

Nr. 111 / 10.06.2023

CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ DIN OPERA NAȚIONALĂ BUCUREȘTI
PENTRU ANII 2023-2025

Având în vedere prevederile Legii 53/2003 - Codul Muncii, republicat, ale Legii nr. 62/2011 a dialogului social, cu modificările și completările ulterioare, ale Legii nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă, se încheie prezentul Contract Colectiv de Muncă (în continuare denumit "Contract" sau "C.C.M.") între cele două părți contractante:

1. Opera Națională București cu sediul în Bld. Mihail Kogălniceanu nr. 70-72, Sector 1, București, cod fiscal 4221314 reprezentată legal prin Daniel - Nicolae Jinga în calitate de Director General

și

2. Federația Cultură și Mass-Media FAIR-MediaSind, organizație sindicală, cu sediul în Bld. Mihail Kogălniceanu nr. 70-72, Sector 1, București, cod fiscal 8286731, reprezentată legal prin dl. Leonard-Octavian Pădureț, în calitate de Președinte, mandatată de Sindicatul Național din Cultura – FAIR (SNC-FAIR), organizație sindicală legal constituită la nivelul Operei Naționale București.

Prezentul Contract Colectiv de Muncă (C.C.M.) are ca scop promovarea unor relații de muncă echitabile, de natură să asigure protecția socială a salariaților Operei Naționale București (ONB), își propune să ajute la desfășurarea corespunzătoare a activității în Instituție, eliminarea conflictelor de muncă, precum și asigurarea premiselor pentru îndeplinirea în bune condiții a obligațiilor salariaților izvorâte din raporturile juridice de muncă, obiectul acestuia fiind stabilirea măsurilor referitoare la constituirea și folosirea fondurilor destinate îmbunătățirii condițiilor de muncă, sănătate și securitate în muncă, programul zilnic de lucru, perfecționarea profesională.

C.C.M. privind raporturile de muncă, la nivel de Instituție, cuprinde drepturile și obligațiile salariaților și ale ONB. cu privire la condițiile de muncă din Instituție.

Prezentul C.C.M. privind raporturile de muncă produce efecte pentru toți salariații actuali și pentru cei nou angajați, din cadrul ONB.

În situația în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul Contract privind raporturile de muncă, intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor completa prevederile prezentului Contract.

În temeiul prezentului contract, prin următorii termeni se înțelege:

- Angajator, instituție - Opera Nationala Bucuresti;
- Angajat, salariat – persoană care lucrează cu contract individual de muncă în cadrul Operei Naționale Bucuresti;
- Organizație sindicală reprezentativă, federația reprezentativă – organizația sindicală constituită conform legii, care are ca scop promovarea și apărarea drepturilor și intereselor economice, socio-profesionale, culturale, patrimoniale sau nepatrimoniale ale membrilor săi, denumită în continuare Sindicatul reprezentativ;

- Părți contractante, părți, parteneri sociali – părțile semnatare ale prezentului contract.



[Handwritten signature]



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 Instituție și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia.

Art. 2. - (1) Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică în Instituție.

(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 Instituția contracte civile de prestari servicii (autori, traducători, scenografi, artiști plastici, graficieni, fotografi etc.), contracte de prestații artistice în baza Legii nr. 8/1996 (dirijori, soliști, muzicieni, regizori, actori etc.), precum și acelor persoane care au încheiate contracte de management.

Art. 3. - (1) Prezentul contract se încheie pe o perioadă de doi ani.

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

Art. 4.- (1) Contractul colectiv de muncă din Instituție 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, în caz de 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 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 sindicatul reprezentativ, iar ale sindicatului reprezentativ 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 greve.

(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 Sindicatului reprezentativ, va pune la dispoziția acestuia, cu cel puțin 5 zile înainte de începerea negocierilor, informațiile și documentele necesare, pentru a putea fi folosite la negocierea CCMI și CIM.

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. - (1) Pentru soluționarea, pe cale amiabilă, a litigiilor intervenite cu ocazia executării, a modificării sau încetării contractului colectiv de muncă la nivel de instituție (CCMI), părțile convin să instituie o comisie de interpretare a prevederilor CCMI.

Art. 10. - Angajatorul va asigura afișarea în instituții, în locurile stabilite cu sindicatul reprezentativ,



a textului prezentului contract colectiv de muncă la nivel de instituție (CCMI), precum și multiplicarea acestuia, la cererea salariaților, astfel încât salariații să ia cunoștință de conținutul lui.

Art. 11. - Reprezentanții sindicatului reprezentativ și angajatorul vor verifica modul în care sunt respectate prevederile din prezentul contract și vor asigura coroborarea prevederilor regulamentelor de organizare și funcționare a instituțiilor, precum și a regulamentelor de ordine interioară cu prevederile prezentului contract.

Art. 12. - (1) Drepturile salariaților, prevăzute în prezentul CCM, nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi colective sau individuale care au fost recunoscute anterior, stabilite la nivel de instituții.

(2) În situațiile în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul CCMI intervin reglementări legale 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) a) Gradele profesionale obținute prin concurs reprezintă confirmarea în specialitatea respectivă și nu pot fi anulate decât în urma unei noi evaluări, potrivit legii.

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

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

(6) 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.

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

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

(2) 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. 15. - (1) În vederea stabilirii concrete a drepturilor și obligațiilor salariaților, se încheie în scris, contractul individual de muncă, câte un exemplar pentru fiecare parte, comunicat prin grija celui care angajează.

(2) Contractul individual de muncă se încheie, de regulă pe perioadă nedeterminată, sau pe perioadă determinată în cazurile limitativ prevăzute de lege.

(3) Contractul individual de muncă se poate modifica în ceea ce privește:

- durata contractului,
- locul muncii;
- felul muncii,
- condițiile de muncă,
- drepturile salariale,
- timpul de muncă și timpul de odihnă.

(4) Contractul individual de muncă se încheie, de regulă pe perioadă nedeterminată, în condițiile legii sau pe perioadă determinată în cazurile prevăzute de lege.

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

Art. 16. - (1) Încheierea contractului individual de muncă se face, potrivit legii, cu respectarea drepturilor fundamentale ale omului, pe criteriul aptitudinilor și al competenței profesionale.

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

(3) Angajarea se face prin concurs sau examen și promovarea se face prin examinare, potrivit legii.

Dacă un salariat și o persoană din afara instituției obțin aceleași rezultate, întrunind condiții de egalitate perfectă, se va organiza o proba suplimentară, reglementată prin procedura de organizare a concursului.

(4) 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, prin consultarea sindicatului reprezentativ al instituției.

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

Art. 17. - (1) Salariatul poate fi delegat sau detașat în condițiile prevăzute de dispozițiile legale în vigoare.

(2) Contractul individual de muncă se poate modifica prin acordul părților sau din inițiativa uneia dintre părți, în cazurile prevăzute de lege.

(3) Refuzul salariatului de a accepta o modificare a clauzelor referitoare la felul muncii, la locul muncii sau la drepturile salariale (în 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 sindicatului reprezentativ din instituție

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

Art. 18. (1) Suspendarea C.I.M. poate interveni de drept, prin acordul părților sau prin actul



da



unilateral al uneia dintre părți, în condițiile prevăzute de Legii 53/2003 - Codul Muncii (republicat).

(2) Suspendarea C.I.M. are ca efect suspendarea prestării muncii de către salariat și a plății drepturilor de natură salarială de către angajator.

(3) C.I.M. se suspendă în cazurile prevăzute în mod expres de lege.

Art. 19. - (1) Încetarea CIM poate avea loc în condițiile prevăzute de lege, printr-unul din următoarele moduri:

a) de drept;

b) ca urmare a acordului părților, la data convenită de acestea;

c) ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți, în cazurile și condițiile limitative prevăzute de lege.

(2) În cazurile în care se procedează la desfacerea contractului de muncă, instituția este obligată, potrivit legii, să acorde un preaviz, iar durata acestuia va fi de 30 de zile pentru funcțiile de conducere și de 20 zile pentru celelalte funcții.

(3) În perioada preavizului, 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. 20. - Contractul individual de muncă nu poate fi desfăcut din inițiativa celui care angajează, decât în cazurile expres și limitativ prevăzute prin lege sau prin contractele colective de muncă.

Art. 21. - (1) Contractul individual de muncă al salariatului poate fi desfăcut pe motiv de necorespondere profesională numai în urma evaluării performanțelor profesionale sau după o cercetare administrativă prealabilă temeinică, efectuată potrivit legii, cu ascultarea celui învinuit, asigurându-i-se pe deplin dreptul la apărare.

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

(3) În caz de anulare a desfacerii contractului de 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 despăgubirile stabilite de instanță.

(4) În vederea analizării abaterilor săvârșite de către salariați, se va înființa la nivel de instituție de cultură o comisie de etică și disciplină.

Art. 22. - (1) Contractul de muncă al salariatului poate fi desfăcut disciplinar de către angajator numai după efectuarea unei anchete prealabile și după ascultarea salariatului învinovătit de săvârșirea de abateri disciplinare, căruia i s-a asigurat pe deplin dreptul de apărare conform Anexei nr. 1 din prezentul contract.

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

(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 drepturile salariale convenite, conform Hotărârii Judecătorești definitive și irevocabile.

(4) În vederea analizării abaterilor săvârșite de către salariați, se va înființa la nivel de instituție de cultură o comisie de etică și disciplină.

Art. 23 - (1) Contractul individual de muncă pe durată determinată se poate încheia numai în formă scrisă, cu precizarea expresă a duratei pentru care se încheie.

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



[Handwritten signature]



(3) CIM pe durată determinată încheiate în termen de maxim 3 luni de la încetarea unui contract de muncă anterior sunt considerate contracte succesive.

(4) La finalul perioadei de 3 ani prevăzută la alin (2), contractul individual de muncă pe perioadă determinată va fi transformat automat în contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată, în cazul în care angajarea a fost făcută prin concurs.

(5) Drepturile prevăzute în contractele individuale de muncă nu pot fi sub nivelul celor stabilite prin prezentul contract colectiv de muncă

(6) 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 60 de zile de la intrarea în vigoare a prezentului contract.

(7) Prevederile articolului 23 nu se aplica salariaților care sunt angajați direct, conform OUG nr 21/2007, cu modificările și completările ulterioare; acestora li se va aplica procedura prevăzută în anexa nr. 8 la prezentul contract colectiv.

CAPITOLUL III

Condiții de munca, protecția muncii și P.S.I.

Art. 24. - (1) Părțile se obligă să respecte prevederile legale în vigoare cu privire la protecția muncii.

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

a) condițiile de muncă din cadrul 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, se va proceda la compensări bănești sau de alta natură, în condițiile legii;

c) măsurile preconizate pentru ameliorarea condițiilor de muncă trebuie să fie realizate împreună cu reprezentanții sindicatului reprezentativ, astfel încât aceștia să fie consultați și informați cu privire la aceste măsuri.

(3) Angajatorul se va preocupa de ameliorarea mediului din locurile de muncă cu condiții vătămătoare (depozit de carte, periodice și manuscrise, servicii de prelucrare, fosă, scenă, ateliere etc.).

Art. 25. - Organizarea activității, prin stabilirea unei structuri organizatorice raționale, repartizarea tuturor salariaților pe locuri de muncă, cu precizarea sarcinilor, competențelor și responsabilităților ce le revin pentru realizarea obiectivelor individuale, precum și exercitarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligațiilor de serviciu de către salariați, sunt de competența angajatorului, cu consultarea sindicatelor reprezentative.

Art. 26. - (1) Angajatorul va asigura organizarea rațională a muncii pe fiecare loc de muncă, stabilind sarcini, competențe și responsabilități menite să asigure utilizarea integrală și eficientă a timpului de lucru, de către fiecare salariat în parte.

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

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

Art. 27. - (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 CCMR și CCMI, sindicatul reprezentativ 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. 28. - Angajatorul are obligația să asigure permanent condițiile tehnice și de microclimat avute în vedere la stabilirea programului de activitate, iar salariații să îndeplinească sarcinile ce decurg din funcția sau din postul deținut conform fișei postului.

Art. 29. - (1) Locurile de muncă se clasifică în locuri de muncă normale, locuri de muncă cu condiții deosebite și locuri de muncă cu condiții speciale, stabilite potrivit reglementărilor legale.

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

Art. 30. - (1) Pentru prestarea activității în locurile de muncă cu condiții grele, periculoase, vătămătoare, penibile sau altele asemenea, salariații au dreptul, după caz, la sporuri la salariul de bază, durata redusă a timpului de lucru, alimentație de întărire a rezistenței organismului, echipament de protecție gratuit, materiale igienico-sanitare, concedii suplimentare, prevăzute de contractele colective de muncă la nivel de ramură și instituții; duratele de reducere a vârstei pentru pensionare sunt cele prevăzute în lege.

(2) Categoriile de salariați prevăzute la art. 29 vor fi supuse unui examen medical efectuat de medicul de specialitate. În situația în care salariatul nu se prezintă la examinarea medicală nici la a doua convocare, salariatul își va asuma responsabilitatea privind starea personală de sănătate precum și a unor eventuale incidente provocate de starea sănătății sale.

(3) La locurile de muncă cu condiții specifice, unde numai o parte dintre salariați lucrează în astfel de condiții, aceștia vor beneficia de sporuri, în limitele și în condițiile prevăzute de lege și contractele de muncă aplicabile. La locurile de muncă cu condiții specifice unde numai o parte dintre salariați lucrează în astfel de

Art. 31. - (1) În cazul în care condițiile de muncă se normalizează, salariații pot beneficia, în condițiile legii, pentru refacerea capacității de muncă, încă minimum două luni, de următoarele drepturi:

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

(2) De drepturile prevăzute la alin. 1 beneficiază și salariații care au lucrat cel puțin 6 luni în condițiile prevăzute la alin. 1 și își schimbă locul de muncă din motive ce nu le sunt imputabile, dacă drepturile de aceeași natură la noul loc de muncă sunt mai mici.

Art. 32. - În toate cazurile în care condițiile de muncă s-au înrăutățit, determinând reclassificarea locurilor de muncă, angajatorul și sindicatul reprezentativ au obligația de a solicita, de urgență, autorităților competente reclassificarea locurilor de muncă.

Salariații vor beneficia de drepturile aferente noii reclassificări din momentul stabilirii acesteia de către autoritățile competente.

Art. 33. - (1) Programul de activitate al fiecărui salariat este întocmit de angajator, conform intereselor instituției și cu respectarea prevederilor legale în vigoare, pentru o perioadă de cel puțin o săptămână, aducându-se la cunoștința salariaților cu cel puțin 5 zile înainte de intrarea lui în vigoare, exceptându-se situațiile neprevăzute, când anunțul se face cu minim 48 de ore înainte. În cazul nerespectării condițiilor prevăzute mai sus, salariatul este absolvit de orice răspundere, cu excepția celor care sunt menționați ca rezerve în programul de muncă.

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



Handwritten signature



Art. 34. - (1) Părțile sunt de acord că nici o măsură de protecție a muncii nu este eficientă, dacă nu este cunoscută, însușită și aplicată în mod conștient de salariați.

(2) Angajatorul va asigura, pe cheltuiala sa, cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea și perfecționarea profesională a salariaților cu privire la normele de protecție a muncii. Prin contractele colective de muncă la nivel de unități se vor prevedea măsuri specifice, periodicitatea, metodologia, obligațiile și răspunderile, precum și controalele proprii, în conformitate cu reglementările elaborate de Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei și cu normele proprii. Timpul aferent acestor activități, inclusiv orele de instructaj, se include în timpul de muncă și este salarizat.

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

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

(5) Prin contractele colective de muncă la nivel de instituție se vor stabili parametrii de microclimat care vor fi urmăriți la fiecare loc de munca, în vederea luării măsurilor de protecție a muncii specifice precum și programele de control al realizării măsurilor stabilite, în conformitate cu reglementările internaționale aplicabile în domeniu.

Art. 35. - (1) Contravaloarea echipamentului de protecție se suportă integral de angajator (panouri antipoluante la percuție, antipraf, filtre reflectoare, instalații de aer condiționat — antipraf, instalație de climatizare, camere de fumigație, aspiratoare etc.), iar detaliile tehnice specifice vor fi cuprinse în anexă la CCMI.

(2) Contravaloarea echipamentului de lucru se suportă de către angajator, potrivit prevederilor legale, precum și celor din contractele colective de muncă pe instituții.

(3) În toate cazurile în care, în afara echipamentului de lucru prevăzut de lege, angajatorul cere o anumită ținută vestimentară specială ca echipament de lucru, contravaloarea acestuia se suportă integral de angajator. Acestea sunt prevăzute în CCMI.

(4) Cheltuielile legate de asistența medicală pentru salariații instituției și de asigurare de persoane, în cazuri de spectacole cu mare risc de accidentare, cad în sarcina angajatorului, detaliile urmând a fi precizate în cadrul CCMI.

Art. 36. - (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 36°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) Măsurile concrete în sensul prevederilor alin. 1 se stabilesc prin anexă la contractul colectiv de muncă din instituție.

(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.

Art. 37. - (1) Angajatorul, cu consultarea sindicatului reprezentativ, va organiza, 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) Examinarea medicală este gratuită iar cheltuielile ocazionate de examinare se vor suporta conform legii.



Condițiile concrete urmează să fie stabilite la nivel de instituții, 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 de sindicatul reprezentativ și selectate potrivit legii.

Art. 38. - 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. 39. - Părțile convin să facă demersurile necesare la Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei și la Ministerul Sănătății, pentru constituirea, preluarea sau sponsorizarea unor unități medicale - spitalicești, specifice domeniului de activitate.

Art. 40. - (1) Părțile vor asigura un regim de protecție specială muncii femeilor și tinerilor în vârstă de până la 18 ani, cel puțin la nivelul drepturilor specifice reglementate de legislația muncii și de prevederile prezentului contract, pe care le socotesc ca fiind minimale.

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

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

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

a) salariaților care satisfac serviciul militar;

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

c) salariații cu incapacități temporare de lucru;

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

e) salariații aflați în concediu de studii.

Art. 41. - Angajatorul nu va refuza angajarea sau, după caz, menținerea în muncă a persoanelor cu handicap, în cazurile în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligațiilor de serviciu aferente posturilor existente.

Art. 42. - În cazul recomandărilor medicale, angajatorul împreună cu sindicatul reprezentativ vor asigura trecerea salariaților în alte locuri de muncă și, după caz, recalificarea sau reconversia acestora, în funcție de posibilitățile fiecărei instituții.

Art. 43. - (1) În vederea îmbunătățirii condițiilor de muncă, în fiecare instituție cu cel puțin 50 de salariați 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) Comitetele de securitate și sănătate în muncă va fi constituit conform Anexei 4 la prezentul contract. În unitățile în care numărul angajaților este mai mare de 50, iar femeile reprezintă cel puțin 20% din personal, comitetul de sănătate și securitate a muncii va avea în componență cel puțin o femeie.



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

(4) Activitatea comitetelor de securitate și sănătate în muncă se va desfășura în baza regulamentelor proprii, aprobate de angajator și de sindicatul reprezentativ.

CAPITOLUL IV

Salarizarea si alte drepturi salariale

Art. 44. - (1) Pentru munca prestată în condițiile prevăzute în contractul individual de muncă, fiecare salariat are dreptul la un salariu în bani, convenit la încheierea contractului de muncă, indiferent de natura instituției în care acesta își desfășoară activitatea.

(2) Salariul cuprinde salariul de bază, adaosurile și sporurile la acesta, indexările ulterioare și alte drepturi de natură salarială, în limitele și condițiile legii.

(3) Salariații care au titlul de doctor vor beneficia, potrivit legii, de un spor.

Art. 45. - (1) Sporurile ce se acordă, în condițiile legii, sunt următoarele:

a) pentru condiții deosebite de muncă, grele, periculoase, vătămătoare, penibile sau altele — până la 15%;
b) pentru condiții nocive de muncă — până la 15%;
c) pentru orele lucrate peste programul normal de lucru:
— 75% din salariul de bază, pentru primele 2 ore de depășire a duratei normale a zilei de lucru;

— 100% pentru orele următoare;

— 100% pentru lucrul în zilele libere și de sărbători legale,

d) pentru vechime în muncă:

- între 3 și 5 ani – 7,5 %

- între 5 și 10 ani – 5 %

- între 10 și 15 ani – 5%

- între 15 și 20 ani – 2,5 %

- peste 20 de ani – 2,5 %

e) pentru lucrul în timpul nopții — 25%.

f) personalul cu o vechime neîntreruptă de 10 ani în oricare dintre instituțiile de cultură beneficiază de un spor de fidelitate de 15% din salariul de bază, care face parte din acesta, conform prevederilor legale.

g) personalul salariat beneficiază, pentru suprasolicitare neuropsihică, de un spor de 5% din salariul de bază, care face parte din acesta, pentru fiecare treaptă/gradație profesională deținută, conform prevederilor legale.

h) un spor de confidențialitate de până la 15 % din salariul de bază pentru faptele, informațiile sau documentele de care iau la cunoștință în exercitarea funcției, numai anumiți salariați implicați, în conformitate cu art. 20 alin 2 lit. d) din Legea nr. 53/2003, Codul Muncii, coroborat cu art. 13 din OG nr. 3/2006; Prin clauza de confidențialitate, părțile convin pe toată durata CIM și în termen de trei ani de la încetarea acestuia, să nu transmită date sau informații de care au luat la cunoștință în timpul executării contractului. Nerespectarea acestei clauze de către oricare dintre părți atrage după sine obligarea celui în culpă la plata de daune interese. Clauza de confidențialitate se aplică numai salariaților care au beneficiat de sporul corespunzător.

i) un spor de până la 15%, aplicat asupra salariului de bază, pentru personalul din instituție pentru folosirea unei limbi străine dacă această obligație de serviciu nu este prevăzută în fișa postului;



dm



j) un spor de 5%, aplicat asupra salariului de bază, pentru personalul care lucrează cu video terminalele (pentru radiațiile emise de monitorul calculatorului) conform HG nr. 1028/09.08.2006 privind cerințele minime de securitate și sănătate referitoare la utilizarea echipamentelor cu ecran de vizualizare ;

k) un spor de 5%, aplicat asupra salariului de bază, pentru personalul care lucrează cu aparatele de multiplicat (copiator)

(2) Prin contractul colectiv de muncă la nivel de instituții pot fi negociate și alte categorii de sporuri, (spor pentru folosirea unei limbi străine — dacă aceasta nu este cuprinsă în obligațiile postului etc.)

(3) Sporurile prevăzute mai sus se acorda numai pentru locurile de muncă unde acestea nu sunt cuprinse în salariul de bază.

(4) Adaosurile la salariul de bază sunt:

a) premiile acordate din fondul de premiere, calculate într-o proporție de minimum 2% din fondul de salarizare realizat lunar și cumulat;

b) cota-parte din veniturile extrabugetare, ce se repartizează salariaților, în conformitate cu prevederile legale.

c) alte drepturi salariale și sporuri ce se pot acorda în condițiile legii.

d) pentru activitatea desfășurată în cadrul comisiei de concurs, precum și pentru cea desfășurată în cadrul comisiei de soluționare a contestațiilor, membrii și secretarii acestora au dreptul la o indemnizație reprezentând 10% din salariul de bază minim brut pe țară, garantat în plată.

(5) Condițiile de participare la fondul de premiere, precum și perioada în care se acordă cota de venit extrabugetar salariaților, care nu poate fi mai mare de un an, se stabilesc prin anexă la contractul colectiv de muncă la nivel de instituție, conform legii.

(6) Munca prestată în zilele de sâmbătă, duminică și sărbători legale se plătește suplimentar cu un spor de 100% din salariul de încadrare.

(7) Acordarea tichetelor de masă, a tichetelor cadou și a altor instrumente similare se poate face numai cu respectarea dispozițiilor legale și în limita alocațiilor bugetare cu această destinație;

(8) Voucherele de vacanță se vor acorda în cuantum de 6 (șase) salarii minime pe economie în funcție de bugetul aprobat în conformitate cu prevederile legale, pentru toți salariații din instituție;

(9) Voucherele de vacanță se vor emite pe suport electronic sau pe suport de hârtie în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

10) Indemnizația de hrană pentru toți salariații instituției angajați cu contract individual de muncă.

11) Salariații care lucrează nemijlocit în fața ecranelor vor beneficia anual de consultații medicale oftalmologice gratuite și de decontarea dispozitivelor optice medicale necesare.

Art. 46. - (1) Angajatorul va asigura condițiile necesare realizării de către fiecare salariat a sarcinilor ce îi revin, în cadrul programului zilnic de muncă stabilit.

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

(3) În cazurile excepționale, când, din motive tehnice sau din alte motive, activitatea a fost întreruptă, salariații vor primi 75% din salariul de 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. Prin negociere la nivelul instituției, se va stabili concret modul de realizare a prevederii de a rămâne la dispoziția instituției, prezenți în incinta instituției, în așteptarea reluării activității sau de a rămâne la domiciliu, de unde să poată fi convocați la instituție.



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

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

(6) Ordonatorii de credite elaborează criteriile de stabilire a salariilor de bază, cu respectarea limitelor de salarii, normele de evaluare a performanțelor profesionale individuale și metodologiile de aplicare a acestora, cu consultarea sindicatelor reprezentative sau a reprezentanților angajaților (acolo unde nu sunt sindicate reprezentative).

(7) Conducerea fiecărei instituții, cu consultarea sindicatului reprezentativ, va elabora criterii concrete de performanțe profesionale individuale pentru fiecare post din instituția respectivă. Aceste criterii de performanță profesională sunt incluse în anexă la contractul colectiv de muncă la nivelul instituției.

(8) Angajatorul va lua toate măsurile necesare pentru evitarea subiectivismului și a arbitrarului în aplicarea normelor concrete de evaluare a performanțelor profesionale individuale. Conducătorul instituției care, cu rea-credință, încalcă sau aplică greșit normele procedurale privind evaluarea performanțelor profesionale individuale răspunde potrivit legii, material și disciplinar.

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

Art. 47. - (1) Indexarea se face pe baza coeficienților de indexare prevăzuți prin acte normative și la termenele stabilite prin acestea.

(2) Ca urmare a indexării, angajatorul va recalcula salariile în mod corespunzător.

Art. 48. - Toate drepturile bănești cuvenite salariaților se plătesc înaintea oricăror altor obligații bănești ale instituției.

CAPITOLUL V

Timpul de munca și timpul de odihna

Art. 49. - (1) Durata timpului de munca 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 muncă poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, care includ și orele suplimentare, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de o lună calendaristică, să nu depășească 48 de ore pe săptămână.

(4) Pentru anumite instituții de cultură, în contractul colectiv de muncă se pot negocia perioade de referință mai mari de o lună, dar care să nu depășească 12 luni.

(5) La stabilirea perioadelor de referință prevăzute la alin. 3 și 4 nu se ia în calcul durata concediului de odihnă.

(6) La locurile de muncă unde, datorită specificului activității, nu există posibilitatea încadrării în durata normală a timpului de muncă, conform alin. 1, se vor stabili forme specifice de organizare a timpului de muncă prin CCMi.

(7) Orele de începere și terminare a programului, ca și pauzele necesare, sunt stabilite în anexa nr. 5.

(8) În toate cazurile când este posibil, angajatorul și sindicatul reprezentativ vor stabili ore flexibile de lucru și modalități de aplicare a acestora, care se aprobă potrivit legii.



[Handwritten signature]



(9) Stabilirea orarelor flexibile de muncă nu poate conduce la sporirea sarcinilor de serviciu sau la deteriorarea condițiilor de muncă ori la diminuarea veniturilor provenite din salarii

(10) Salariații care își desfășoară activitatea în condiții deosebite, vătămătoare, grele sau periculoase pot beneficia de reducerea duratei normale de muncă fără afectarea drepturilor lor salariale ori a vechimii în muncă, în conformitate cu dispozițiile legale în vigoare.

(11) Programul de activitate se va face cunoscut salariaților cu cel puțin 5 zile înainte de aplicare.

(12) Pentru Personalul Tehnic și Administrativ, timpul de muncă este alcătuit din:

- a) Repetiții
- b) Repetiții pe partide sau grupe
- c) Repetiții cu conducător
- d) Spectacole,
- e) Concerte,
- f) Studiu individual

(13) Pentru Personalul Tehnic și Administrativ, timpul de muncă este alcătuit din:

- a) Pregătire repetiții, spectacole, concerte, alte activități specifice la scenă, precum și în alte spații interioare sau exterioare, în funcție de programul instituției.
- b) Pasuri
- c) Curățare și reparații decoruri, costume, încălțăminte, machiaj-perucherie etc
- d) Pregătire fizică înainte de începerea activității
- e) Pregătire și întreținere echipament de muncă, la începutul și sfârșitul programului de muncă. Echipare și dezechipare cu echipamentul individual de protecție
- f) Alte activități specifice obiectului de activitate al instituției.

Art. 50. - (1) Femeile sau bărbații care au în îngrijire copii de până la 6 ani, pot lucra cu jumătate de normă, dacă nu beneficiază de creșe sau cămine; timpul cât au fost încadrați în aceste condiții se consideră, la calculul vechimii în munca, timp lucrat cu norma întreaga.

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

(3) 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.

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

(5) Procedura de aplicare a prevederilor alineatelor precedente se stabilește prin contractele colective de muncă la nivel de unitate.

Art. 51. - (1) Salariații care își desfășoară activitatea în locuri de munca cu condiții deosebite beneficiază de recuperarea timpului suplimentar de munca prestat, în condițiile prevăzute de lege și de prezentul contract. Modalitățile specifice de recuperare se vor stabili printr-un protocol încheiat între angajator și sindicatul reprezentativ, fără a afecta programul instituției. Acest protocol va constitui Anexa la contractul colectiv de munca pe instituție.

(2) Orele prestate peste programul normal de lucru, așa cum este el stabilit în prezentul contract, și în zilele nelucrătoare, la solicitarea angajatorului, în beneficiul instituției, sunt ore suplimentare și se compensează în timp liber sau în bani, în conformitate cu dispozițiile legale în vigoare.



[Handwritten signature]



(3) Salariații pot fi chemați să presteze ore suplimentare numai cu acordul lor scris și numai la solicitarea scrisă a șefilor direcți, cu excepția cazurilor de forță majoră și a cazului fortuit. Ceea ce depășește 120 ore/an de persoană necesită și acordul sindicatului reprezentativ din instituție.

(4) Stabilirea programului de lucru, ce implică ore suplimentare, se va face cu acordul sindicatului reprezentativ din instituție.

(5) Orele suplimentare se compensează cu timp liber corespunzător, în următoarele 30 de zile după efectuarea lor, sau în perioada de concediu dintre stagioni, în conformitate cu prevederile Codului Muncii.

Art. 52. - (1) Se consideră muncă în timpul nopții, munca ce se prestează în intervalul cuprins între orele 22 și 06.

(2) Salariații care efectuează cel puțin 3 ore de muncă de noapte beneficiază fie de program redus cu o oră față de durata normală a zilei de muncă, fără ca aceasta să ducă la scăderea salariului de bază, fie de un spor de 25% din salariul de bază pentru fiecare oră de muncă de noapte prestată, fie timp liber efectuat în conformitate cu prevederile legale.

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

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

(5) Condițiile de efectuare a examenului medical și periodicitatea acestuia vor fi în conformitate cu regulamentul aprobat prin ordin comun al Ministrului Muncii, Solidarității Sociale și Familiei și al ministrului sănătății.

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

(7) Tinerii care nu au împlinit vârsta de 18 ani nu pot presta muncă de noapte.

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

Art. 53. - (1) Repausul săptămânal se acordă în două zile consecutive, Luni și Marti sau Sâmbătă și Duminică.

(2) Zilele de spectacol sunt: Miercuri, Joi, Vineri, Sâmbata și Duminică.

Art. 54. - (1) Sunt zile nelucrătoare zilele de repaus săptămânal și zilele de sărbători legale și religioase, zile stabilite nelucrătoare potrivit legii. Salariații care își desfășoară activitatea în aceste zile vor beneficia de compensațiile stabilite, conform dispozițiilor legale în vigoare și prezentului contract.

(2) Salariații care își desfășoară activitatea în zilele libere, stabilite prin lege, vor beneficia de timp liber corespunzător sau de bani.

Art. 55. - Salariații pot solicita, pentru cazuri justificate, decalarea programului de lucru. Angajatorul va analiza cererea și o va aproba, în funcție de posibilități. Modalitățile practice, locale, se stabilesc pe baza prevederilor prezentului contract și fac obiectul unor înțelegeri individuale, prevăzute de regulă, în contractul individual de muncă. Salariații au obligația de a anunța în scris aceste situații, în timp util (cu cel puțin o săptămână înainte, dar nu mai mult de o luna înaintea apariției acestor situații) pentru a nu dezorganiza activitatea instituției.

Art. 56. - (1) Efectuarea concediului de odihnă se realizează în baza unei programări colective sau individuale stabilite de angajator cu consultarea sindicatului reprezentativ, sau după caz a reprezentanților salariaților.

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

a) Durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabilește de părți până în data de 15 aprilie a anului în curs.



(3) Fac excepție de la prevederile alin. 2:

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

b) salariații nou-angajați, pentru primul an de activitate înscris în cartea de muncă au dreptul la un concediu de odihnă plătit cu o durată minimă de 21 de zile lucrătoare.

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

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

(6) Salariații care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare, beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de 10 zile lucrătoare.

Art. 57. - (1) Pentru perioada concediului de odihnă indemnizația de concediu nu poate fi mai mică decât valoarea totală a drepturilor salariale convenite pentru perioada respectivă.

(2) Pe durata concediului de odihnă, salariații vor primi o indemnizație ce reprezintă media zilnică a veniturilor din luna/lunile în care este efectuat concediul, multiplicată cu numărul de zile de concediu.

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

(4) Orice convenție prin care se renunță, total sau parțial, la dreptul la concediul de 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 15 zile lucrătoare 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 până la sfârșitul anului următor, în perioada solicitată de salariat.

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

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

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

Art. 59 - (1) În afara concediului legal plătit pentru creșterea copiilor în vârstă de până la doi ani, sau, în cazul copilului cu handicap, de până la 3 ani, salariața mamă poate beneficia de încă un an concediu fără plată.

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

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

a) căsătoria salariatului - 5 zile;

b) căsătoria unui copil - 3 zile;

c) nașterea unui copil - 5 zile + 10 zile acordate soțului dacă a urmat un curs de puericultură,



d) Decesul sotului (sotiei), al unei rude de pana la gradul II inclusiv, al socrilor, al cumnatului/ cumnatei - 3 zile lucratoare;

e) donatorii de sânge-conform legii;

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

g) de ziua femeii, de ziua barbatului și de ziua de nastere a salariatului – câte 1 zi

Art. 60. - (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.

(4) Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului numai cu acordul sindicatului reprezentativ și/sau numai dacă absența salariatului ar prejudicia desfășurarea activității.

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

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

(7) În cazul în care 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 cheltuiela angajatorului, salariatul în cauză are dreptul la un concediu pentru formare profesională, plătit de angajator, de până la 10 zile lucrătoare.

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

(9) Perioada în care salariatul beneficiază de concediul plătit prevăzut la alin. (7) se stabilește de comun acord cu angajatorul. Cererea de concediu plătit pentru formare profesională va fi înaintată angajatorului în condițiile prevăzute la alin. (5).

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

(11) Pentru rezolvarea unor situații personale, altele decât cele prevăzute la alin. 1-10, salariații beneficiază de concedii fără plată.

(12) Concediile fără plată pot fi acordate și pentru interese personale, altele decât cele prevăzute la alin (11) pe durate stabilite de acordul părților.

CAPITOLUL VI

Alte măsuri de protecție și facilități acordate salariaților

Art. 61.- Angajatorul va face toate demersurile necesare pentru obținerea vizelor necesare și plata asigurărilor de sănătate și a asigurărilor pentru baza materială necesară deplasării salariaților, în interesul serviciului, în străinătate.

Art. 62.- (1) Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului reprezintă încetarea contractului individual de muncă, determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat ca urmare a dificultăților economice, a transformărilor tehnologice sau a reorganizării activității.



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 contractul colectiv de muncă aplicabil.

d) La desfacerea contractului individual de muncă pentru motive care nu țin de persoana salariatului, ONB va plăti acestuia un ajutor de concediere, pentru cei cu o vechime în instituție mai mare de 1 an, în cuantum de 3 salarii medii de bază, stabilite prin BVC la nivel de Instituție.

e) Prevederile alin. (1) lit.d, nu se aplică salariaților cu contractul individual de muncă încheiat pe durată determinată.

Art. 63.– (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.

Art. 64.– (1) Salariații pot beneficia, în limitele legii, și de următoarele ajutoare:

a) în cazul salariaților care se pensionează pentru limita de vârstă primesc o indemnizație egală cu cel puțin un salariu de bază avut în luna pensionării;

b) în cazul decesului salariatului, un ajutor acordat familiei de un salariu mediu lunar pe instituție;

c) dacă decesul a survenit din cauza unui accident de muncă, accident în legătură cu munca, sau din cauza unei boli profesionale, cuantumului ajutorului acordat familiei va fi de cel puțin trei salarii de bază;

d) un salariu de bază, plătit de instituție mamei, pentru nașterea fiecărui copil; dacă mama nu este salariată, soțul acesteia beneficiază de plata unui salariu de bază;

e) un salariu de bază plătit de instituție, la decesul soțului sau al soției ori la decesul unei rude de gradul întâi, aflată în întreținerea salariatului;

f) cel puțin un salariu minim pe instituție pentru tinerii salariați în vârstă de până la 30 ani, care se căsătoresc pentru prima dată;

g) în cazul unui accident de muncă, salariatul primește o indemnizație din partea instituției, reprezentând 100% salariul avut înaintea accidentului.

(2) Ajutoarele acordate peste cuantumul prevăzut de lege precum și peste cele prevăzute în prezentul contract, se suportă din fonduri proprii, în limita bugetului aprobat de către ordonatorul principal de credite.

(3) Părțile contractante convin ca sindicatul reprezentativ să poată beneficia de facilități din partea angajatorului, în vederea strângerii unor fonduri de ajutorare a membrilor de sindicat, individual sau colectiv, sub diferite forme: spectacole, concerte, festivaluri, expoziții, simpozioane, seminarii, sesiuni științifice etc., organizate de sindicat sau împreună cu angajatorul. Regulile de organizare a acestor manifestări publice se vor stabili de către părți pentru fiecare manifestare în parte.

Art. 65.– Salariații instituțiilor, trimiși în delegație în țară, vor beneficia de decontarea cheltuielilor de transport și a costului cazării, precum și de plata diurnei, în conformitate cu dispozițiile legale în vigoare.



Art. 66.- Salariații instituțiilor, trimiși în delegare, beneficiază de drepturile de delegare, prevăzute la art. 67, în condițiile legii. În cazul în care delegarea depășește 30 de zile consecutive, în locul diurnei zilnice, se plătește o indemnizație egală cu 50% din salariul de bază zilnic. Această indemnizație se acordă proporțional cu numărul de zile ce depășește durata neîntreruptă de 30 zile.

Art. 67.- (1) Pe durata delegării, a detașării sau a trecerii temporare într-un alt loc de muncă decât cea/cel prevăzut/ă 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 este detașat.

Art. 68.- (1) Femeile au dreptul la concediu de maternitate, plătit, care se compune dintr-un concediu prenatal și un concediu postnatal, în conformitate cu prevederile legale.

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

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

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

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

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

Art. 69.- În caz de deces al mamei, drepturile ce s-ar fi convenit acesteia pentru creșterea copilului în vârstă de până la doi ani sau, în cazul copilului cu handicap, de până la 3 ani, se vor acorda tatălui, dacă are copilul în îngrijire.

Art. 70.- În cazul decesului mamei, tatăl copilului, la cererea sa, va beneficia de concediul neutilizat de mamă la data decesului, precum și de orice alte drepturi prevăzute de lege.

Art. 71.- (1) Părțile înțeleg:

a) prin termenul de formare profesională - orice procedură prin care un salariat dobândește o calificare atestată printr-un certificat sau o 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 adoptate în domeniul specialităților lor.

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

(3) Părțile convin asupra necesității și obligativității perfecționării profesionale a tuturor categoriilor de salariați, inclusiv a liderilor sindicali scoși din producție, la expirarea mandatului.

(4) Părțile semnatare convin să acorde întregul sprijin solicitat de Autoritatea Natională Pentru Calificari pentru elaborarea sistemului de standarde ocupaționale bazate pe competență. Sistemul va fi utilizat pentru evaluarea și certificarea calificării salariaților.

Art. 72.- (1) La încheierea contractelor colective de muncă la nivel de unități, pentru partea privind formarea profesională se va ține seama cel puțin de următoarele:



a) identificarea posturilor pentru care este necesară formarea profesională, a căilor de realizare, adoptarea programului anual și controlul aplicării acestuia se vor face de comun acord de către sindicat și angajator; cheltuielile pentru activitatea de formare profesională a salariaților se suportă de către unități;

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

c) în cazul în care unitatea urmează să-și schimbe parțial sau total profilul de activitate, aceasta va informa și consulta sindicatul cu cel puțin 2 luni înainte de aplicarea măsurii și va oferi propriilor salariați posibilitatea de a se califica sau recalifica înainte de a apela la angajări de forță de muncă din afară;

d) în cazul în care un salariat identifică un curs de formare profesională pe care ar dori să-l urmeze, organizat de un terț, angajatorul va analiza cererea împreună cu sindicatul reprezentativ, rămânând la aprecierea angajatorului dacă și în ce condiții va suporta contravaloarea cursului;

e) salariații care au încheiat acte adiționale la contractul individual de muncă, în vederea formării profesionale, vor putea fi obligați să suporte cheltuielile ocazionate de aceasta, dacă părăsesc unitatea din motive imputabile lor înainte de împlinirea unui termen de 3 ani de la data absolvirii cursurilor.

f) excepții la litera e) sunt situațiile în care CIM încetează din motive neimputabile salariatului.

(2) Programele adoptate conform alin. 1 vor fi aduse la cunoștință tuturor salariaților în termen de 3 zile de la adoptare, prin afișare în interiorul unității, în locuri adecvate și ușor accesibile pentru angajați.

(3) La stabilirea programelor de formare profesională, angajatorul și sindicatul reprezentativ vor adopta măsurile necesare pentru încurajarea și înlesnirea participării femeilor la acestea.

Art. 73.– Sindicatul reprezentativ vor putea constitui fonduri de pensii ocupaționale în conformitate cu prevederile legale în domeniu.

Capitolul VII

Alte prevederi în legătură cu drepturile și obligațiile părților – SINDICAT-ANGAJATOR

Art. 74.– (1) Părțile contractante recunosc, pentru fiecare dintre ele și pentru salariați în general, libertatea de opinie.

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

Art. 75.– (1) Consiliul de administrație este obligat să invite reprezentanții sindicatului reprezentativ din instituție, să participe la ședințele sale, în condițiile prevăzute de lege. Participarea se face cu drept de opinie și cu drept de vot.

(2) Înștiințarea reprezentanților sindicatului reprezentativ din instituții se face cu cel puțin 72 de ore înainte de ședință, exceptând situațiile de forță majoră justificate. Reprezentanților sindicali li se va comunica ordinea de zi și aceștia vor avea acces la documentele privind problemele profesionale, economice, sociale sau culturale, puse în discuție, cu cel puțin cu 24 de ore înainte de data stabilită pentru desfășurarea consiliului administrativ.

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

Art. 76.– Angajatorul va asigura sindicatului reprezentativ din instituție accesul la documentele necesare fundamentării și finalizării negocierilor colective, reprezentanții sindicali având obligația de a păstra confidențialitatea datelor cu acest caracter ce le-au fost transmise.



Art. 77.– (1) Membrii aleși în organele de conducere ale sindicatului reprezentativ cu personalitate juridică atestată, conform legii, care lucrează în instituție în calitate de salariați, au dreptul la o reducere a programului lunar de lucru de 3- 5 zile lucrătoare, pentru susținerea activității sindicale.

(2) Persoanele care beneficiază de prevederile alin. (1) sunt membrii aleși ai Biroului Executiv al Sindicatului reprezentativ.

(4) La solicitarea sindicatului reprezentativ, cu un număr de minimum 150 de membri, angajatorul va aproba cumularea zilelor libere acordate membrilor aleși în organele de conducere ale sindicatului reprezentativ cu personalitate juridică atestată, conform legii și va acorda zilele astfel cumulate persoanei desemnate de sindicatul reprezentativ.

(5) În situația prevăzută la alineatul 4, persoana desemnată de sindicatul reprezentativ, va desfășura în exclusivitate, activități sindicale, fără afectarea drepturilor salariale.

(6) Încadrarea salariatului conform alin (4) și revenirea la locul de muncă a persoanei desemnate de sindicatul reprezentativ, se va face la încheierea mandatului sau la revocarea sa de către comitetul de conducere al sindicatului reprezentativ, fără afectarea drepturilor salariale, la solicitarea scrisă a sindicatului reprezentativ și fără o altă procedură prealabilă.

Art. 78. – (1) Instituțiile vor asigura în incinta lor, gratuit, spațiul și mobilierul necesare pentru activitatea desfășurată de către sindicatul reprezentativ, acces la echipamentul de birotică al instituției (telefon, fax, copiator, Internet și altele cu caracter administrativ), necesare activităților sau acțiunilor sindicale.

(2) Baza materială cu destinație cultural-sportivă, aflată în administrarea instituțiilor publice ori în proprietatea sindicatelor din instituțiile respective, va putea fi folosită de către salariați, fără plată, pentru acțiuni organizate de sindicate sau de angajator. Condițiile de folosire se vor stabili printr-un protocol elaborat și semnat de angajator și de sindicatul reprezentativ.

Art. 79.– Angajatorul va permite și facilita în condițiile legii, atât liderilor sindicatului reprezentativ, cât și celorlalți membri de sindicat, participarea la acțiunile organizate de confederații, federații și sindicatele reprezentative, care au loc în incinta instituțiilor respective, cu condiția ca acestea să fie anunțate anterior datei desfășurării lor, cu cel puțin 30 de zile înainte.

Art. 82. – (1) Prin prezentul contract colectiv de muncă, părțile contractante convin plata unei contribuții lunare de către salariați, alții decât membrii de sindicat, pentru desfășurarea negocierilor colective, în cuantum de 0,5% din salariul net.

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

(3) Reținerea și deducerea fiscală a cotizației se fac pe baza cererii organizației 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. 80.– Este interzis angajatorului să concedieze, din inițiativa lui, salariații care desfășoară activitate sindicală, din motive neimputabile acestora, fără acordul organului de conducere ales al sindicatului reprezentativ și al federației sindicale.

Art. 81.– Angajatorul și consiliul administrativ nu vor angaja alți salariați (permanenți, temporari sau cu program redus), în perioada declanșării sau a desfășurării conflictelor colective de muncă, pe locurile de muncă ale salariaților aflați în conflict cu angajatorul.

Art. 82.– (1) Angajatorul recunoaște dreptul reprezentanților sindicatului reprezentativ de a verifica la locul de muncă modul în care sunt respectate drepturile salariaților și răspunde, în condițiile legii, prevăzute în contractul colectiv de muncă pe ramură și în contractul colectiv de muncă pe instituție. Angajatorul răspunde în condițiile legii și ale prezentului contract de încălcarea drepturilor salariaților.



(2) Angajatorul va reține și va vira sindicatului cotizația de sindicat pe statele lunare de plată. Concomitent se va efectua și deducerea fiscală a cotizației din venitul lunar al membrului de sindicat, conform prevederilor legale.

Art. 83.– (1) Sindicatul reprezentativ recunoaște dreptul angajatorului de a stabili, în condițiile legii și ale prezentului contract, răspunderea disciplinară sau patrimonială a salariaților care se fac vinovați de încălcarea normelor de disciplină a muncii sau aduc prejudicii instituției, numai după consultarea Comisiei de Etică și Disciplină din prezentul contract.

(2) Sindicatul reprezentativ recunoaște dreptul angajatorului de a stabili norme de disciplină a muncii, cu consultarea sindicatelor reprezentative din fiecare instituție.

(3) Angajatorul și sindicatul reprezentativ se recunosc ca parteneri sociali permanenți.

Art. 84.– Părțile contractante convin să facă eforturi în vederea promovării unui climat normal de lucru în instituții, cu respectarea prevederilor legii, a contractelor colective de muncă la toate nivelurile, ale regulamentelor de organizare și funcționare, ale regulamentelor de ordine interioară, precum și a drepturilor și intereselor salariaților și ale membrilor de sindicat.

Capitolul VIII

Abateri și sancțiuni ale salariaților în cadrul instituției

Art. 85.– Aplicarea sancțiunilor disciplinare este de competența angajatorului și se face cu respectarea dispozițiilor legale și ale prevederilor prezentului contract, cu consultarea sindicatului reprezentativ.

Art. 86.– Angajatorul nu poate aplica mai multe sancțiuni salariatului pentru aceeași abatere, iar aplicarea sancțiunii nu poate interveni într-un termen ce depășește 30 de zile de la luarea la cunoștință asupra abaterii, prin procesul verbal al comisiei de disciplina, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii faptei.

Art. 87.– Este interzisă orice formă de favorizare sau de tratament discriminatoriu aplicate salariaților, ca urmare a:

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

Capitolul IX

Dispoziții finale

Art. 88. – (1) Clauzele prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă sunt considerate minime pentru drepturile și obligațiile ce decurg din raporturile de muncă, altele decât cele stabilite prin actele normative în vigoare.

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

Art. 89. – În contractele individuale de muncă, nu se pot prevedea clauze contrare prezentului contract colectiv de muncă, sau care să stabilească drepturi sub limita considerată minimă, în condițiile prevăzute de prezentul contract, precum și de dispozițiile legale în vigoare.

Art. 90. – Salariatul are dreptul să cunoască toate actele din dosarul său, aflat la Compartimentul Resurse Umane. El poate exercita acest drept și prin intermediul unui împuternicit al său. Procura de împuternicire se atașează la dosarul personal. Declarațiile, notele explicative ale salariatului, referatele, procesele-verbale și deciziile conducerii vor apărea în mod obligatoriu în dosarul său. Salariatul are dreptul de a face copii după orice act care îl privește.



Art. 91. – 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. 92. – Executarea contractului colectiv de muncă este obligatorie pentru părți.

Art. 93. – (1) Angajatorul și sindicatul reprezentativ se vor informa reciproc, în situația în care dețin informații, în legătură cu modificările ce urmează să se producă în forma de proprietate sau de reorganizare a unității, cu consecințele previzibile asupra salariaților și cu măsurile ce se au în vedere pentru limitarea efectelor disponibilizărilor de personal determinate de aceste modificări.

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

Art. 94. – Împuterniciții Ministerului Culturii și ai federațiilor sindicale reprezentative semnatare, vor verifica, la sesizarea uneia dintre părți, modul în care sunt respectate drepturile salariaților prevăzute în contractul colectiv de muncă; angajatorul va asigura intrarea acestora în instituție, în conformitate cu regulamentul intern, și protecția în instituție, pe durata verificării, cu respectarea normativelor în vigoare.

Art. 95. – Regulamentul intern se întocmește de către angajator împreună cu sindicatul reprezentativ, conform legii.

Art. 96. – Anexele nr. 1-11 fac parte integrantă din prezentul contract.

Art. 97. – Prezentul contract se încheie pentru o perioadă de doi ani, începând cu data înregistrării acestuia la Inspectoratul Teritorial de Muncă al Municipiului București, cu posibilitatea de prelungire prin act adițional semnat de părți.

Art. 98. – Prezentul contract colectiv de muncă a fost semnat astăzi 04.04.2023. la București și produce efecte începând cu data înregistrării lui de către una dintre părți la Inspectoratul Teritorial de Munca al Municipiului București.

Opera Națională București

Manager - Director General
Dl. Daniel – Nicolae Jinga

Director Economic
Dna. Elena Niculescu

Director Tehnic
Dl. Ioan Viorel Petrescu

Sef Serviciu Resurse Umane
Dna. Cristina Chirita

Sef birou salarizare
Dna. Bucur Sanda

Sef serviciul Juridic
Trimbaci Cosmin

Federatia Culturală și Mass Media
FAIR-Media

Președinte
Dl. Leonard Octavian Padureț

Președinte Executiv
Dl. Căstinel Godinac

Membru
Dl. Adrian Strezea

Membru
Dl Daniel Șorop

ANEXA nr. 1
Comisia de etica si de disciplina

În Opera Nationala Bucuresti funcționează Comisia de etică și disciplină.

Atribuțiile și componența acesteia se stabilesc prin prezentul CCMI, cu precizarea că numărul membrilor comisiei nu poate fi mai mare de 5.

Printre membri, din această comisie trebuie să facă parte cel puțin 2 reprezentanți ai sindicatului reprezentativ și un consilier juridic sau avocat, cu rol consultativ, care să verifice respectarea prevederilor și a procedurilor legale.

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.

Abaterea disciplinară este o faptă în legătură cu munca și care constă într-o acțiune sau inacțiune săvârșită cu vinovăție de către salariat, prin care acesta a încălcat normele legale, regulamentul intern, contractul individual de 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 Sancțiunile disciplinare

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

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

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



f) desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă;

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

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

D. Procedura aplicării sancțiunilor disciplinare

Cercetarea prealabilă a abaterii disciplinare:

1. Sesizarea consiliului administrativ al angajatorului prin referat scris, cu privire la săvârșirea abaterii disciplinare de către salariat.

2. Rezoluția consiliului administrativ, privind efectuarea cercetării prealabile a abaterii disciplinare.

3. 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 prealabile salariatul are dreptul să formuleze și să susțină toate apărările în favoarea sa și să ofere persoanei împuternicite să realizeze cercetarea toate probele și motivațiile pe care le consideră necesare, precum și dreptul să fie asistat, la cererea sa, de către un reprezentant al sindicatului reprezentativ al cărui membru este.

4. În urma cercetării prealabile, comisia desemnată în acest scop întocmește un proces verbal, în care stabilește, cu expunerea argumentelor sale și cu înlăturarea motivată a apărărilor salariatului, dacă aceasta consideră 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.

5. 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.

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

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



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

9. 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.

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

ANEXA nr. 2

Condiții privind angajarea personalului

Comisia de examinare

În Instituție funcționează comisii de examinare, stabilite prin dispoziția angajatorului, conform legii.

Părțile convin ca din comisia de examinare pentru ocuparea postului vacant să facă parte reprezentanți din colegiul artistic, din consiliul artistic, respectiv din consiliul științific și reprezentantul sindicatului reprezentativ.

1. Angajarea personalului în Instituție se face prin concurs, pe un post vacant.

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 următoarele condiții:

- să fie cetățean român; în mod excepțional, ordonatorul principal de credite poate aproba participarea la concurs a unor persoane care nu au cetățenie română cu respectarea prevederilor legale în materie;
- să nu fi suferit vreo condamnare pentru fapte ce le-ar face incompatibile cu funcția pentru care candidează, să prezinte în acest sens cazierul judiciar;
- să posede studiile de specialitate necesare postului;
- să dovedească starea de sănătate, prin certificat medical;
- să facă dovada vechimii în specialitate, unde este cazul;
- opțional, să prezinte o recomandare de la ultimul loc de muncă;
- să prezinte *curriculum vitae* din care să rezulte activitatea desfășurată.

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

4. În cadrul fiecărei instituții publice, conducerea instituției constituie o comisie de examinare; comisia 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.

6. Odată 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 instituție.

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

Pentru fiecare probă a concursului se stabilește un punctaj de maximum 100 de puncte.

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.



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.

9. Rezultatele examinării vor fi comunicate prin afișare pe site-ul instituției în termenul legal.

a. Termenul de depunere, de soluționare și de comunicare în scris a contestațiilor este cel prevăzut de legislație în vigoare.

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

- a. în cazul în care salariatul a săvârșit o abatere 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;
- b. în cazul în care salariatul este arestat preventiv 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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



[Handwritten signature]



(5) În cazul concedierii pentru motivul prevăzut la alin 10 lit. c) salariatul beneficiază de o compensație financiară, în funcție de vechime, după cum urmează:

- până la 3 ani – un număr de 3 salarii brute;
- între 3 și 5 ani – un număr de 5 salarii brute;
- între 5 și 10 ani – un număr de 10 salarii brute;
- între 10 și 15 ani – un număr de 15 salarii brute;
- între 15 și 20 ani – un număr de 20 salarii brute.



A handwritten signature in blue ink, appearing to be a stylized name or set of initials.



ANEXA nr. 3
CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ
încheiat și înregistrat sub nr./..... în registrul
general de evidență a salariaților

A. Părțile contractului

Angajator - persoană juridică/fizică, cu sediul/domiciliul în,
înregistrată la registrul comerțului/autoritățile administrației publice din cu nr.
., cod fiscal, telefon .

., e-mail, reprezentată legal prin domnul/doamna, în calitate
de, și

salariatul/salariata - domnul/doamna, domiciliat/domiciliată în localitatea
., str.

. . . nr., sectorul/județul, e-mail, posesor/posesoare
al/a cărții de identitate/pașaportului seria nr., eliberată/eliberat de
. la data de

.. CNP, autorizație de muncă/permis de ședere în scop de muncă seria
. . . nr. din data, am încheiat prezentul contract individual de muncă în
următoarele condiții asupra cărora am convenit:

B. Obiectul contractului:

C. Durata contractului:

a) nedeterminată, salariatul/salariata urmând să înceapă activitatea la data de
.;

b) determinată, de..... zile/săptămâni/luni, începând cu data de..... și până la data
de....., în conformitate cu art. 83 lit..... din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii,
republicată, cu modificările și completările ulterioare/acte normative cu caracter special,
respectiv.....

D. Perioada de probă:

a) durata de zile calendaristice/lucrătoare, în cazul contractului individual de
muncă pe perioadă determinată;

b) condițiile perioadei de probă (dacă există)

E. Locul de muncă

1. Activitatea se desfășoară la
(domiciliu/secție/atelier/birou/serviciu/compartiment etc.), din sediul social/punctul de
lucru/alt loc de muncă organizat al angajatorului



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

..... (pe teren/la sediul clienților/arie geografică, grup de unități etc.). În acest caz salariatul va beneficia de:

a) prestații suplimentare (în bani sau în natură);

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

F. Felul muncii

Funcția/Ocupația, conform Clasificării ocupațiilor din România.

G. Durata timpului de muncă și repartizarea acestuia

1. O normă întreagă, durata normală a timpului de muncă fiind de ore/zi și/sau ore/săptămână.

a) Repartizarea programului de muncă se face: în zilele de, între orele sau

..... (inegal/schimburi/flexibil/individualizat etc.), după cum urmează:

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

2. O fracțiune de normă de ore/zi, ore/săptămână, ore/lună.

a) Repartizarea programului normal de muncă se face: în zilele de, între orele, sau ...

..... (inegal/schimburi/flexibil/individualizat etc.), după cum urmează:

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

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

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

b) indemnizații

c) prestații suplimentare în bani

d) modalitatea prestațiilor suplimentare în natură



e) alte adaosuri

3. Orele suplimentare prestate de salariații cu normă întreagă în afara programului normal de lucru se compensează cu ore libere plătite în următoarele 90 de zile calendaristice după efectuarea acestora, conform contractului colectiv de muncă aplicabil sau Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare. În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă, orele suplimentare prestate în afara programului normal de lucru vor fi plătite cu un spor la salariu în cuantum de.....

4. Munca prestată în zilele de sărbători legale, precum și în zilele libere plătite stabilite prin acte normative/contracte colective de muncă aplicabile se compensează cu timp liber plătit sau cu un spor la salariu, conform contractului colectiv de muncă aplicabil sau Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

5. Data/Datele la care se plătește salariul este/sunt

6. Metoda de plată

J. Alte clauze:

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

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

d) alte clauze

K. Atribuțiile postului

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

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:

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



Handwritten signature in blue ink.



O. Formarea profesională

Formarea profesională se realizează în următoarele condiții: 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.

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.

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) să elibereze un document care să ateste calitatea de salariat a solicitantului, respectiv activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă, în meserie și specialitate sau un extras din registrul general de evidență a salariaților, datat și certificat pentru conformitate;

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

S. Dispoziții finale

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

2. Prevederile prezentului contract individual de muncă se completează cu dispozițiile Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și ale contractului colectiv de muncă aplicabil, prevăzut la pct. 1.

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



T. Conflictele în legătură cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea prezentului contract individual de muncă pot fi soluționate atât pe cale amiabilă prin procedura concilierii, cât și de instanța judecătorească competentă material și teritorial, potrivit legii.

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

..... Reprezentant legal,

Angajator,

.....

Salariat,

Semnătura

Am primit un exemplar. Semnătura

Data



ANEXA nr. 4

Comitetul de securitate și sănătate în muncă

Art. 1. - (1) La nivelul Instituției se constituie un comitet de securitate și sănătate în muncă, cu scopul de a asigura implicarea salariaților la elaborarea și aplicarea deciziilor în domeniul protecției muncii.

(2) Comitetul de securitate și sănătate în muncă se constituie în cadrul persoanelor juridice din sectorul public și privat, inclusiv cu capital străin, care desfășoară activități pe teritoriul României.

Art. 2. - Componenta, atribuțiile specifice și funcționarea comitetului de securitate și sănătate în muncă sunt reglementate prin ordin al ministrului muncii și solidarității sociale.

REGULAMENT

Conform Normelor Generale de Protecție a Muncii

de organizare și funcționare a Comitetului de securitate și sănătate în muncă

Prevederi generale

Art. 1. - Prezentul regulament stabilește modul de organizare și funcționare a comitetelor de securitate și sănătate în muncă, înființate la persoanele juridice.

Art. 2. - Comitetul de securitate și sănătate în muncă are scopul de a asigura implicarea salariaților la elaborarea și aplicarea deciziilor în domeniul protecției muncii.

Art. 3. - Regulamentul trebuie să se aplice de către persoanele juridice din sectorul public și privat, inclusiv cu capital străin, care desfășoară activități pe teritoriul României.

CAPITOLUL I

Organizarea și funcționarea Comitetului de securitate și sănătate în muncă

Art. 4. - (1) Comitetul de securitate și sănătate în muncă trebuie organizat la persoanele juridice cu un număr de cel puțin 50 de salariați.

(2) În cazul în care condițiile de muncă sunt grele, vătămătoare sau periculoase, inspectorul de protecție a muncii poate cere înființarea acestor comitete și pentru persoanele juridice cu un număr de salariați mai mic de 50.

(3) În cazul în care activitatea se desfășoară în unități dispersate teritorial, se pot înființa mai multe comitete de securitate și sănătate în muncă; numărul acestora se stabilește prin contractul colectiv de muncă.

(4) Comitetul de securitate și sănătate în muncă al persoanei juridice coordonează și activitatea de securitate și sănătate în muncă la activitățile care se desfășoară temporar (cu o durată mai mare de 3 luni).

Art. 5. - (1) Comitetul de securitate și sănătate în muncă este constituit din:

- a) conducătorul persoanei juridice sau reprezentantul său;
- b) conducătorul compartimentului de protecție a muncii sau persoana desemnată cu atribuții în domeniu;
- c) reprezentantul serviciului medical;
- d) reprezentanții sindicatului reprezentativ.



(2) Numărul de reprezentanți ai salariaților în cadrul fiecărui comitet de securitate și sănătate în muncă se va stabili în raport cu numărul total al salariaților pentru care s-a înființat, după cum urmează:

- mai puțin de 50 salariați: 1 reprezentant;
- 50 – 199 salariați: 3 reprezentanți;
- 200 – 499 salariați: 4 reprezentanți;

(3) Reprezentanții salariaților vor fi aleși pe o perioadă de 2 ani.

(4) În cazul în care unul sau mai mulți reprezentanți ai salariaților se retrag din comitetul de securitate și sănătate în muncă, aceștia vor fi înlocuiți imediat prin alți reprezentanți aleși.

(5) Conducătorul persoanei juridice este președintele comitetului de securitate și sănătate în muncă.

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

(7) Conducătorul compartimentului de protecție a muncii sau persoana cu atribuții în domeniu este secretarul comitetului de securitate și sănătate în muncă.

Art. 6. - (1) Comitetul de securitate și sănătate în muncă se convoacă, la cererea președintelui sau a sindicatului reprezentativ, cel puțin o dată pe trimestru și ori de câte ori este nevoie.

(2) La fiecare întrunire se întocmește un proces-verbal semnat de participanți.

(3) Întrunirea Comitetului de securitate și sănătate în muncă se convoacă cu cel puțin 5 zile înainte de data stabilită, când se face cunoscută și ordinea de zi a întrunirii.

(4) Comitetul de securitate și sănătate în muncă este legal întrunit, dacă sunt prezenți cel puțin jumătate plus unul din numărul membrilor săi și ia hotărâri cu votul a două treimi din numărul celor prezenți.

(5) În cazul în care există divergențe între membrii Comitetului de securitate și sănătate în muncă, obiecțiile se motivează, în scris, în termen de două zile de la data întrunirii. Președintele are drept de decizie la concilierea divergențelor.

CAPITOLUL II

Atribuțiile comitetului de securitate și sănătate în muncă

Art. 7. - Comitetul de securitate și sănătate în muncă are următoarele atribuții:

- aprobă programul anual de securitate și sănătate în muncă;
- urmărește aplicarea acestui program, inclusiv alocarea mijloacelor necesare realizării prevederilor lui și eficiența acestora din punct de vedere al îmbunătățirii condițiilor de muncă;
- urmărește modul în care se aplică și se respectă reglementările legale privind securitatea și sănătatea în muncă;
- analizează factorii de risc de accidentare și îmbolnăvire profesională, existenți la locurile de muncă;
- analizează propunerile salariaților privind prevenirea accidentelor de muncă și a îmbolnăvirilor profesionale, precum și pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă;
- efectuează cercetări proprii asupra accidentelor de muncă și îmbolnăvirilor profesionale;
- efectuează inspecții proprii privind aplicarea și respectarea normelor de securitate și sănătate în muncă;
- informează inspectoratele de protecție a muncii despre starea protecției muncii în propria unitate;
- realizează cadrul de participare a salariaților la luarea unor hotărâri care vizează schimbări ale procesului de producție (organizatorice, tehnologice, privind materiile prime utilizate etc.), cu implicații în domeniul protecției muncii;

- dezbate raportul, scris, prezentat Comitetului de securitate și sănătate în muncă de către



conducătorul unității cel puțin o dată pe an, cu privire la situația securității și sănătății în muncă, acțiunile care au fost întreprinse și eficiența acestora în anul încheiat, precum și programul de protecție a muncii pentru anul următor; un exemplar din acest raport trebuie prezentat inspectoratului teritorial de protecție a muncii;

- verifică aplicarea normativului-cadru de acordare și utilizare a echipamentului individual de protecție, ținând seama de factorii de risc identificați;
 - verifică reintegrarea sau menținerea în muncă a salariaților care au suferit accidente de muncă ce au avut ca efect diminuarea capacității de muncă;
- inițiază toate demersurile necesare pentru încadrarea locurilor de muncă în condiții speciale și deosebite, conform prevederilor legale în vigoare.

Dispoziții finale

Art. 8. - Prezența la întrunirile Comitetului de securitate și sănătate în muncă este obligatorie. Derogarea de la această prevedere o acordă numai președintele comitetului.



ANEXA nr. 5
Regulament privind instruirea colaboratorilor
institutiei
in domeniul securitatii si sanatatii in munca

Art. 1. - (1) Angajatorul trebuie sa asigure conditii pentru ca fiecare lucrator sa primeasca o instruire suficienta si adecvata in domeniul securitatii si sanatatii in munca, in special sub forma de informatii si instructiuni de lucru, specifice locului de munca si postului sau: a) la angajare;

b) la schimbarea locului de munca sau la transfer;

c) la introducerea unui nou echipament de munca sau a unor modificari ale echipamentului existent;

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

e) la executarea unor lucrari speciale.

(2) Instruirea prevazuta la alin. (1) trebuie sa fie:

a) adaptata evolutiei riscurilor sau aparitiei unor noi riscuri;

b) periodica si ori de cate ori este necesar.

(3) Angajatorul se va asigura ca lucratorii din intreprinderi si/sau unitati din exterior, care desfasoara activitati in intreprinderea si/sau unitatea proprie, au primit instructiuni adecvate referitoare la riscurile legate de securitate si sanatate in munca, pe durata desfasurarii activitatilor.

(4) Reprezentantii lucratorilor cu raspunderi specifice in domeniul securitatii si sanatatii in munca au dreptul la instruire corespunzatoare.

Art. 2. - (1) Instruirea prevazuta la Art. 20 alin. (1), (2) si (4) nu poate fi realizata pe cheltuiala lucratorilor si/sau a reprezentantilor acestora. (2) Instruirea prevazuta la Art. 20 alin. (1) si (2) trebuie sa se realizeze in timpul programului de lucru. (3) Instruirea prevazuta la Art. 20 alin. (4) trebuie sa se efectueze in timpul programului de lucru, fie in interiorul, fie in afara intreprinderii si/sau unitatii.

Art. 3. - Prezentul capitol stabileste procedura instruirii lucratorilor din punct de vedere al securitatii si sanatatii in munca, in conformitate cu art. 20 din lege.

Art. 4. - Instruirea in domeniul securitatii si sanatatii in munca are ca scop insusirea cunostintelor si formarea deprinderilor de securitate si sanatate in munca.

Art. 5. - (1) Instruirea lucratorilor in domeniul securitatii si sanatatii in munca la nivelul intreprinderii si/sau al unitatii se efectueaza in timpul programului de lucru.

(2) Perioada in care se desfasoara instruirea prevazuta la alin. (1) este considerata timp de munca.

Art. 6. - Instruirea lucratorilor in domeniul securitatii si sanatatii in munca cuprinde 3 faze:

a) instruirea introductiv-generală;



b) instruirea la locul de munca;

c) instruirea periodica.

Art. 7. - La instruirea personalului in domeniul securitatii si sanatatii in munca vor fi folosite mijloace, metode si tehnici de instruire, cum ar fi: expunerea, demonstratia, studiul de caz, vizionari de filme, diapozitive, proiectii, instruire asistata de calculator.

Art. 8. - Fiecare angajator are obligatia sa asigure baza materiala corespunzatoare unei instruiiri adecvate.

Art. 9. - Angajatorul trebuie sa dispuna de programe de instruire - testare la nivelul intreprinderii si/sau unitatii pentru:

a) conducatorii locurilor de munca;

b) lucratori, pe meserii si activitati.

Art. 10. - (1) Rezultatul instruirii lucratorilor in domeniul securitatii si sanatatii in munca se consemneaza in mod obligatoriu in fisa de instruire individuala, conform modelului prezentat in anexa nr. 11, cu indicarea materialului predat, a duratei si datei instruirii.

(2) Completarea fisei de instruire individuala se va face cu pix cu pasta sau cu stilou, imediat dupa verificarea instruirii.

(3) Dupa efectuarea instruirii, fisa de instruire individuala se semneaza de catre lucratorul instruit si de catre persoanele care au efectuat si au verificat instruirea.

(4) Fisa de instruire individuala va fi pastrata de catre conducatorul locului de munca si va fi insotita de o copie a ultimei fise de aptitudini completate de catre medicul de medicina muncii.

(5) Fisa de instruire individuala se pastreaza in intreprindere/unitate, de la angajare pana la data incetarii raporturilor de munca.

Art. 11. - (1) Pentru persoanele aflate in intreprindere si/sau unitate cu permisiunea angajatorului, cu exceptia altor participanti la procesul de munca, asa cum sunt definiti potrivit art. 5 lit. c) din lege, angajatorul stabileste, prin regulamentul intern sau prin regulamentul de organizare si functionare, durata instruirii si reguli privind instruirea si insotirea acestora in intreprindere si/sau unitate.

(2) Pentru lucratorii din intreprinderi si/sau unitati din exterior care desfasoara activitati pe baza de contract de prestari de servicii, angajatorul beneficiar al serviciilor va asigura instruirea lucratorilor respectivi privind activitatile specifice intreprinderii si/sau unitatii respective, riscurile pentru securitatea si sanatatea lor, precum si masurile si activitatile de prevenire si protectie la nivelul intreprinderii si/sau unitatii, in general.

(3) Instruirea prevazuta la alin. (1) si (2) se consemneaza in fisa de instruire colectiva, conform modelului prezentat in anexa nr. 12.



(4) Fisa de instruire colectiva se intocmeste in doua exemplare, din care un exemplar se va pastra de catre angajator/lucrator desemnat/serviciu intern de prevenire si protectie care a efectuat instruirea si un exemplar se pastreaza de catre angajatorul lucratorilor instruiti sau, in cazul vizitatorilor, de catre conducatorul grupului.

(5) Reprezentantii autoritatilor competente cu atributii de control vor fi insotiti de catre un reprezentant desemnat de catre angajator, fara a se intocmi fisa de instruire.

Art. 12. - Instruirea introductiv-generală se face:

- a) la angajarea lucratorilor definiti conform art. 5 lit. a) din lege; b) lucratorilor detasati de la o intreprindere si/sau unitate la alta; c) lucratorilor delegati de la o intreprindere si/sau unitate la alta;
- d) lucratorului pus la dispozitie de catre un agent de munca temporar.

Art. 13. - Scopul instruirii introductiv-generale este de a informa despre activitatile specifice intreprinderii si/sau unitatii respective, riscurile pentru securitate si sanatate in munca, precum si masurile si activitatile de prevenire si protectie la nivelul intreprinderii si/sau unitatii, in general.

Art. 14. - Instruirea introductiv-generală se face de catre:

- a) angajatorul care si-a asumat atributiile din domeniul securitatii si sanatatii in munca; sau b) lucratorul desemnat; sau
- c) un lucrator al serviciului intern de prevenire si protectie; sau d) serviciul extern de prevenire si protectie.

Art. 15. - Instruirea introductiv-generală se face individual sau in grupuri de cel mult 20 de persoane.

Art. 16. - (1) Durata instruirii introductiv-generale depinde de specificul activitati si de riscurile pentru securitate si sanatate in munca, precum si de masurile si activitatile de prevenire si protectie la nivelul intreprinderii si/sau al unitatii, in general.

(2) Angajatorul stabileste prin instructiuni proprii durata instruirii introductiv-generale; aceasta nu va fi mai mica de 8 ore.

(3) Sunt exceptate de la prevederile alin. (2) persoanele prevazute la art. 82, carora li se vor prezenta succint activitatile, riscurile si masurile de prevenire si protectie din intreprindere si/sau unitate.

Art. 17. - (1) In cadrul instruirii introductiv-generale se vor expune, in principal, urmatoarele probleme:

- a) legislatia de securitate si sanatate in munca;
- b) consecintele posibile ale necunoasterii si nerespectarii legislatiei de securitate si sanatate in munca;
- c) riscurile de accidentare si imbolnavire profesionala specifice unitatii;
- d) masuri la nivelul intreprinderii si/sau unitatii privind acordarea primului ajutor, stingerea incendiilor si evacuarea lucratorilor.



(2) Continutul instruirii introductiv-generale trebuie sa fie in conformitate cu tematica aprobata de catre angajator.

Art. 18. - (1) Instruirea introductiv-generală se va finaliza cu verificarea însuşirii cunoştinţelor pe baza de teste. (2) Rezultatul verificării va fi consemnat în fişa de instruire.

(3) Lucrătorii prevăzuţi la art. 83 lit. a) şi d) nu vor putea fi angajaţi dacă nu şi-au însuşit cunoştinţele prezentate în instruirea introductiv-generală.

Art. 19. - (1) Instruirea la locul de muncă se face după instruirea introductiv-generală şi are ca scop prezentarea riscurilor pentru securitate şi sănătate în muncă, precum şi măsurile şi activităţile de prevenire şi protecţie la nivelul fiecărui loc de muncă, post de lucru şi/sau fiecărei funcţii exercitate.

(2) Instruirea la locul de muncă se face tuturor lucrătorilor prevăzuţi la art. 83, inclusiv la schimbarea locului de muncă în cadrul întreprinderii şi/sau al unităţii.

Art. 20. - (1) Instruirea la locul de muncă se face de către conducătorul direct al locului de muncă, în grupe de maximum 20 de persoane.

(2) Abrogat

Art. 21. - (1) Durata instruirii la locul de muncă depinde de riscurile pentru securitate şi sănătate în muncă, precum şi de măsurile şi activităţile de prevenire şi protecţie la nivelul fiecărui loc de muncă, post de lucru şi/sau fiecărei funcţii exercitate.

(2) Durata instruirii la locul de muncă nu va fi mai mică de 8 ore şi se stabileşte prin instrucţiuni proprii de către conducătorul locului de muncă respectiv, împreună cu:

a) angajatorul care şi-a asumat atribuţiile din domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă; sau b) lucrătorul desemnat; sau

c) un lucrător al serviciului intern de prevenire şi protecţie; sau d) serviciul extern de prevenire şi protecţie.

Art. 22. - (1) Instruirea la locul de muncă se va efectua pe baza tematicilor întocmite de către angajatorul care şi-a asumat atribuţiile din domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă/lucrătorul desemnat/serviciul intern/serviciul extern de prevenire şi protecţie şi aprobate de către angajator, tematici care vor fi păstrate la persoana care efectuează instruirea.

(2) Instruirea la locul de muncă va cuprinde cel puţin următoarele:

a) informaţii privind riscurile de accidentare şi îmbolnăvire profesională specifice locului de muncă şi/sau postului de lucru;

b) prevederile instrucţiunilor proprii elaborate pentru locul de muncă şi/sau postul de lucru;

c) măsuri la nivelul locului de muncă şi/sau postului de lucru privind acordarea primului ajutor, stingerea incendiilor şi evacuarea lucrătorilor, precum şi în cazul pericolului grav şi iminent;

d) prevederi ale reglementărilor de securitate şi sănătate în muncă privind activităţi specifice ale locului de muncă şi/sau postului de lucru;



e) demonstratii practice privind activitatea pe care persoana respectiva o va desfasura si exercitii practice privind utilizarea echipamentului individual de protectie, a mijloacelor de alarmare, interventie, evacuare si de prim ajutor, aspecte care sunt obligatorii.

Art. 23. - Inceperea efectiva a activitatii la postul de lucru de catre lucratorul instruit se face numai dupa verificarea cunostintelor de cate seful ierarhic superior celui care a facut instruirea si se consemneaza in fisa de instruire individuala.

Art. 24. - Instruirea periodica se face tuturor lucratorilor prevazuti la art. 83 si are drept scop reimprospatarea si actualizarea cunostintelor in domeniul securitatii si sanatatii in munca.

Art. 25. - (1) Instruirea periodica se efectueaza de catre conducatorul locului de munca.

(2) Durata instruirii periodice, intervalul dintre doua instruirii si periodicitatea verificarii instruirii vor fi stabilite prin instructiuni proprii, in functie de conditiile locului de munca si/sau postului de lucru.

(21) Intervalul dintre doua instruirii periodice nu va fi mai mare de 6 luni.

(3) Pentru personalul tehnico-administrativ intervalul dintre doua instruirii periodice va fi de cel mult 12 luni.

(4) Verificarea instruirii periodice se face de catre seful ierarhic al celui care efectueaza instruirea si prin sondaj de catre angajator/lucratorul desemnat/serviciul intern de prevenire si protectie/serviciile externe de prevenire si protectie, care vor semna fisele de instruire ale lucratorilor, confirmand astfel ca instruirea a fost facuta corespunzator.

(5) Instruirea periodica se va completa in mod obligatoriu si cu demonstratii practice.

Art. 26. - Instruirea periodica se va efectua pe baza tematicilor intocmite de catre angajatorul care si-a asumat atributiile din domeniul securitatii si sanatatii in munca/lucratorul desemnat/serviciul intern de de prevenire si protectie/serviciul extern de prevenire si protectie si aprobate de catre angajator, care vor fi pastrate la persoana care efectueaza instruirea.

Art. 27. - Instruirea periodica se face suplimentar celei programate in urmatoarele cazuri:

a) cand un lucrator a lipsit peste 30 de zile lucratoare;

b) cand au aparut modificari ale prevederilor de securitate si sanatate in munca privind activitati specifice ale locului de munca si/sau postului de lucru sau ale instructiunilor proprii, inclusiv datorita evolutiei riscurilor sau aparitiei de noi riscuri in unitate;

c) la reluarea activitatii dupa accident de munca;

d) la executarea unor lucrari speciale;

e) la introducerea unui echipament de munca sau a unor modificari ale echipamentului existent;

f) la modificarea tehnologiilor existente sau procedurilor de lucru;

g) la introducerea oricarei noi tehnologii sau a unor proceduri de lucru.

Art. 28. - Durata instruirii periodice prevazute la art. 98 nu va fi mai mica de 8 ore si se stabileste in instructiuni proprii de catre conducatorul locului de munca respectiv impreuna cu:



a) angajatorul care și-a asumat atribuțiile din domeniul securității și sănătății în muncă; sau b) lucratorul desemnat; sau

c) un lucrator al serviciului intern de protecție și prevenire; sau d) serviciul extern de protecție și prevenire.

Art. 29. - Instruirea periodică prevăzută la art. 98 se va efectua pe baza tematicilor întocmite de către angajatorul care și-a asumat atribuțiile din domeniul securității și sănătății în muncă/lucratorul desemnat/serviciul intern de prevenire și protecție/serviciul extern de prevenire și protecție și aprobate de către angajator, care vor fi păstrate la persoana care efectuează instruirea.

ANEXA nr. 6

Clauze specifice personalului artistic și tehnic din instituție

I. Condiții specifice privind angajarea personalului artistic din instituțiile de spectacol

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

Pentru scenografi, concursul constă într-o probă practică și expunerea unor lucrări scenografice ale candidaților, prezentate oral, din propriul repertoriu sau din repertoriul viitoarei stagiuni a instituției. Regizorii pot candida la concurs prin susținerea, în fața comisiei, a unor concepții regizorale asupra unor piese de teatru din repertoriul viitoarei stagiuni a instituției sau din propria creație.

Comisia de concurs este formată dintr-un număr impar de membri și pentru componența ei se poate cere acceptul consiliului artistic, ai cărui reprezentanți pot să facă parte din comisie.

1. Timpul de muncă și timpul de odihnă

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

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

I. Personal artistic

a) Timpul de muncă este alcătuit din: repetiții, spectacole/concerte, repetiții pe grupe/partide, studiu individual.

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

- programul zilnic de activitate nu poate începe mai devreme de ora 10,00 și se va încheia cel mai târziu la orele 22,00. Orice depășire se plătește suplimentar conform legii;



- datorita programului special al Instructiunii, zilele libere sunt luni, marți și sărbătorile legale. Zilele de luni, marți și sărbători legale lucrate (numai cu acordul sindicatului reprezentativ), se plătesc suplimentar conform legii, sau se acorda suplimentări la concediul de odihna conform protocolului anexă la acest contract.

- de asemenea în conformitate cu prevederile legale, salariații Instructiunii vor beneficia de cel puțin 10 zile lucrătoare, concediul de odihna suplimentar, în funcție de sporul de munca acordat.

c) Serviciul zilnic comporta pauze a căror durată este :

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

d) Prima zi de lucru a săptămânii este miercuri;

- când este spectacol seara, repetiția se termină cel târziu la ora 13,00;
- studiu individual – minimum 2 și 1/2 ore pe zi;
- repetiții pe grupuri/partide – minimum 1 ora pe zi;
- încălzire înainte de spectacol și repetiții- 1 oră;
- machiaj, pregătire costum - 1 oră;
- zilele de spectacol sunt miercuri, joi, vineri, sâmbătă și duminică;

1) Balet

Programul compartimentului balet este de 6 ore pe zi, 5 zile pe săptămână și se va desfășura astfel:

În timpul stagiunii zilele lucrătoare sunt miercuri, joi, vineri, sâmbătă și duminică, zilele libere fiind luni și marți;

DISPOZIȚII GENERALE

Art. 1. Compartimentul Balet funcționează în subordinea conducerii O.N.B.

Art. 2. Activitatea Compartimentului Balet este coordonată de șeful Compartimentului Balet.

Art. 3. Prezența salariaților Compartimentului Balet se face la locul de muncă al Compartimentului Balet.

Art. 4. Locul unde își desfășoară activitatea membrii Compartimentului Balet este în sălile de balet, pe scenă precum și în alte locuri indicate pe program în cadrul O.N.B.

OBLIGAȚIILE ȘEFULUI DE COMPARTIMENT

Art. 1. Stabilește programul zilnic de studii, repetiții, maestrul de studii, maestrul de balet precum și corepetitorii ansamblului și ai soliștilor.

Art. 2. Participă la definitivarea calendarului lunar al spectacolelor și împreună cu maestrul de balet stabilește distribuțiile spectacolelor de balet și a divertismentelor din opere.

Art. 3. Afișează programul de lucru cu cel puțin 5 zile înainte de aplicare.

Art. 4. Urmărește îndeplinirea de către toți salariații compartimentului a obligațiilor profesionale și aduce la cunoștința conducerii O.N.B. în scris, eventualele acte de indisciplină.

Art. 5. Propune conducerii O.N.B. lucrările ce urmează a fi prezentate în premieră, în fiecare stagiune și în perspectivă a minimum 2 stagiuni, precum și colectivul de realizatori (coregraf, maștri de balet).

Art. 6. Propune, în urma unei analize riguroase a fiecărei lucrări, titlurile ce urmează a fi prezentate în fiecare stagiune.

Art. 7. Propune scoaterea la concurs a unor posturi ce se vacantează păstrând o proporție judicioasă, în raport de necesitățile repertoriale, între numărul de soliști și numărul de balerini ansamblu.



Handwritten signature in blue ink.

Art. 8. Aduce la cunoștința întregului colectiv hotărârile Consiliului Administrativ cu referire la acest compartiment.

Art. 9. Asigură accesul tuturor salariaților compartimentului la materiale documentare (casete video și DVD-uri pentru învățarea repertoriului).

Art. 10. Periodic, prezintă concluzii în scris asupra calității spectacolelor, a modului de îndeplinire de către fiecare salariat a obligațiilor profesionale.

Art. 11. Propune balerinii soliști și ansamblu pentru salariile de merit sau alte recompense cu consultarea Sindicatului reprezentativ.

Art. 12. Stabilește cu fiecare categorie de soliști fișa de repertoriu pentru stagiunea în curs.

Art. 13. Se consultă cu Sindicatul reprezentativ în toate problemele artistice, organizatorice și administrative.

OBLIGAȚIILE MAESTRULUI DE STUDII

Art. 1. Să predea zilnic studii, corectând și urmărind evoluția balerinilor.

Art. 2. Să predea studii ținând cont de repertoriul curent.

OBLIGAȚIILE MAESTRULUI DE BALET

Art. 1. Să cunoască în detaliu partitura coregrafică muzicală și interpretativă a spectacolelor de balet și a divertismentelor de operă.

Art. 2. Să predea și să explice personal balerinilor partitura coregrafică muzicală și interpretativă a spectacolelor de balet și a divertismentelor de operă.

Art. 3. Să asigure învățarea de către balerinii noi angajați a partiturilor coregrafice din repertoriu prin programarea din timp a repetițiilor în cadrul orelor de program.

Art. 4. Să participe la perfectarea programului săptămânal.

Art. 5. Să asiste la desemnarea distribuției spectacolului pe care îl are în sarcină.

Art. 6. Să comunice costumația, machiajul și coafura specifică fiecărui spectacol.

Art. 7. Să urmărească evoluția în spectacol a balerinilor cu care a repetat, făcând analiza scrisă a repetițiilor și a spectacolelor de care răspunde.

Art. 8. Să semnaleze în scris orice abatere care prejudiciază derularea în bune condiții a repetițiilor pe care le susține.

OBLIGAȚIILE REGIZORULUI DE CULISE BALET

Art. 1. Asigură condițiile tehnice de desfășurare a repetițiilor.

Art. 2. Să țină evidența zilnică a prezenței la studii și repetiții a membrilor colectivului (inclusiv a maeștrilor de balet și a corepetitorilor).

Art. 3. Să fie prezent cu o oră înaintea începerii spectacolului - perioadă care reprezintă timp de muncă - pentru a verifica plantarea corectă a decorului și a recuzitei.

Art. 4. Să se asigure de buna funcționare a instalației audio la cabine și de prezența tuturor artiștilor cu o oră înaintea începerii spectacolului.

Art. 5. Să scrie un referat tehnic despre spectacolul pe care l-a coordonat.

OBLIGAȚIILE PIANIȘTILOR COREPETITORI

Art. 1. Să-și însușească repertoriul stagiunii și lucrările în premieră.

Art. 2. Să asigure, din punct de vedere muzical, condițiile de desfășurare a orelor de studii și repetiții.



OBLIGAȚIILE BALERINILOR

Art. 1. Să-și mențină forma fizică și tehnică participând la orele de studii, având grijă să poată susține tehnic și artistic repertoriul curent.

Art. 2. Să respecte indicațiile coregrafului, maestrului de balet și a maestrului de studii atât în repetiții cât și la spectacole.

Art. 3. Să-și însușească temeinic repertoriul în care sunt distribuiți.

Art. 4. Balerinii din ansamblu nou angajați au obligația să-și însușească repertoriul curent într-un timp cât mai scurt, stând la dispoziția maestrului de balet.

Art. 5. Să nu marcheze la repetiții decât în cazul în care nu sunt în perfectă stare de sănătate și au anunțat acest lucru maestrului de balet care conduce repetiția, înaintea începerii acesteia.

Art. 6. Să respecte cu strictețe disciplina în timpul studiilor, repetițiilor și în culise.

Art. 7. Să respecte programul de repetiții stabilit pe ordinea de zi.

Art. 8. Să respecte indicațiile privind costumația, machiajul și coafura corespunzătoare spectacolului în care este distribuit.

Art. 9. Să respecte cu prioritate programul repetițiilor și spectacolelor în cadrul O.N.B. în raport cu eventualele colaborări externe.

Art. 10. Balerinii soliști au obligația să-și însușească toate rolurile în care sunt distribuiți, în conformitate cu fișa de repertoriu stabilită individual cu șeful de compartiment, pentru stagiunea în curs.

Art. 11. Balerinii ansamblu pot accepta roluri solistice la solicitarea conducerii compartimentului, fiind remunerați cu o plată convenită conform legislației în vigoare.

DISPOZIȚII FINALE

Art. 1. Salariații angajați la Compartimentul Balet au obligația de a veni la O.N.B. cu o oră înainte de începerea spectacolului, care reprezintă timp de muncă.

Art. 2. Repetițiile se vor termina la ora 13.00 în cazul în care în ziua respectivă este spectacol de balet și la ora 13.30 în cazul în care în ziua respectivă este spectacol de operă (divertisment).

Art. 3. Timpul de muncă al compartimentului balet este alcătuit din spectacole, repetiții, repetiții pe grupe și studiu individual.

Art. 4. Repausul din timpul repetițiilor se stabilește conform Anexei nr 6 (Balet)

1) Cor

Transformarea contractelor de muncă pe perioadă determinată în contracte de muncă pe perioadă nedeterminată pentru artiștii lirici cu vechime de cel puțin 8 ani în cadrul instituției.

Timpul de muncă și timpul de odihnă

- Artistii lirici angajați la compartimentul Cor au dreptul în fiecare an la un concediu de odihnă plătit, stabilit conform legii, între stagiuni.
Orice excepție care reclamează continuarea activității artistice în perioada dintre stagiuni va putea fi acceptată de conducerea instituției numai pe baza unui protocol special, semnat cu Sindicatul Reprezentativ.
- Timpul de muncă este alcătuit din repetiții muzicale, repetiții de regie, studiu individual și spectacole.
- Programul zilnic de activitate nu poate începe mai devreme de orele 10 și se va încheia cel mai târziu la orele 22.00. Orice depășire se plătește suplimentar conform legii. Dacă se depășesc orele 22.00 trebuie ținut seama de timpul de repaus de 12 ore.



- Datorită programului specific al ONB, zilele libere sunt luni, marți și sărbătorile legale. Zilele de luni, marți și sărbătorile legale lucrate (numai cu acordul Sindicatului Reprezentativ) se plătesc suplimentar conform legii sau se acordă suplimentar la concediul de odihnă. De asemenea, în conformitate cu prevederile legale, salariații ONB vor beneficia de cel puțin 10 zile lucrătoare concediu de odihnă suplimentar, în funcție de sporul de muncă grea acordat, cu acordul Inspectoratului Teritorial de Muncă.
- Când este programat spectacolul seara, repetiția din ziua respectivă se va termina cel târziu la orele 13.00 de preferat să nu se programeze repetiții generale când seara sunt spectacole.
- Probele de costume efectuate la atelierul de croitorie reprezintă timp de muncă.
- În spectacolele cu număr variabil de artiști interpreți, prezența la program se va face prin sistemul de rotație stabilit în condițiile legii. Maestrul de cor va alcătui formațiile, urmând ca evidența rotațiilor să o țină șeful de compartiment Cor.
- Programul să se afișeze cu cel puțin 5 zile înainte de aplicare.
- Serviciul zilnic comportă pauze a caror durată este de 15-20 min. la fiecare 1 ora sau 1 și 1/2 ora lucrată.
- Artiștii lirici din cor pot accepta să interpreteze roluri solistice la solicitarea compartimentului Studii Muzicale, pentru acestea urmând să fie remunerați suplimentar pe baza unui contract și a referatelor de necesitate și execuție întocmite de către șeful de compartiment Cor cu aprobarea directorului general al ONB.
- Se consideră figurație atunci când pe scenă nu interpretează ansamblul coral. Figurațiile se vor plăti suplimentar în baza unui contract și a referatelor de necesitate și execuție întocmite de către responsabilul cu figurația din cadrul instituției, cu aprobarea directorului general al ONB.

Condiții de muncă

Sălile de repetiție, cabinetele și scena să fie în permanentă aerisite, curate și climatizate corespunzător.

Costumele specifice fiecărui spectacol să fie bine întreținute, curățate și ajustate pe fiecare persoană.

Să se asigure costume și încălțăminte la repetițiile de scenă.

Produsele cosmetice pentru machiajul de scenă (farduri, demachiant, fonduri de ten, tampoane demachiant, culori pentru pleoape, creioane dermatograf, rujuri) să fie de calitate și aflate în termen de garanție.

Să se asigure asistenta sanitară în timpul repetițiilor și spectacolelor.

Să se asigure un bufet care să funcționeze și în timpul spectacolelor de seară.

Dacă este posibil să se înființeze o grădiniță pentru copiii salariaților și colaboratorilor permanenți ai ONB.

Acces wireless gratuit la internet pentru angajații și colaboratorii ONB.

II. Personalul Tehnic de Scenă – mânători decor, tehnicieni lumini, sonorizare, cabinier, machiaj, perucherie, plasatoare, personal întreținere.

Organizarea timpului de muncă se stabilește după cum urmează:

- programul zilnic de activitate nu poate începe mai devreme de ora 08,00 și se va încheia cel mai târziu la orele 22,00;
- programul individual de muncă are o durată de 8 ore;
- munca suplimentară se face numai cu acordul scris al salariatului;
- munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite conform legii.



- în situația în care compensarea prin ore libere nu este posibilă, munca suplimentară va fi plătită salariatului prin adăugarea unui spor la salariu corespunzător duratei acesteia în cuantum de 80%;
- datorita programului special al Instituției, zilele libere sunt luni, marți și sărbătorile legale. Zilele de luni, marți și sărbători legale lucrate (numai cu acordul sindicatelor), se plătesc suplimentar conform legii, sau se acorda suplimentări la concediul de odihna conform protocolului anexă la acest contract;

III. Personalul administrativ, ateliere, pază - poartă.

Organizarea timpului de munca se stabilește după cum urmează:

- programul zilnic de activitate începe luni – joi la orele 08,00 și se va încheia la orele 16,30, iar vineri 8.00-14.00;
- pentru programul personalului ateliere, paza, poarta și administrativ – clădire timpul de munca se organizează în ture conform programarii săptămânale.
- munca suplimentară se face numai cu acordul scris al salariatului;
- munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite conform legii;
- în situația în care compensarea prin ore libere nu este posibilă, munca suplimentară va fi plătită salariatului prin adăugarea unui spor la salariu corespunzător duratei acesteia conform legislației în vigoare;
- zilele libere sunt sâmbătă, duminică și sărbătorile legale.
- zilele libere lucrate (numai cu acordul sindicatelor), se plătesc suplimentar conform legii, sau se acordă suplimentări la concediul de odihna conform protocolului anexă la acest contract;
- salariații care efectuează cel puțin 3 ore de muncă de noapte în intervalul 22.00 – 06.00 vor beneficia de un spor la salariu de minimum 15% din salariul de bază pentru fiecare oră de noapte prestată.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



2. Abateri și sancțiuni ale salariaților

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

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

3. Alte măsuri de protecție și facilități acordate salariaților

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

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

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

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

Cesionare drepturilor patrimoniale ale artiștilor interpreți se va face în conformitate cu prevederile Legii nr. 8/1996 republicată cu toate modificările, atât în relația cu partenerii străini, cât și cu cei români, prin încheierea de contracte de cesiune, între reprezentanții legali ai colectivelor artistice și terți.

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

II. Consiliul artistic în instituțiile de spectacol

Constituirea consiliului artistic al instituției este obligatorie prin efectul semnării CCMR.

Consiliul artistic se întrunește lunar sau ori de câte ori este nevoie.

Durata mandatului consiliului artistic se stabilește prin prezentul CCMI la 4 ani.

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

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

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



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

III. Turnee și deplasări

I. Următoarele articole sunt valabile pentru toate instituțiile de spectacol:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

d) două spectacole.

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

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

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

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

d) două spectacole.

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

a) o încălzire și un spectacol sau

b) un spectacol sau

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

Condițiile prevăzute în acest capitol pot fi modificate, în cazul în care există alte convenții stabilite între angajator și sindicalul local reprezentativ, acestea fiind precizate în CCMI.

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

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



CAPITOLUL IV

Alte prevederi în legătură cu drepturile și obligațiile salariaților

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(6) Asigurarea de sănătate și a instrumentelor pentru deplasarea în străinătate, în cadrul turneelor organizate de instituție, precum și taxele de vize de deplasare sunt suportate de către angajator sau de organizator.

Art. 3. (1) Angajatorul contractează, în condițiile legii, o asigurare specială, care să acopere atât costul instrumentelor aparținând artiștilor, declarate de aceștia și admise de consiliul de administrație, cât și pe cele puse la dispoziția lor, contra riscului de furt sau de deteriorare, în orice loc unde orchestra repetă sau cântă, în timpul transporturilor, și pe toată durata turneelor. Valoarea de asigurare a acestor instrumente va fi fixată de un expert.

(2) În timpul repetițiilor și al spectacolelor îmbrăcăminta artiștilor depusă în locuri desemnate de angajator, va fi, de asemenea, asigurată, în condițiile legii, de către angajator - contra



furtului și deteriorării.

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

ANEXA nr. 7

Clauze specifice compartimentului balet

Cap I. DISPOZIȚII GENERALE

Art. 1. Compartimentul Balet funcționează în subordinea conducerii Instituției.

Art. 2. Activitatea Compartimentului Balet este coordonată de șeful Compartimentului Balet.

Art. 3. Prezența salariaților Compartimentului Balet se face la locul de muncă al Compartimentului Balet.

Art. 4. Locul unde își desfășoară activitatea membrii Compartimentului Balet este în sălile de balet, pe scenă precum și în alte locuri indicate pe program în cadrul O.N.B care să respecte condițiile de sănătate și securitate în muncă conform cap. II art. 36 alin. 1.

Cap II. PROGRAMUL DE ACTIVITATE

Art. 1 Programul compartimentului balet este de 40 de ore pe saptamana și se va desfășura astfel:

Art. 2 În timpul stagiunii zilele lucrătoare sunt miercuri, joi, vineri, sâmbătă și duminica. Zilele libere sunt luni și marți.

Art. 3 Ziua de marți, cât și sărbătorile legale lucrate e vor recupera în saptamanile urmatoare sau se vor adăuga la concediu.

Art. 4. Timpul de muncă este alcătuit din studii, repetiții, repetiții generale, repetiții de scenă, pregătire individuala pentru repetiții și spectacole, precum și spectacole.

Art. 5 Programul zilnic de activitate va fi alcătuit din studii, repetiții cu conducator, spectacole și pregătire individuală.

Art. 6 Repetițiile generale sunt repetițiile cu decor, lumini de spectacol, costume, machiaj și orchestră care trebuie să aibă o oră de început și una de sfârșit.

Art. 7. Repetițiile de scenă sunt repetițiile cu decor marcat dar cu recuzita pusă la dispoziție, fără costume și machiaj, cu excepția debuturilor și cu pian sau bandă pusă la dispoziție de serviciul sonorizare.

Cap III. OBLIGAȚIILE ȘEFULUI DE COMPARTIMENT

Art. 1. Stabilește programul zilnic de studii, repetiții, maeștrii de studii, maeștrii de balet precum și corepetitorii ansamblului și ai soliștilor.

Art. 2. Participă la definitivarea calendarului lunar al spectacolelor și împreună cu maeștrii de balet stabilește distribuțiile spectacolelor de balet și a divertismentelor din opere.

Art. 3. Afișează programul de lucru cu cel puțin 5 zile înainte de aplicare.

Art. 4 Afiseaza distribuțiile spectacolelor cu o luna înainte de aplicare, cu excepția premierelor, debuturilor și cazurilor de forță majoră.

Art. 5. Urmărește îndeplinirea de către toți salariații compartimentului și obligațiilor profesionale și aduce la cunoștința conducerii O.N.B. în scris, eventualele încălcări de disciplină.



Art. 6. Propune conducerii O.N.B. lucrările ce urmează a fi prezentate în premieră, în fiecare stagiune și în perspectivă a minimum 2 stagiuni, precum și colectivul de realizatori (coregraf, maeștri de balet).

Art. 7. Propune, în urma unei analize riguroase a fiecărei lucrări, titlurile ce urmează a fi prezentate în fiecare stagiune.

Art. 8. Propune scoaterea la concurs a unor posturi ce se vacantează păstrând o proporție judicioasă, în raport de necesitățile repertoriale, între numărul de soliști și numărul de balerini ansamblu.

Art. 9. Aduce la cunoștința întregului colectiv hotărârile Consiliului Administrativ cu referire la acest compartiment.

Art. 10. Periodic, prezintă concluzii în scris asupra calității spectacolelor, a modului de îndeplinire de către fiecare salariat a obligațiilor profesionale.

Art. 11. Să împartă judicios munca tuturor angajaților compartimentului, colaboratorilor, cât și maeștrilor de studii și maeștrilor de balet.

Art. 12. Stabilește cu fiecare categorie de soliști fișa de repertoriu pentru stagiunea în curs cu excepția distribuțiilor pentru premiere.

Art. 13. Se consultă cu Sindicatul reprezentativ în toate problemele artistice, organizatorice și administrative.

Cap IV. OBLIGAȚIILE MAESTRULUI DE STUDII

Art. 1. Să predea zilnic studii, corectând și urmărind evoluția balerinilor.

Art. 2. Să predea studii ținând cont de repertoriul curent.

Art. 3. Sa respecte programul de lucru afisat la avizier

Art. 4. Sa stimuleze balerinii, sa inspire respectul reciproc si schimbului de energie.

Art. 5. Sa puna accent pe dezvoltarea muzicalitatii balerinilor

Art. 6. Sa fie la curent cu programul institutiei si atent la nevoile fizice si artistice ale balerinilor, in functie de programul curent

Art. 7. Sa pregateasca balerinii pentru dezvoltarea lor ca si interpreti. Ora de studii trebuie gandita nu doar ca un mijloc de a incazi corpul, ci ca un mijloc de progres.

Art. 8. Sa acorde atentie sporita catre executia corecta a elementelor si tendinta catre atingerea perfectiunii in executia tehnica a elementelor.

Art. 9. Sa colaboreze cu directia artistica in vederea asigurarii coerenței între programul companiei si orele de studii

Cap V. OBLIGAȚIILE MAESTRULUI DE BALET

Art. 1. Să cunoască în detaliu partitura coregrafică muzicală și interpretativă a spectacolelor de balet și a divertismentelor de operă.

Art. 2. Să predea și să explice personal balerinilor partitura coregrafică muzicală și interpretativă a spectacolelor de balet și a divertismentelor de operă.

Art. 3. Să asigure învățarea de către balerinii noi angajați a partiturilor coregrafice din repertoriu prin programarea din timp a repetițiilor în cadrul orelor de program.

Art. 4. Să participe la perfectarea programului săptămânal.

Art. 5. Să asiste la desemnarea distribuției spectacolului pe care îl are în sarcină.

Art. 6. Să comunice balerinilor costumația, machiajul și coafura specifică fiecărui spectacol.

Art. 7. Să urmărească evoluția în spectacol a balerinilor cu care a repetat, făcând analiza scrisă a repetițiilor și a spectacolelor de care răspunde.

Art. 8. Să semnaleze în scris orice abatere care prejudiciază derularea în bune condiții a repetițiilor pe care le susține.



Cap. VI. OBLIGAȚIILE REGIZORULUI DE CULISE BALET

Art. 1. Asigură condițiile tehnice de desfășurare a repetițiilor.

Art. 2. Să țină evidența zilnică a prezenței la studii și repetiții a membrilor colectivului (inclusiv a măștrilor de balet și a corepetitorilor).

Art. 3. Să fie prezent cu o oră înaintea începerii spectacolului - perioadă care reprezintă timp de muncă - pentru a verifica plantarea corectă a decorului și a recuzitei.

Art. 4. Să se asigure de buna funcționare a instalației audio la cabine și de prezența tuturor artiștilor cu o oră înaintea începerii spectacolului.

Art. 5. Să scrie un referat tehnic despre spectacolul pe care l-a coordonat.

Cap. VII. OBLIGAȚIILE PIANIȘTILOR COREPETITORI

Art. 1. Să-și însușească repertoriul stagiunii și lucrările în premieră.

Art. 2. Să asigure, din punct de vedere muzical, condițiile de desfășurare a orelor de studii și repetiții.

Cap. VIII. OBLIGAȚIILE BALERINILOR

Art. 1. Să-și mențină forma fizică și tehnică participând la orele de studii, având grijă să poată susține tehnic și artistic repertoriul curent.

Art. 2. Să respecte indicațiile coregrafului, maestrului de balet și a maestrului de studii atât în repetiții cât și la spectacole.

Art. 3. Să-și însușească temeinic repertoriul în care sunt distribuiți, putând beneficia de arhiva video a institutiei, conform procedurii interne.

Art. 4. Balerinii din ansamblu nou angajați au obligația să-și însușească repertoriul curent într-un timp cât mai scurt, stând la dispoziția maestrului de balet.

Art. 5. Să nu marcheze la repetiții decât în cazul în care nu sunt în perfectă stare de sănătate și au anunțat acest lucru maestrului de balet care conduce repetiția, înaintea începerii acesteia.

Art. 6. Să respecte cu strictețe disciplina în timpul studiilor, repetițiilor și în culise.

Art. 7. Să respecte programul de repetiții stabilit pe ordinea de zi.

Art. 8. Să respecte indicațiile privind costumația, machiajul și coafura corespunzătoare spectacolului în care este distribuit.

Art. 9. Să respecte cu prioritate programul repetițiilor și spectacolelor în cadrul O.N.B. în raport cu eventualele colaborări externe.

Art. 11. Balerinii ansamblu pot accepta roluri solistice la solicitarea conducerii compartimentului, fiind remunerați cu o plată convenită conform legislației în vigoare.

Cap. IX. DISPOZIȚII FINALE

Art. 1. Salariații angajați la Compartimentul Balet au obligația de a veni la O.N.B. cu o oră înainte de începerea spectacolului, care reprezintă timp de muncă.

Art. 2. Repetițiile se vor termina la ora 13.00 în cazul în care în ziua respectivă este spectacol de balet și la ora 13.30 în cazul în care în ziua respectivă este spectacol de operă (divertisment).

Art. 3. Timpul de muncă al compartimentului balet este alcătuit din spectacole, repetiții, repetiții pe grupe și studiu individual.

Art. 4. (1) Repausul din timpul repetițiilor se stabilește astfel:

10.00 – 11.15 (studii)

11.15 – 11.30 (pauză)

11.30 – 12.35 (repetiție)



12.35 – 12.55 (pauză)
12.55 – 14.00 (repetiție)
14.00 – 16.00 (pauza ansamblu ; repetiție soliști cu o pauză intercalată de 15 minute)
16.00 – 16.55 (repetiție)
16.55 – 17.05 (pauză)
17.05 – 18.00 (repetiție)

(2) Repetițiile șnur sau generale fac excepție de la programul detaliat la Art. 4 alin. (1).

(3) În situația prevăzută la alin (2), pauzele vor fi acordate conform partiturii coregrafice.

ANEXA nr. 8

Procedura de examinare cu privire la transformarea Contractului individual de muncă din durată determinată în durată nedeterminată aplicabilă salariaților angajați prin angajare directă conform art. 13, alin (3) din Ordonanța Guvernului nr. 21/2007 privind institutiile și companiile de spectacole sau concerte, precum și desfășurarea activității de impresariat artistic, aprobată prin Legea nr. 353/2007

Art. 1. (1) Salariații cu Contract individual de muncă pe durată determinată (CIM), care au o vechime de cel puțin trei ani în Instituție pot solicita în scris transformarea Contractului individual de muncă pe durată determinată în Contract individual de muncă pe durată nedeterminată.

(2) Transformarea Contractului individual de muncă pe durată determinată în Contract individual de muncă pe durată nedeterminată se va face numai prin promovarea unui concurs.

Art. 2. Urmare a cererii, angajatorul va dispune organizarea concursului conform prevederilor legale și a prezentului Contract colectiv de muncă.

Art. 3. Concursul pentru de ocupare a unui post cu CIM nedeterminat se organizează conform prevederilor legale

Art. 4. (1) Comisia de concurs va fi alcătuită din trei membri evaluatori, doi reprezentanți desemnați de angajator și un reprezentant desemnat de Sindicatul reprezentativ. Secretariatul comisiei va fi asigurat de o persoană desemnată de instituție.

(2) Membrii comisiei de concurs acordă, individual, punctaje pentru fiecare candidat.

(3) Punctajul acordat de membrii comisiei de concurs este consemnat în fișele de notare. Fișele de notare semnate și ștampilate de secretariatul comisiei nu vor cuprinde datele de identificare ale membrilor comisiei.

(4) Punctajele se acordă de la 0 la 100 de puncte.

(5) Sunt declarați admiși candidatii care au obținut minimum 70 de puncte pentru funcții de conducere și minim 50 de puncte pentru funcții de execuție.

(6) Secretariatul comisiei va elabora un Proces Verbal în care se va consemna:

a) componența comisiei de concurs;

b) media finală a punctajelor obținute de fiecare candidat în parte, pentru toate criteriile de concurs;

Art. 5. (1) Rezultatele concursului se afișează la sediul instituției, în termen de două zile lucrătoare de la data susținerii acestuia.

(2) Candidații nemulțumiți de rezultatul obținut pot depune contestație, în termen de o zi lucrătoare de la data afișării rezultatelor, la registratura instituției, sub sancțiunea decăderii din acest drept.



Art. 6. (1) Comisia de soluționare a contestațiilor se va constitui conform art 4.

Art. 7. (1) Modificarea CIM ca urmare a promovării concursului se va face începând cu prima zi a lunii următoare celei în care a avut loc procedura de concurs.

ANEXA nr. 9

Procedura transformării Contractului individual de muncă din durată determinată în durată nedeterminată, aplicabilă salariaților angajați prin concurs în Instituție

Art. 1. Contractul individual de muncă pe durată determinată (CIM), poate fi prelungit pentru o durată ce nu poate depăși 3 ani.

Art. 2. Pentru salariații care au o vechime de minimum 3 ani în Instituție, transformarea CIM determinat în CIM nedeterminat se va face automat, prin decizia angajatorului.

ANEXA nr. 10

Art. 1. Având în vedere prevederile Legii-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, părțile convin ca proiectul de buget al instituției pentru anul 2024 să cuprindă sumele reprezentând diferența salarială față de salariul maxim în plată acordată conform legii cadru pentru angajații instituției, precum și sumele necesare acordării normei de hrană, a voucherelor de vacanță și a altor sporuri conform legislației în vigoare.

Art. 2. Angajatorul va reține și va vira la bugetul de stat sumele reprezentând obligațiile financiare pe care angajatul trebuie să le achite, conform legii, la bugetul de stat (CAS, CASS, impozit pe venit, etc.)

