministerului Culturii și Identității Naționale nr. 2093/2018. Conducătorul instituției care, cu rea-credință, încalcă sau aplică greșit normele procedurale privind evaluarea performanțelor profesionale individuale răspunde potrivit legii, material și disciplinar.

(7) La contestarea evaluărilor, salariatul contestatar va putea fi asistat, la cererea sa, de un reprezentant al organizației sindicale.

## **CAPITOLUL V - Timpul de muncă și timpul de odihnă**

### **Art. 51.**

(1) Durata timpului de muncă nu poate depăși 40 de ore pe săptămână 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 lucru poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, care include și orele suplimentare, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de 12 luni, să nu depășească 48 de ore pe săptămână.

(4) La stabilirea perioadelor de referință prevăzute la alin. 3 nu se ia în calcul durata concediului de odihnă și situațiile de suspendare a contractului individual de muncă.

(5) Timpul de lucru în Teatrul Național „Marin Sorescu”, datorită specificului activității, se compune din: timp de lucru în cadrul instituției, stabilit prin programul de muncă comunicat prin avizierul instituției și timp de lucru individual, specific fiecărei profesii, în afara acestui program, efectuat la adresa declarată de fiecare salariat, fără ca această împărțire să afecteze drepturile salariale ale angajaților.

(6) Programul de desfășurare a activităților se va face cunoscut salariaților cu cel puțin 7 zile calendaristice înainte de aplicare, prin avizierul instituției. În situații deosebite, conducerea instituției își rezervă dreptul de a modifica programul săptămânal, iar salariații sunt obligați să-l consulte și să-și însușească zilnic până la ora 13,30. Dacă survine o modificare după ora 13.30, angajatorul este obligat să anunțe angajatul prin telefon, e-mail, pagina de Facebook.

(7) Programul zilnic de activitate se va încheia de regula la ora 22.00

(8) În cazul în care programul afișat nu se respectă din motive independente de voința salariaților, se consideră programul ca fiind îndeplinit integral.

(9) Prin excepție, în perioadele de pregătire a premierelor, a reluărilor (producții care nu au fost jucate în ultimii 3 ani), a pregătirii producțiilor cu dificultate mare, a unor turnee sau a spectacolelor în care sunt invitați realizatori artistici externi, programul va fi prelungit cu condiția recuperării orelor în perioada dintre stagiuni, în conformitate cu prevederile legale.

(10) Pauza de masă pentru toți salariații este de 15 minute și este inclusă în programul zilnic de lucru.

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

(12) Salariații au dreptul între două zile de muncă la un repaus ce nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive.

(13) Prin excepție, în cazul muncii în schimburi, acest repaus nu poate fi mai mic de 8 ore între schimburi.

(14) Turneele și participările la festivaluri, gale, alte evenimente organizate în afara sediului, vor fi efectuate pe baza unui contract negociat între conducere și beneficiari.

(15) În caz de deplasare în afara sediului și în vederea menținerii unui înalt nivel artistic, conducerea instituției este obligată să respecte prevederile specificate în contractul colectiv de muncă, astfel încât condițiile de desfășurare a turneului să nu impună personalului care face deplasarea un program care să-i solicite fizic și psihic excesiv și care să prejudicieze prestația lor. În special și în măsura posibilului, conducerea instituției va asigura personalului ce face deplasarea, un interval de odihnă suficient la sfârșitul unui lung voiaj (mai lung de 8 ore), va rezerva un timp potrivit între sosirea lor la locul de cazare și începutul primei repetiții etc.

(16) În cazul deplasărilor în afara sediului și pentru prezentarea spectacolelor la nivel înalt artistic, conducerea instituției va negocia cu beneficiarul asigurarea condițiilor de deplasare astfel încât trupa care va face deplasarea să aibă condiții decente de transport și de cazare. Pentru un voiaj mai mare de 8 ore se va solicita beneficiarului o zi de cazare în plus pentru odihna trupei.

(17) Voiajul se efectuează, de regulă, în colectiv. Orice deplasare, în grup sau individuală, va trebui să aibă, în prealabil, acordul scris al conducerii instituției. După circumstanțe, personalul care face deplasarea călătorește cu mijloace de transport, conform legii:

(18) Salariații au obligația de a anunța conducerea instituției cu 30 de zile înainte de data începerii turneului angajat de instituție, indisponibilitatea acestora de a participa la respectivul turneu, indisponibilitate determinată de motive medicale sau personale bine fundamentate.

(19) Participanții la turneu, au obligația să respecte sarcinile de serviciu pe perioada deplasării, astfel cum sunt prevăzute în fișa postului, nerespectarea acestora atrăgând sancțiuni disciplinare sau materiale, după caz.

(20) Pe durata stagiunii, personalul angajat din cadrul instituției poate părăsi teritoriul național (pleca în străinătate) numai cu acordul scris al conducerii teatrului.

#### **Art. 52.**

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

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

#### **Art. 53.**

(1) Salariații care își desfășoară activitatea în locuri cu condiții grele de muncă, periculoase sau vătămătoare, beneficiază de recuperarea timpului suplimentar de muncă prestat, în condițiile prevăzute de lege și de prezentul contract. Modalitățile specifice de recuperare se vor stabili ulterior, fără a afecta programul instituției.

(2) Salariații pot fi chemați să presteze ore suplimentare numai cu acordul lor, cu excepția cazurilor de forță majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident.

(7) Stabilirea programului de lucru ce implică ore suplimentare, se va face cu acordul salariatului.

#### **Art. 54.**

Programul de lucru pentru personalul artistic și tehnic din cadrul instituției este inegal / flexibil, fiind specificat în contractul individual de muncă.

#### **Art. 55.**

(1) Pe parcursul unei săptămâni de lucru, angajatorul este obligat să acorde minim o zi liberă pentru personalul artistic și tehnic de scenă. A doua zi de repaus săptămânal se acordă, prin excepție de la Codul Muncii, în alte zile ale săptămânii, în cazul în care nu se poate acorda liberul datorită programului acesta va fi cumulat la concediul de odihnă, în vacanța dintre stagiuni.

(2) Zilele de repaus săptămânal și zilele de sărbătoare legală care nu au putut fi acordate, vor fi acordate în lunile următoare, iar dacă nici acest lucru nu este posibil, vor fi acordate în vacanța dintre stagiuni, fiind considerate recuperări neefectuate în cursul anului, conform prevederilor legale.

(3) Repausul săptămânal pentru personalul administrativ și personalul atelierelor de producție se stabilește în zilele de sâmbătă și duminică.

#### **Art. 56.**

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

(2) Salariații au dreptul în fiecare an calendaristic, la un concediu de odihnă plătit, de minimum 21 de zile lucrătoare, care se calculează astfel:

- până la 15 ani vechime - 21 zile lucrătoare
- peste 15 ani vechime - 25 zile lucrătoare.

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

(4) Salariații care își desfășoară activitatea în locuri de muncă cu condiții grele, periculoase sau vătămătoare, speciale și deosebite, nevăzătorii și alte persoane cu handicap, beneficiază de concedii de odihnă suplimentare de 3 zile lucrătoare pe an, conform dispozițiilor legale. Conducerea Teatrului nu se opune să se acorde 5 zile lucrătoare, în măsura în care Sindicatul va face toate demersurile necesare pentru a se obține aprobările și avizele necesare, prevăzute de lege

(5) Salariatele care urmează o procedura de fertilizare „in vitro», beneficiază anual, de un concediu de odihnă suplimentar, plătit, de trei zile care se acorda după cum urmează:

- a) 1 zi la data efectuării puncției ovariene;
- b) 2 zile începând cu data efectuării embriotransferului.

Cererea privind acordarea concediului de odihnă suplimentar prevăzut la alin. (1) va fi însoțită de scrisoarea medicală eliberată de medicul specialist, în condițiile legii.

(6) Concediul anual de odihnă se acordă, de regulă, în perioada dintre stagioni.

(7) Programarea concediilor de odihnă pentru personalul artistic și tehnic, se face până la sfârșitul anului calendaristic pentru anul următor, conform legii

#### **Art. 57**

(1) Pentru perioada concediului de odihnă salariații au dreptul la o indemnizație calculată în raport cu numărul de zile de concediu înmulțite cu media zilnică a salariului de baza, sporului de vechime și, după caz, indemnizației pentru funcția de conducere, luate împreună, corespunzătoare fiecărei luni calendaristice în care se efectuează zilele de concediu de odihnă.

(2) Media zilnică a veniturilor prevăzute la alin. (1) se stabilește în raport cu numărul zilelor lucrătoare din fiecare lună în care se efectuează zilele de concediu.

(3) La determinarea indemnizației de concediu de odihnă se vor lua în calcul, pe lângă salariul de bază, și sporurile de care beneficiază, potrivit legii.

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

#### **Art. 58**

(1) Concediul anual de odihnă va putea fi fracționat, la solicitarea salariatului, cu condiția ca una din fracțiuni să fie de cel puțin 10 zile lucrătoare de concediu neîntrerupt, într-un an calendaristic și să nu pericliteze desfășurarea normală a activității.

(2) Când din motive neimputabile salariatului, acesta nu și-a efectuat integral concediul de odihnă pe anul în curs, concediul neefectuat se va acorda, într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual în perioada solicitată de salariat, cu condiția de a nu fi periclitată activitatea instituției.

(3) Angajatorul poate rechema salariatul din concediul de odihnă în caz de forță majoră sau pentru interese urgente care impun prezența salariatului la locul de muncă. În acest caz, angajatorul are obligația de a suporta toate cheltuielile necesare salariatului și a familiei sale, în vederea revenirii la locul de muncă, precum și eventuale prejudicii suferite de acesta ca urmare a întreruperii concediului de odihnă.

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

#### **Art. 59.**

(1) În afara concediului legal plătit pentru creșterea copiilor în vârstă de până la 2 ani, sau în cazul copilului cu handicap, de până la 7 ani, salariații mamă poate beneficia de încă un an concediu fără plată, fără a afecta programul instituției.

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

#### **Art. 60.**

Salariații au dreptul, potrivit legii, la zile libere plătite pentru evenimente deosebite în familie, sau alte



situații, după cum urmează:

- a) căsătoria salariatului - 5 zile lucrătoare;
- b) căsătoria unui copil – 3 - 5 zile lucrătoare în funcție de solicitarea salariatului;
- c) nașterea unui copil - 5 zile lucrătoare + 10 zile lucrătoare acordate soțului dacă a urmat un curs de puericultură;
- d) decesul unei rude (inclusiv prin alianță) până la gradul doi – 3 – 5 zile lucrătoare;
- e) donatorii de sânge - conform legii;

#### **Art. 61.**

(1) Angajatorul are obligația acordării concediului de îngrijitor salariatului în vederea oferirii de către acesta de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave, cu o durată de 5 zile lucrătoare într-un an calendaristic, la solicitarea scrisă a salariatului.

(2) Pe durata perioadei prevăzute la alin. (1) salariații au dreptul la zile libere plătite, care nu se includ în durata concediului de odihnă anual și constituie vechime în muncă și în specialitate

(3) Prin derogare de la prevederile art. 224 alin. (2) din Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății, republicată, cu modificările și completările ulterioare, salariații care beneficiază de concediul de îngrijitor sunt asigurați, pe aceasta perioadă, în sistemul asigurărilor sociale de sănătate fără plata contribuției. Perioada concediului de îngrijitor constituie stagiul de cotizare pentru stabilirea dreptului la indemnizație de șomaj și indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă acordate în conformitate cu legislația în vigoare.

#### **Art. 62.**

(1) Salariatul are dreptul de a absenta de la locul de muncă în situații neprevăzute, determinate de o situație de urgență familială cauzată de boală sau de accident, care fac indispensabilă prezența imediată a salariatului, în condițiile informării prealabile a angajatorului și cu recuperarea perioadei absente până la acoperirea integrală a duratei normale a programului de lucru a salariatului.

(2) Absentarea de la locul de muncă prevăzută la alin. (1) nu poate avea o durată mai mare de 10 zile lucrătoare într-un an calendaristic.

(3) Angajatorul și salariatul stabilesc de comun acord modalitatea de recuperare a perioadei de absență, precizată la alin. (1), în limita numărului de zile prevăzute la alin. (2).

#### **Art.63.**

(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 acordă la solicitarea salariatului, pe perioada formării profesionale pe care salariatul o urmează din inițiativa sa, conform legii.

(4) Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului numai cu acordul organizației sindicale și numai dacă absența salariatului ar prejudicia grav desfășurarea activității.

(5) Cererea de concediu fără plată pentru formare profesională trebuie să fie înaintată conducerii instituției cu cel puțin 30 de zile înainte de efectuarea acestuia și trebuie să precizeze data de începere a stagiului de formare profesională, domeniul și durata acestuia, precum și denumirea instituției de formare profesională.

(6) Efectuarea concediului fără plată pentru formare profesională se poate realiza și fracționat în cursul unui an calendaristic, pentru susținerea examenelor de absolvire a unor forme de învățământ sau pentru susținerea examenelor de promovare în anul următor în cadrul instituțiilor de învățământ superior, cu respectarea condițiilor stabilite la alin. (5).

(7) În cazul în care, în cursul unui an calendaristic, pentru salariații în vârstă de până la 25 de ani și, respectiv, în cursul a 2 ani calendaristici consecutivi, pentru salariații în vârstă de peste 25 de ani, nu a fost asigurată participarea la o formare profesională pe cheltuielile angajatorului, salariatul în cauză are dreptul la un concediu pentru formare profesională plătit de angajator, de până la 10 zile lucrătoare, în limita fondurilor aprobate în buget în acest scop.

(8) În situația prevăzută la alin. (7), indemnizația de concediu va fi stabilită conform art. 57.

(9) Perioada în care salariatul beneficiază de concediu plătit prevăzut la alin. (7) se stabilește de

comun acord cu angajatorul. Cererea de concediu plătit pentru formare profesională va fi înaintată conducerii în condițiile prevăzute de alin. (5).

(10) Durata concediului de formare profesională nu poate fi dedusă din concediul de odihnă anual și este asimilată unei perioade de muncă efectivă în ceea ce privește drepturile cuvenite salariatului, altele decât salariul.

(11) Pentru rezolvarea unor situații personale, altele decât cele prevăzute la alin. (1)-(10), salariații au dreptul la concedii fără plată. Personalul artistic, tehnic și administrativ are dreptul, într-o stagiune, la 360 de zile calendaristice de concediu fără plată, cu respectarea următoarelor condiții:

- cererea de concediu fără plată să nu afecteze buna desfășurare a activității;
- să fie avizată în prealabil de către șeful de compartiment.

Prin excepție, pentru cazuri temeinic justificate - probleme de sănătate ale salariatului sau al unei rude de gradul I a acestuia - concediul fără plată poate fi acordat pe o perioadă de până la 12 de luni, cu avizul prealabil al șefului de compartiment.

(12) Perioada de concediu fără plată nu constituie vechime în muncă.

## **CAPITOLUL VI - Alte măsuri de protecție și facilități acordate salariaților**

### **Art. 64.**

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

### **Art. 65.**

(1) Concedierea determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat ca urmare a dificultăților economice, a transformărilor tehnologice sau a reorganizării activității;

- a) desființarea locului de muncă trebuie să fie efectivă și să aibă o cauză reală și serioasă, dintre cele prevăzute la alin. (1);
- b) concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului poate fi individuală sau colectivă;
- c) salariații concediați pentru motive care nu țin de persoana lor beneficiază de măsuri active de combatere a șomajului și pot beneficia de compensații în condițiile prevăzute de lege și de prevederile pentru concedierea colectivă.

(2) Prin concediere colectivă se înțelege concedierea, într-o perioadă de 30 de zile calendaristice, dispusă din unul sau mai multe motive dintre cele prevăzute la art. 59 alin. (1) a unui număr de:

- a) cel puțin 5 salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați mai mult de 20 de salariați și mai puțin de 100 de salariați;
- b) cel puțin 10 % din salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați cel puțin 100 de salariați, dar mai puțin de 300 de salariați;
- c) cel puțin 30 de salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați cel puțin 300 de salariați.

(3) în cazul concedierilor colective, angajatorului îi revin obligațiile prevăzute de legea prin care se dispune concedierea colectivă. În cazul absenței reglementării, se va ține seama de pașii prevăzuți la art. 66-69.

### **Art. 66**

Angajatorul are obligația să notifice, în scris sindicatului intenția de concediere colectivă, cu cel puțin 45 de zile calendaristice anterioare emiterii deciziilor de concediere.

a) Notificarea intenției de concediere colectivă se face sub forma unui proiect de concediere colectivă, care trebuie să cuprindă:

- numărul total și categoriile de salariați;
- motivele care determină concedierea;
- numărul și categoriile de salariați care vor fi afectați de concediere;
- criteriile avute în vedere, potrivit legii și/sau contractelor colective de muncă, pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere;
- criteriile avute în vedere, pentru limitarea numărului concedierilor;
- măsurile pentru atenuarea consecințelor concedierii și compensațiile ce urmează să fie

acordate salariaților supuși concedierii, conform dispozițiilor legale și contractului colectiv de muncă aplicabil;

- data de la care sau perioada în care vor avea loc concedierile;
- termenul înăuntrul căruia sindicatele reprezentative pot face propuneri pentru evitarea ori diminuarea numărului salariaților concediați.

b) Angajatorul are obligația să comunice o copie a notificării sus-menționate la inspectoratul teritorial de muncă și agenției județene pentru ocuparea forței de muncă la aceeași dată la care a comunicat-o organizației sindicale.

#### **Art. 67.**

(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 muncă ori, cuprinderea într-o formă de recalificare profesională, în vederea ocupării unui post în aceeași instituție.

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

(3) În cazul în care la nivelul instituției apare necesitatea unor concedieri colective, urmare a privatizării sau concesionării instituției, salariații vor beneficia de salarii compensatorii, acordate în condițiile legii.

#### **Art. 68.**

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

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

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

- a) dacă măsura ar putea afecta doi soți care lucrează în aceeași unitate, se desface contractul de muncă al soțului care are venitul cel mai mic, fără ca prin aceasta să se poată desface contractul de muncă al unei persoane care ocupă un post nevizat de conducere;
- b) măsura să afecteze, mai întâi, persoanele care nu au copii în întreținere;
- c) măsura să afecteze, numai în ultimul rând, femeile care au în îngrijire copii, bărbați văduvi sau divorțați care au în îngrijire copii, unici întreținători de familie, precum și salariații bărbați sau femei, care mai au cel mult 3 ani până la pensionarea lor, la cerere.

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

(4) Disponibilizarea se va efectua cu consultarea organizației sindicale.

#### **Art. 69.**

(1) Dacă instituția își reduce activitatea și numărul de salariați, dar revine la activitatea și numărul de salariați inițiale, într-o perioadă de 45 zile de la luarea măsurilor de desfacere a contractelor individuale de muncă, are obligația să facă publică aceasta și să anunțe în scris sindicatele reprezentative.

(2) Instituția va reangaja, în condițiile legii, salariații cărora li s-au desfăcut contractele individuale

de muncă care au pregătirea și competența necesară pentru ocuparea posturilor vacante și care s-au prezentat în termen de 20 de zile de la data anunțului.

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

#### **Art. 70**

(1) Salariații pot beneficia, de ajutoare, de deces, accidente de muncă și alte ajutoare prevăzute de lege.

(2) Sindicatele legal constituite la nivelul Teatrului Național Marin Sorescu din Craiova vor beneficia de maxim 6 (șase) ori pe an, din partea angajatorului, de servicii pentru organizarea de evenimente culturale cu un tarif reprezentând 25% din tarifele aprobate prin OMC nr. 2871/27.04.2022, cu modificările și completările ulterioare, în acest sens fiind înaintată conducerii o solicitare scrisă.

#### **Art. 71**

Salariații instituției trimiși în delegație în țară vor beneficia de decontarea cheltuielilor de transport și costul cazării, precum și de plata diurnei, în conformitate cu dispozițiile legale în vigoare.

#### **Art. 72**

(1) Pe durata delegării, detașării sau mutarea temporară într-un alt loc de muncă decât cea prevăzută în contractul individual de muncă, 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 a fost detașat.

#### **Art. 73.**

(1) Femeile au dreptul la un 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 plătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv a copilului cu handicap de până la 3 ani, conform legislației în vigoare.

(4) Pe perioada în care salariată se află în concediul prevăzut la aliniatele precedente, nu i se va putea desfășura contractul individual de muncă, iar postul nu va putea fi ocupat prin angajarea unei alte persoane decât cu contract individual de muncă pe perioadă determinată. La revenirea din concediul de maternitate, salariată își va relua toate drepturile avute înainte de plecarea în concediu.

(5) Femeile gravide, lăuzele și cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte, nu vor fi chemate la ore suplimentare, nu vor fi trimise în deplasare și nu vor putea fi detașate decât cu acordul lor.

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

#### **Art. 74.**

În caz de deces al mamei, drepturile ce s-ar fi cuvenit acesteia pentru creșterea copilului până la 2 ani, se vor acorda tatălui, dacă are copilul în îngrijire.

#### **Art. 75.**

În cazul decesului mamei, tatăl copilului, la cerere, va beneficia de concediul neutilizat de mamă la data decesului, precum și de orice alte drepturi prevăzute de lege.

#### **Art. 76.**

(1) Părțile înțeleg:

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

Legea învățământului. ;

- b) prin termenul de formare profesională continuă - orice procedură prin care salariatul,

având deja o calificare, ori o profesie, își completează cunoștințele profesionale, fie prin aprofundarea studiilor într-un anumit domeniu al specialității de bază, fie prin deprinderea unor metode sau procedee noi adaptate în domeniul specialităților lui.

(2) Formarea profesională și formarea profesională continuă cuprind și teme din domeniul relațiilor de muncă, convenite între salariat și conducerea instituției.

(3) Părțile convin asupra necesității și obligativității perfecționării profesionale a tuturor categoriilor de salariați.

#### **Art. 77.**

(1) În ceea ce privește calificarea 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 conducere; cheltuielile pentru activitatea de formare profesională a salariaților se suportă de către instituție;
- b) organizația sindicală va participa, prin împuterniciții săi, la orice formă de examinare organizată în vederea absolvirii unui curs de formare profesională în cadrul instituției de către un membru al sindicatului;
- c) în cazul în care un salariat identifică un curs de formare profesională pe care ar dori să-l urmeze, organizat de un terț, conducerea instituției va analiza cererea împreună cu salariatul rămânând la aprecierea conducerii instituției dacă și în ce condiții va suporta contravaloarea cursurilor;
- d) salariații care au încheiat acte adiționale la contractul individual de muncă, în vederea formării profesionale, vor fi obligați să suporte cheltuielile ocazionate de instituție, dacă părăsesc instituția din motive imputabile lor înainte de împlinirea unui termen de 3 ani de la data absolvirii cursurilor; ;
- e) excepții la lit. e) sunt situațiile în care contractul individual de muncă 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 instituției, în locuri adecvate și ușor accesibile pentru angajați, sau electronic.

#### **Art. 78**

Salariații instituției beneficiază de reducerea prețurilor la biletele pentru spectacolele instituției, la prețul cel mai mic de achiziție stabilit prin decizia conducerii și Ordin al Ministrului Culturii.

### **CAPITOLUL VII - Alte prevederi în legătură cu drepturile și obligațiile Sindicate - Teatrul Național "Marin Sorescu"**

#### **Art. 79**

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

(2) Conducerea instituției va adopta o poziție neutră și imparțială și va colabora cu organizația sindicală.

#### **Art. 80**

(1) Participarea reprezentanților organizațiilor sindicale din instituție în Consiliul administrativ, se face conform O.G. 21/2007.

(2) Înștiințarea reprezentanților organizațiilor sindicale din instituție se face cu cel puțin 24 de ore înainte de ședință, exceptând cazurile de forță majoră justificate. Ordinea de zi se va comunica prin adresa electronică comunicată și avizier.

(3) Conducerea instituției și organizația sindicală își vor comunica reciproc și în timp util hotărârile lor privind toate problemele importante din domeniul relațiilor de muncă.

**Art. 81**

Angajatorul va informa periodic organizațiile sindicale din instituție cu privire la prevederile art. 5 din Legea nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților, reprezentanții sindicali având obligația de a păstra confidențialitatea datelor care le-au fost transmise.

**Art. 82**

Membrii aleși în organele executive de conducere ale organizației sindicale reprezentative cu personalitate juridică atestată conform legii, care lucrează în instituție în calitate de angajați, au dreptul la reducerea programului de lucru, pentru susținerea activității sindicale, fără obligația angajatorului de a plăti drepturile salariale pentru aceste zile și fără posibilitatea cumulării de la o lună la alta. Solicitarea zilelor de scoatere din producție va ține cont de programul instituției.

**Art. 83**

Conducerea instituției va permite și facilita, în condițiile legii, atât liderilor sindicali cât și celorlalți membri de sindicat, participarea la întrunirile organizate de sindicat, care au loc în incinta instituției, cu condiția ca acestea să fie anunțate anterior datei desfășurării lor cu cel puțin 3 zile și să nu afecteze programul de lucru.

**Art. 84.**

(1) La cererea organizațiilor sindicale, angajatorul va reține și va vira organizațiilor sindicale cotizația plătită de membrii de sindicat, pe statele lunare de plată. Concomitent se va efectua și deducerea fiscală a cotizației din venitul brut realizat, conform prevederilor legale.

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

**Art. 85.**

Conducerea instituției nu va angaja alți salariați permanenți în perioada declanșării sau desfășurării conflictelor colective de muncă, pe locurile de muncă ale salariaților aflați în conflict cu conducerea instituției.

**Art. 86.**

(1) Conducerea instituției recunoaște dreptul reprezentanților organizației sindicale de a verifica la locul de muncă modul în care sunt respectate drepturile salariaților prevăzute în contractul colectiv de muncă.

(2) Conducerea instituției se obligă să aducă la cunoștința organizației sindicale reprezentative, toate ofertele de turnee în țară și în străinătate, primite de instituție, în vederea analizării și negocierii condițiilor de participare împreună cu acestea, înaintea semnării contractului.

**Art. 87.**

(1) Organizația sindicală recunoaște dreptul conducerii instituției de a stabili, în condițiile legii și ale prezentului contract, răspunderea disciplinară sau patrimonială a salariaților care se fac vinovați de încălcarea normelor de disciplină a muncii sau aduc prejudicii instituției, numai după consultarea Comisiei de etică și disciplină, din prezentul contract.

(2) Conducerea instituției și organizațiile sindicale se recunosc ca parteneri sociali permanenți.

**Art. 88.**

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 și a Regulamentului Intern, precum și a drepturilor și intereselor salariaților și membrilor de sindicat.

## CAPITOLUL VIII - Abateri și sancțiuni disciplinare

### ART. 89

(1) Încălcarea cu vinovăție de către salariați, indiferent de funcția pe care o ocupă, a obligațiilor de serviciu, inclusiv a regulilor de comportare prevăzute în prezentul regulament, constituie abatere disciplinară și se sancționează potrivit legislației în vigoare.

(2) Reprezintă abatere disciplinară și se sancționează încălcarea cu vinovăție de către salariați a obligațiilor de serviciu prevăzute de dispozițiile legale în vigoare, obligațiile de serviciu stabilite în contractul individual de muncă, în contractul colectiv de muncă la nivel de unitate în vigoare, fișa postului, Regulamentul intern (în special secțiunile cu obligațiile salariaților și interdicțiile prevăzute la articolul 51), ori ordinele, dispozițiile și deciziile legale ale conducătorilor ierarhici.

(3) Constituie hărțuire morală la locul de muncă și se sancționează disciplinar, contravențional sau penal, după caz, orice comportament exercitat cu privire la un angajat de către un alt angajat care este superiorul său ierarhic, de către un subaltern și/sau de către un angajat comparabil din punct de vedere ierarhic, în legătură cu raporturile de muncă, care să aibă drept scop sau efect o deteriorare a condițiilor de muncă prin lezarea drepturilor sau demnității angajatului, prin afectarea sănătății sale fizice sau mentale ori prin compromiterea viitorului profesional al acestuia, comportament manifestat în oricare dintre următoarele forme:

- a) conduita ostilă sau nedorită;
- b) comentarii verbale;
- c) acțiuni sau gesturi.

Constituie hărțuire morală la locul de muncă orice comportament care, prin caracterul său sistematic, poate aduce atingere demnității, integrității fizice ori mentale a unui angajat sau grup de angajați, punând în pericol munca lor sau degradând climatul de lucru. În înțelesul prezentei legi, stresul și epuizarea fizică intră sub incidența hărțuirii morale la locul de muncă.

(4) Constituie abatere disciplinară, cel puțin următoarele fapte:

- a) neglijența în serviciu, definită ca încălcarea din culpă, de către angajat, a unei îndatoriri de serviciu, prin neîndeplinirea acesteia sau prin îndeplinirea ei defectuoasă, dacă s-a constatat o tulburare a bunului mers al instituției sau o pagubă a patrimoniului acesteia, ori o vătămare importantă a intereselor legale ale unei persoane;
- b) refuzul nejustificat de a îndeplini sarcinile și atribuțiile de serviciu;
- c) folosirea sau traficarea, de către angajat, în interesul său sau pentru altul, de bani, valori sau alte bunuri care le gestionează sau administrează;
- d) purtarea abuzivă, definită ca fiind întrebuintarea de expresii jignitoare față de o persoană de către angajat în exercițiul atribuțiilor de serviciu, precum și lovirile sau alte acte de violență săvârșite de acesta; constituie purtare abuzivă și încălcarea demnității personale a altor angajați prin crearea de medii degradante, de intimidare, de ostilitate, de umilire sau ofensatoare, prin acțiuni de discriminare;
- e) falsul intelectual, definit ca fiind falsificarea unui înscris oficial cu prilejul întocmirii acestuia, de către un angajat în exercițiul atribuțiilor de serviciu, prin atestarea unor fapte sau împrejurări care nu corespund cu adevărul, sau prin omisiunea cu știință de a insera unele date sau împrejurări;

f) Folosirea/Susținerea de afirmații care nu corespund realității, aduse la cunoștința salariaților, colaboratorilor sau terțelor persoane, prin care se aduce atingere demnității persoanelor sau intereselor instituției;

g) Refuzul de a se supune examenelor medicale periodice.

(5) Tot în categoria abaterilor disciplinare sunt incluse următoarele fapte:

- a) întârzierea sistematică în efectuarea atribuțiilor de serviciu;
- b) nerespectarea programului de lucru (întârzierea nejustificată repetată de la programul de lucru /părăsirea locului de muncă înainte de terminarea programului);
- c) folosirea în scopuri personale, aducerea la cunoștință pe orice cale sau copierea pentru alții, fără aprobarea scrisă a conducerii, a unor documente sau informații în legătură cu activitatea curentă de serviciu sau cu privire la activitatea instituției.
- d) absențe nemotivate de la serviciu;

e) refuzul de a fi testat cu aparatul alcooltest sau de a i se recolta probe biologice în vederea stabilirii alcoolemiei este o abatere foarte gravă care va fi sancționată conform Codului Muncii cu desfacerea contractului de muncă;

f) tulburarea climatului repetiției prin atitudini comportamentale necorespunzătoare, ce aduc atingere bunei desfășurări și atmosferei de creație ce trebuie să caracterizeze activitatea de pregătire a spectacolelor;

g) intervențiile și stăruințele pentru soluționarea unor cereri în afara cadrului legal;

h) atitudinile jignitoare în timpul exercitării atribuțiilor de serviciu;

i) nerespectarea secretului profesional sau a confidențialității lucrărilor care au acest caracter;

j) refuzul nejustificat de a îndeplini sarcinile și atribuțiile prevăzute în fișa postului;

k) atitudinile care aduc atingere prestigiului instituției;

l) desfășurarea, în calitate de salariat ori în timpul programului de lucru, a unor activități propagandistice cu caracter politic sau religios;

m) părăsirea serviciului fără motiv întemeiat și fără a avea în prealabil aprobarea șefului ierarhic;

n) eliberarea de acte sau copii ale acestora (în legătură cu atribuțiile de serviciu) persoanelor fizice sau juridice fără avizul conducerii instituției și a responsabilului cu protecția datelor cu caracter personal;

o) desfășurarea unei activități personale sau private în timpul orelor de program, fără aprobarea conducerii;

p) solicitarea sau primirea de cadouri în scopul furnizării unor informații sau facilitării unor servicii care să dăuneze activității teatrului;

q) introducerea/posedarea/consumarea/distribuirea sau vinderea de alcool/substanțe/medicamente ce au ca efect producerea de dereglări comportamentale;

r) Efectuarea de mențiuni, rectificări, ștersături sau semnarea pentru un alt salariat în condica de prezență, cu excepția celor efectuate de șefii ierarhici sau persoanelor desemnate din cadrul Compartimentului Juridic-Resurse umane;

s) exploatare nerațională a echipamentelor de lucru sau altor resurse puse la dispoziție;

t) manifestările prin care se aduce atingere onoarei, reputației și demnității superiorilor ierarhici, colegilor, subalternilor sau persoanelor cu care salariatul intră în legătură în exercitarea funcției prin: întrebuițarea de expresii jignitoare, folosirea/susținerea de afirmații care nu corespund realității, dezvăluirea aspectelor vieții private sau formularea de plângeri sau sesizări calomnioase;

u) exprimarea în public a unor aprecieri neconforme cu realitatea în legătură cu activitatea teatrului/ politicile și strategiile acestuia;

v) dezvăluirea de informații ce nu au caracter public în alte condiții decât cele prevăzute prin lege;

w) fumatul în afara locurilor special amenajate;

x) încălcarea regulilor privind respectarea principiilor nediscriminării și a înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității;

y) nepurtarea în permanență la intrarea în instituție și în instituție în mod corespunzător a măștii de protecție astfel încât aceasta să acopere complet nasul și gura, pe perioada crizelor sanitare;

z) nerespectarea distanțării fizice de minim 1,5 m față de celelalte persoane pe perioada crizelor sanitare;

aa) refuzul angajatului depistat cu o temperatură mai mare de 37,3 grade de a părăsi instituția și a se adresa medicului de familie la care este arondat și/sau intrarea prin forță a acestuia în zonele de lucru pe perioada crizei sanitare.

bb) Alte acte sau fapte prin care se încalcă dispozițiile legale incidente, reglementările interne, prevederile prezentului regulament, ale contractului colectiv de muncă aplicabil și/sau clauzele Contractului individual de muncă

(6) Constituie abateri disciplinare grave acele abateri care prin modul de săvârșire, consecințele produse, gradul de vinovăție, au afectat în mod deosebit procesul de muncă, prin încălcarea gravă a prevederilor sus-menționate. Caracterul grav al abaterii va fi apreciat concret cu



ocazia cercetării disciplinare prealabile, prin coroborarea tuturor motivelor de fapt și de drept care ce au condus la aceasta.

(7) Constituie abateri repetate acele încălcări ale prevederilor prezentului regulament și ale celorlalte obligații legale pe care salariatul le-a săvârșit de cel puțin două ori într-o perioadă de 12 luni și pentru care a fost sancționat în urma îndeplinirii procedurii legale.

(8) Constituie abateri disciplinare grave, ce intră sub incidența sancțiunii disciplinare de desfacere a contractului individual de muncă, prevăzute de art. 248 alin 1 lit. e) din Legea 53/2003 republicată Codul Muncii, republicată :

a) Sustragerea și scoaterea din instituție de documente și/sau furnizarea de informații ce nu au caracter public;

b) absența nemotivată de la program, timp de 3 zile consecutiv sau mai mult de 3 zile în decursul unei luni;

c) absența nemotivată de la prezentarea spectacolului;

d) încălcarea obligației de respectare a regulilor privind protecția datelor cu caracter personal;

e) furtul din patrimoniul instituției;

f) refuzul de a respecta normele de sănătate și securitate în muncă, de prevenire și stingere a incendiilor;

g) prezența la program în stare de ebrietate sau sub influența unor substanțe/medicamente ce produc modificări comportamentale și refuzul de a se supune testării cu aparatul alcooltest sau de a se recolta probe biologice în vederea stabilirii alcoolemiei;

h) punerea în pericol prin acte deliberate sau neglijență a securității instituției, a locului de muncă, a personalului sau provocarea de avarii ori pagube materiale instituției;

i) delapidarea, definită ca însușirea, folosirea sau traficarea, de către angajat, în interesul său sau pentru altul, de bani, valori sau alte bunuri pe care le gestionează sau administrează;

j) alte abateri a căror gravitate se va stabili în cadrul procedurii disciplinare.

#### **Art. 90.**

(1) Sancțiunile disciplinare pe care le poate aplica instituția în urma cercetării preliminare o comisie din care face parte și un reprezentant al sindicatului, în cazul în care salariatul a săvârșit o abatere disciplinară sunt:

a) avertismentul scris;

b) reducerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10%;

c) reducerea salariului de bază și/sau, după caz, și a indemnizației de conducere pe o perioadă de 1-3 luni cu 5-10%;

d) retrogradarea din funcție, cu acordarea salariului corespunzător funcției în care s-a dispus retrogradarea, pentru o durată ce nu poate depăși 60 de zile;

e) desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă;

(2)Aplicarea acestei ultime sancțiuni are în vedere, conform prevederilor art. 61 litera a) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, săvârșirea unei abateri grave sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii sau de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau *Regulamentul Intern*.

(3)Sancțiunea disciplinară aplicabilă se stabilește în raport cu gravitatea abaterii disciplinare săvârșite de salariat, avându-se în vedere criteriile stabilite de art. 250 din Legea nr. 53/2003 republicată - Codul muncii.

(4)Întârzierile de la program, pe lângă sancțiunile disciplinare pot atrage pentru toți angajații diminuarea retribuției tarifare zilnice în funcție de mărimea întârzierii pe ore. Întârzierea ce depășește patru ore este considerată absență de la serviciu și determină reducerea integrală a retribuției pentru ziua respectivă.

(5)Sub sancțiunea nulității absolute, nici o măsură nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile, cu excepția avertismentului scris;

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

(7)În cazul în care, prin statute profesionale aprobate prin lege specială, se stabilește un alt

regim sancționator, va fi aplicat acesta.

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

#### **Art. 91**

(1) Amenzile disciplinare sunt interzise.

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

#### **ART. 92**

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.

### **CAPITOLUL IX - Dispoziții finale**

#### **Art. 93.**

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

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

#### **Art. 94.**

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

#### **Art. 95.**

Salariatul are dreptul să cunoască toate actele din dosarul său, aflat în Compartimentul Juridic, Resurse Umane. El poate exercita acest drept și prin intermediul unui împuternicit al său. Procura autentică 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. La cerere salariatului i se vor elibera copii de pe orice act existent în dosarul de personal.

#### **Art.96.**

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

#### **Art. 97.**

Executarea contractului colectiv de muncă este obligatorie pentru părți.

#### **Art. 98.**

Conducerea instituției și sindicatele se vor informa reciproc, în situația în care dețin informații, în legătură cu modificările ce urmează să se producă în forma de proprietate sau de reorganizare a unității, cu consecințele previzibile asupra salariaților și cu măsurile ce se au în vedere pentru limitarea efectelor disponibilizărilor de personal determinate de aceste modificări.

**Art. 99.** Semnatarii prezentului contract, respectiv împuterniciții/reprezentanții celor două părți, vor verifica, la sesizarea uneia dintre părți, modul în care sunt respectate drepturile salariaților prevăzute în contractul colectiv de muncă; conducerea instituției 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 conducerea instituției, cu consultarea organizației sindicale, conform legii.

**Art. 101.**

(1) Anexele 1-4, fac parte integrantă din prezentul contract.

(2) Prezentul contract colectiv de muncă a fost semnat astăzi la Craiova și produce efecte începând cu data înregistrării lui la ITM Dolj.

**Din partea**

**TEATRULUI NAȚIONAL  
"MARIN SORESCU" CRAIOVA  
Alexandru BOUREANU - Manager,**

**SINDICATUL "SCENA" DIN TEATRUL  
NAȚIONAL "MARIN SORESCU"  
Marius Ovidiu PÎRLEA – președinte**

**SINDICATUL DIN TEATRUL  
NAȚIONAL "MARIN SORESCU"  
Dodu ISPAS – Președinte**

## ANEXA 1

### Comisia de disciplină

În Teatru funcționează o comisie de etică și disciplină.

Atribuțiile și componența acesteia se stabilesc prin CCMI, cu precizarea că numărul membrilor titulari ai comisiei nu poate fi mai mare de 7.

#### A. Răspunderea disciplinară

Răspunderea disciplinară se naște ca urmare a săvârșirii unei abateri disciplinare de către salariat, căruia, după caz, i se aplică o sancțiune disciplinară. Abateria disciplinară este o faptă în legătură cu munca și care constă într-o acțiune săvârșită cu vinovăție de către salariat, prin care acesta a încălcat normele legale, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil, ordinele și dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici.

Elementele constitutive ale abaterii disciplinare sunt:

1. obiectul = relațiile sociale de muncă, ordinea și disciplina în colectivul de muncă;
2. latura obiectivă = fapta salariatului, constând în acțiunea sau inacțiunea prin care încalcă obligațiile izvorâte din contractul de muncă;
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 păgubitor și să existe un raport de cauzalitate între ele (între faptă și rezultatul păgubitor).

#### 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. Procedura aplicării sancțiunilor disciplinare

Cercetarea prealabilă a abaterii disciplinare:

1. Invitarea salariatului la comisia de cercetare, pentru a da notă 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 dă notă explicativă în scris, după ce ia cunoștință de toate acuzațiile ce i se aduc;
- c. în cursul cercetării disciplinare prelabile 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 consideră 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 prelabile, 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 că salariatul a săvârșit o abatere disciplinară, și propune Angajatorului aplicarea unei sancțiuni disciplinare, după caz, sau arată că salariatul nu se face vinovat de săvârșirea vreunei abateri.

3. a. Angajatorul, după ce ia cunoștință 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. Angajatorul 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. Sancțiunea disciplinară se aplică în termen de 30 zile de la data când cel în drept să o aplice a luat cunoștință 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 semnătură 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.

**Din partea**

**TEATRULUI NAȚIONAL  
"MARIN SORESCU" CRAIOVA  
Alexandru BOUREANU - Manager,**

**SINDICATUL "SCENA" DIN TEATRUL  
NAȚIONAL "MARIN SORESCU"  
Marius Ovidiu PÎRLEA – președinte**

**SINDICATUL DIN TEATRUL  
NAȚIONAL "MARIN SORESCU"  
Dodu ISPAS – Președinte**

Acest document face parte integrantă din Contractul Colectiv de Muncă încheiat la nivelul Teatrului Național "Marin Sorescu"

## ANEXA 2

### Angajarea personalului în instituție

#### Comisia de examinare pentru angajări

În instituție funcționează comisia de examinare, stabilită prin dispoziția angajatorului, conform H.G. 1336/2022 cu completările și modificările ulterioare.

1. Angajarea personalului se face prin concurs, pe un post vacant, sau în cazul contractelor pe durată determinată, și direct, prin acordul părților.

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

2. În vederea participării la concurs, persoanele care urmează să se angajeze trebuie să îndeplinească cumulativ condițiile prevăzute în HG 1336/2022 cu modificările și completările ulterioare.

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

4. Conducerea instituției constituie o comisie de examinare care verifică îndeplinirea condițiilor de participare la concurs.

5. Posturile vacante existente în statul de funcții al instituției vor fi scoase la concurs, în funcție de necesitățile și resursele financiare ale instituției, publicarea făcându-se, prin afișare la sediu și pe site-ul instituției, cu cel puțin 15 zile înainte de data susținerii concursului.

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

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

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

Pentru funcțiile de pază, de deservire și de întreținere a curățeniei, fochiști, tâmplari, croitori, cizmari, recuziteri, garderobiere, machiori și alte funcții specifice, concursul va consta și într-o probă practică.

Rezultatele probelor vor fi notate de la către fiecare membru al comisiei de examinare. Pentru a fi declarați admiși, candidații trebuie să obțină o medie care să nu fie mai mică 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 reușitei la concurs.

9. Rezultatele examinării vor fi comunicate prin afișare în 2 zile de la data probei.

a) Termenul de contestație a rezultatelor este de 1 zi lucrătoare de la data comunicării.

b) Termenul de soluționare și comunicare în scris a contestațiilor este de 2 zile lucrătoare de la data depunerii.

#### Din partea

**TEATRULUI NAȚIONAL  
"MARIN SORESCU" CRAIOVA  
Alexandru BOUREANU - Manager,**

**SINDICATUL "SCENA" DIN TEATRUL  
NAȚIONAL "MARIN SORESCU"  
Marius Ovidiu PÎRLEA – președinte**

**SINDICATUL DIN TEATRUL  
NAȚIONAL "MARIN SORESCU"  
Dodu ISPAS – Președinte**

Acest document face parte integrantă din Contractul Colectiv de Muncă încheiat la nivelul Teatrului Național "Marin Sorescu"

### ANEXA 3

#### **CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCA încheiat la data de ..... si înregistrat in registru general de evidenta a salariaților cu nr. .... din data de .....**

##### **A. Părțile contractului**

Angajator - persoana juridica, cu sediul în, str., nr., CIF, telefon, email , reprezentat prin d-nul, în calitate de manager

și

Salariatul – domnul domiciliat în localitatea , str. nr. , bl. , sc. , et. , ap. județul, e-mail, posesor al cărții de identitate seria nr. eliberata de la data de CNP , am încheiat prezentul contract individual de muncă în următoarele condiții asupra cărora am convenit:

##### **B. Obiectul contractului:**

îndeplinirea sarcinilor de serviciu conform fișei postului și plata salariului conform legislației în vigoare.

##### **C. Durata contractului:**

a) nedeterminata, salariatul/salariata ..... urmând sa înceapă activitatea la data de .....

b) determinata, de luni și zile, începând cu data de si pana la data de , in conformitate cu art. lit. din Legea [nr. 53/2003](#) - Codul muncii, republicata, cu modificările si completările ulterioare/acte normative cu caracter special, respectiv art. alin din Legea nr. 353/2007 pentru aprobarea Ordonanței Guvernului nr.21/2007 privind instituțiile și companiile de spectacole sau concerte, precum și desfășurarea activității de impresariat artistic cu modificările si completările ulterioare.

##### **D. Perioada de proba:**

a) durata de zile lucrătoare, in cazul contractului individual de munca pe perioada determinata;

b) condițiile perioadei de proba (daca exista) .....

##### **E. Locul de munca**

1. Activitatea se desfășoară la serviciul din sediul social/punctul de lucru/alt loc de muncă organizat al angajatorului.

2. In lipsa unui loc de munca fix salariatul va desfășura activitatea astfel:  
la domiciliul angajatului în cadrul studiului individual, în deplasări și turnee în țară și străinătate.  
In acest caz salariatul va beneficia de:

a) prestații suplimentare ..... (in bani sau in natura);

b) asigurarea/decontarea transportului de către angajator ..... (după caz).

##### **F. Felul muncii**

Funcția/Ocupația, cod COR., conform Clasificării ocupațiilor din România.

##### **G. Durata timpului de munca si repartizarea acestuia**

**1. O norma întreaga, durata normala a timpului de munca fiind de 8 ore/zi si/sau 40 ore/săptămână.**

a) Repartizarea programului de munca se face: in zilele de ....., intre orele ..... sau .....

inegal după cum urmează:

- pentru personalul artistic și tehnic, de regulă, în spectacole, în repetiții și în studiu individual, conform programului săptămânal și zilnic, comunicat și afișat prin grija șefilor,

b) Programul normal de munca se poate modifica in condițiile regulamentului intern/contractului colectiv de munca aplicabil.

**2. O fracțiune de norma de ..... ore/zi, ..... ore/săptămână, ..... ore/luna.**

a) Repartizarea programului normal de munca se face: în zilele de ....., între orele ....., sau ..... (inegal/schimburi/flexibil/individualizat etc.), după cum urmează: .....

b) Programul de munca se poate modifica în condițiile regulamentului intern/contractului colectiv de munca 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.

#### **H. Concediul**

Durata concediului anual de odihnă este de zile lucrătoare, în raport cu perioada lucrată. De asemenea, beneficiază de un concediu suplimentar, cu o durată de ..... zile lucrătoare.

#### **I. Salariul**

1. Salariul de bază lunar brut: lei.

2. Alte elemente constitutive:

a) sporuri – spor condiții lei, proporțional cu timpul efectiv lucrat în aceste condiții, conform prevederilor în vigoare la data plății salariului.

b) indemnizații

- se acordă indemnizație de hrană 347 lei brut lunar proporțional cu timpul efectiv lucrat în luna anterioară doar dacă salariul lunar net este cel mult egal cu 8000 lei;

c) prestații suplimentare în bani .....

d) modalitatea prestațiilor suplimentare în natura .....

e) alte adaosuri .....

3. Orele suplimentare prestate în afara programului normal de lucru sau în zilele de repaus săptămânal se compensează cu ore libere plătite, conform *contractului colectiv de muncă aplicabil, OG 21/2007 privind instituțiile sau companiile de spectacole sau concerte cu modificările și completările ulterioare sau Legii nr. 53/2003 - Codul muncii.*

4. Munca prestată în zilele de sărbători legale, precum și în zilele libere plătite stabilite prin acte normative/contracte colective de munca aplicabile se compensează cu ore libere plătite, conform *contractului colectiv de muncă aplicabil, OG 21/2007 privind instituțiile sau companiile de spectacole sau concerte cu modificările și completările ulterioare sau Legii nr. 53/2003 - Codul muncii.*

5. Data la care se plătește salariul este ..... ale lunii., conform .....

6. Metoda de plată - virament bancar .

#### **J. Alte clauze:**

a) perioada de preaviz în cazul concedierii este de 20 zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, sau contractului colectiv de munca aplicabil, după caz;

b) perioada de preaviz în cazul demisiei este de 20 zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, sau contractului colectiv de munca aplicabil;

c) în cazul în care salariatul urmează să își desfășoare activitatea în străinătate, informațiile prevăzute la art. 18 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, se vor regăsi și în contractul individual de munca;

d) alte clauze .....

#### **K. Atribuțiile postului**

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

#### **L. Riscurile specifice postului**

Riscurile de accidentare și îmbolnăvire profesională specifice postului sunt prevăzute în evaluările de risc ale locului de muncă/postului de lucru și în fișa de identificare a factorilor de risc profesional.

#### **M. Criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului:**

1. Capacitatea de implementare



2. Capacitatea de a rezolva eficient problemele
3. Capacitatea de asumare a responsabilităților
4. Capacitatea de autoperfecționare și de valorificare a experienței dobândite
5. Creativitate și spirit de inițiativă
6. Capacitatea de planificare și organizare a timpului de lucru
7. Capacitatea de a lucra independent
8. Capacitatea de a lucra în echipă
9. Capacitatea de gestionare eficientă a resurselor alocate
10. Integritatea morală și etica profesională
11. Disciplina
12. Abilități de comunicare
13. Alte criterii

**N. Procedura privind utilizarea semnăturii electronice, semnăturii electronice avansate și semnăturii electronice calificate se realizează după cum urmează:** ....., în conformitate cu prevederile actelor normative/regulamentul intern/contractul colectiv de muncă aplicabil.

#### **O. Formarea profesională**

Formarea profesională se realizează în următoarele condiții: în limita fondurilor aprobate în conformitate cu prevederile actelor normative/regulamentul Intern/contractul colectiv de muncă aplicabil.

#### **P. Condițiile de muncă**

Activitatea se desfășoară în condiții normale/vătămătoare/deosebite/speciale de muncă/deosebit de periculoase, în conformitate cu prevederile legale.

#### **Q. Drepturile și obligațiile 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 muncă .....

#### **R. Drepturile și obligațiile 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 muncă;
- f) dreptul la formare profesională;
- g) alte obligații prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile, după caz.
- h) salariatul (artistul interpret sau executant) are următoarele drepturi morale:
  - dreptul de a pretinde recunoașterea paternității proprii interpretării sau execuției,
  - dreptul de a pretinde ca numele sau pseudonimul său să fie indicat ori comunicat la fiecare spectacol și la fiecare utilizare a înregistrării acestuia;
  - dreptul de a pretinde respectarea calității prestației sale și de a se opune oricărei deformări, falsificări sau altei modificări substanțiale a interpretării ori execuției sale sau oricărei încălcări a drepturilor sale, care ar prejudicia grav onoarea ori reputația sa.

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

- a) obligația de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;
- b) obligația de a respecta disciplina muncii;
- c) obligația de 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 confidențialitatea informațiilor și documentelor utilizate în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu;

f) obligația de a adera la un fond de pensii administrat privat, în conformitate cu prevederile art. 30 din Legea [nr. 411/2004](#) privind fondurile de pensii administrate privat, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

g) pentru operele create în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, angajatul cedează drepturile patrimoniale angajatorului, autorizând angajatorul conform Legii 8/1996 cu modificări pentru:

- reproducerea operei/ interpretării sau a execuției fixate
- fixarea interpretării sau a execuției sale;
- distribuirea operei/ interpretării sau a execuției fixate
- importul în vederea comercializării pe piața internă a copiilor realizate, cu consimțământul autorului după opera/ interpretare sau execuție fixată
- închirierea operei/ interpretării sau a execuției fixate
- împrumutul operei/ interpretării sau a execuției fixate;
- radiodifuzarea și comunicarea publică ale interpretării sau ale execuției sale, cu excepția cazului în care interpretarea ori execuția a fost deja fixată sau radiodifuzată,
- comunicarea publică, direct sau indirect a operei/ interpretării sau ale execuției sale, prin orice mijloace, inclusiv prin punerea operei la dispoziția publicului, astfel încât să poată fi accesată în orice loc și în orice moment ales, în mod individual, de către public
- retransmiterea prin cablu a operei/interpretării sau a execuției fixate
- realizarea de opere derivate
- retransmisia operei/ interpretării sau ale execuției fixate.

3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) să stabilească atribuțiile de serviciu și norma de muncă pentru fiecare salariat;
- b) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
- c) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- d) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern;
- e) să stabilească obiectivele de performanță individuală ale salariatului, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora;

f) să suporte asigurarea medicală privată, contribuțiile suplimentare la pensia facultativă sau la pensia ocupațională a salariatului, în condițiile legii, după caz;

g) să acorde orice alte drepturi stabilite ca urmare a activității profesionale a salariatului.

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

- a) să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă, anterior începerii activității;
- b) să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege;
- c) să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractele individuale de muncă, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din lege;
- d) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;
- e) să informeze salariatul asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;

f) să informeze salariatul cu privire la obligația de a adera la un fond de pensii administrat privat, în condițiile legii;

g)sa elibereze un document care sa ateste calitatea de salariat a solicitantului, respectiv activitatea desfășurata de acesta, durata activității, salariul, vechimea in munca, in meserie si specialitate sau un extras din registrul general de evidenta a salariaților, datat si certificat pentru conformitate;

h)sa asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului.

#### **S. Dispoziții finale**

1. Nivelul la care contractul colectiv de munca aplicabil a fost încheiat (de exemplu: unitatea/grup de unitatea/sector de activitate) .....

2. Prevederile prezentului contract individual de munca se completează cu dispozițiile Legii [nr. 53/2003](#) - Codul muncii, republicata, cu modificările si completările ulterioare, si ale contractului colectiv de munca aplicabil, prevăzut la pct. 1.

Orice modificare privind clauzele contractuale in timpul executării contractului individual de munca impune încheierea unui act adițional la contract, conform dispozițiilor legale, anterior producerii modificării, cu excepția situațiilor in care o asemenea modificare este prevăzuta in mod expres de lege sau in contractul colectiv de munca aplicabil.

**T. Conflictele in legătura cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea prezentului contract** individual de munca pot fi soluționate atât pe cale amiabila prin procedura concilierii, cat si de instanța judecătoreasca competenta material si teritorial, potrivit legii.

Prezentul contract individual de munca s-a încheiat in doua exemplare, cate unul pentru fiecare parte.

*Angajator,*

*Reprezentant legal,*

*VIZAT CFPP*

*Direcția Resurse instituționale,*

*Întocmit,*

*Salariat,  
Semnătura .....  
Data*

*Am primit un exemplar.  
Semnătura .....  
Data .....*

**Din partea**

**TEATRULUI NAȚIONAL  
”MARIN SORESCU” CRAIOVA  
Alexandru BOUREANU - Manager,**

**SINDICATUL ”SCENA” DIN TEATRUL  
NAȚIONAL ”MARIN SORESCU”  
Marius Ovidiu PÎRLEA – președinte**

**SINDICATUL DIN TEATRUL  
NAȚIONAL ”MARIN SORESCU”  
Dodu ISPAS – Președinte**

Acest document face parte integrantă din Contractul Colectiv de Muncă încheiat la nivelul Teatrului Național ”Marin Sorescu”

#### **ANEXA 4. Consiliul artistic**

1. Constituirea consiliului artistic al instituției de spectacol este obligatorie.
2. Consiliul artistic se întrunește lunar sau ori de câte ori este nevoie.
3. Consiliul artistic are rol consultativ și funcționează pe baza unui regulament propriu, întocmit de către membrii Consiliului Artistic și avizat de către angajator.
4. Consiliul Artistic 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.
5. De asemenea, consiliul artistic are obligația de a evalua calitatea spectacolului, înainte de premieră și periodic pe parcursul stagiunii.
6. Componenta consiliului artistic este stabilită prin decizie a Angajatorului și este compusă din Managerul teatrului și unsprezece membri de specialitate artistică și/sau personalități ale vieții culturale.

**Din partea**

**TEATRULUI NAȚIONAL  
”MARIN SORESCU” CRAIOVA  
Alexandru BOUREANU - Manager,**

**SINDICATUL ”SCENA” DIN TEATRUL  
NAȚIONAL ”MARIN SORESCU”  
Marius Ovidiu PÎRLEA – președinte**

**SINDICATUL DIN TEATRUL  
NAȚIONAL ”MARIN SORESCU”  
Dodu ISPAS – Președinte**

Acest document face parte integrantă din Contractul Colectiv de Muncă încheiat la nivelul Teatrului Național ”Marin Sorescu”