

Ansamblul Folcloric
Național „Transilvania”

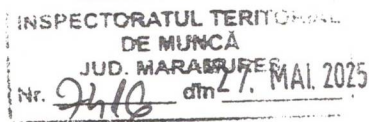
nr. 790/26.05.2025

Sindicatul „Transilvania ART”

din Opera Națională Română din Cluj-Napoca

nr. 31/23.05.2025

Dr. Mihail Marin



CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ ÎNCHEIAT LA NIVEL DE UNITATE

ANSAMBLUL FOLCLORIC NAȚIONAL „TRANSILVANIA”

CUPRINS:

CAPITOLUL I Dispoziții generale	3
CAPITOLUL II Încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă	6
CAPITOLUL III Condiții de muncă, securitate și sănătate în muncă (S.S.M.); Prevenirea și stingerea incendiilor (P.S.I.)	11
CAPITOLUL IV Salarizarea și alte drepturi salariale.....	18
CAPITOLUL V Timpul de muncă și timpul de odihnă.....	20
CAPITOLUL VI Alte măsuri de protecție și facilități acordate salariaților.....	25
CAPITOLUL VII Alte prevederi în legătură cu drepturile și obligațiile Sindicatului	27
CAPITOLUL VIII Abateri și sancțiuni disciplinare.....	28
CAPITOLUL IX Nediscriminarea.....	31
CAPITOLUL X Hărțuirea la locul de muncă; Protecția avertizorului de integritate	32
CAPITOLUL XI Dispoziții finale.....	35

ANEXE

ANEXA 1 Comisia paritară	37
ANEXA 2 Echipament de protecție muncii; materiale igienico-sanitare	41



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

1. Ansamblul Folcloric Național „Transilvania” cu sediul în municipiul Baia Mare, bld. Traian, nr. 8, jud. Maramureș, cod fiscal 3627846 reprezentat legal prin manager Iuliana Maria Dragoș.

și

2. Sindicatul ”Transilvania ART” din Opera Națională Română din Cluj-Napoca, organizație sindicală reprezentativă la nivelul Ansamblului Folcloric Național „Transilvania” conform Sentinței Civile nr. 12547/CC/2024 pronunțată de Judecătoria Cluj-Napoca la data 12.08.2022, cu sediul în municipiul Cluj-Napoca, P-ța Ștefan cel Mare nr. 20, cod fiscal 13552309, reprezentată legal prin dna. Suciua Roxana, în calitate de Președinte.

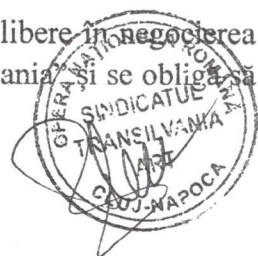
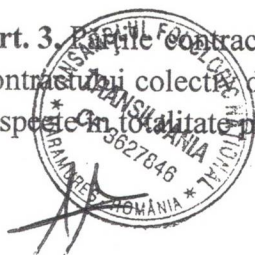
Art. 1. Prezentul Contract statuează drepturile și obligațiile angajaților din Ansamblul Folcloric Național „Transilvania” din Baia Mare jud. Maramureș, precum și drepturile și obligațiile angajatorului.

Art. 2. În temeiul prezentului contract, prin următorii termeni se înțelege:

- a) Angajator, instituție - Ansamblul Folcloric Național „Transilvania”;
- b) Angajat, salariat – persoană care lucrează cu contract individual de muncă în cadrul Ansamblul Folcloric Național „Transilvania”;
- c) Organizația sindicală reprezentativă, sindicatul reprezentativ – 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 Transilvania Art din Cluj-Napoca;
- d) Părți contractante, părți, parteneri sociali – părțile semnatare ale prezentului contract.
- e) Contract colectiv de muncă la nivel de instituție, prescurtat CCM sau contract colectiv de muncă – convenția încheiată în formă scrisă între angajator sau organizația patronală și reprezentanții angajaților, prin care se stabilesc clauze privind drepturile și obligațiile ce decurg din relațiile de muncă. Prin încheierea contractelor colective de muncă se urmărește promovarea și apărarea intereselor părților semnatare, prevenirea sau limitarea conflictelor colective de muncă, în vederea asigurării păcii sociale;

CAPITOLUL I DISPOZIȚII GENERALE

Art. 3. Părțile contractante recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în negocierea contractului colectiv de munca din Ansamblul Folcloric Național „Transilvania” și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia.



Art. 4.

(1) Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică în Ansamblul Folcloric Național „Transilvania”.

(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 Ansamblul Folcloric Național „Transilvania” contracte civile de prestări servicii (autori, traducători, artiști plastici, graficieni, fotografi etc.), contracte de prestații artistice în baza Legii nr. 8/1996 (dirijori, soliști, muzicieni, regizori, scenografi, balerini actori etc.), precum și acelor persoane care au încheiate contracte de management.

Art. 5.

(1) Prezentul contract se încheie pe o perioadă de 2 ani.

(2) La expirarea celor doi ani părțile hotărăsc prelungirea aplicării contractului colectiv de muncă, o singură dată, pentru 12 luni.

Art. 6. Contractul colectiv de muncă din Ansamblul Folcloric Național „Transilvania” cuprinde drepturile și obligațiile conducerii instituției și ale salariaților, cu privire la stabilirea condițiilor generale și specifice de muncă.

Art. 7.

(1) Clauzele prezentului Contract Colectiv de Muncă pot fi modificate pe parcursul executării lui ori de câte ori toate părțile îndreptățite să negocieze Contractul Colectiv de Muncă sunt de acord cu acest lucru, în conformitate cu prevederile art. 116 din Legea nr. 367/2022. Partea care dorește această modificare va trebui să notifice pe ceilalți semnatari ai acordului, prin scrisoare recomandată, cu confirmare de primire, sau prin email, sens în care se consideră îndeplinită procedura notificării la data trimiterii emailului.

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

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

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

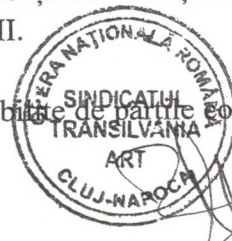
(5) Cererile de modificare vor fi depuse de către angajator la sindicatul reprezentativ, iar ale sindicatului reprezentativ la angajator.

(6) 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.

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

Art. 8. Angajatorul, la cererea Sindicatului reprezentativ, va pune la dispoziția acestuia, cu cel puțin 5 zile înainte de începerea negocierilor, informațiile publice și confidențiale, inclusiv documentele necesare pentru a putea fi folosite la negocierea CCMI.

Art. 9. Suspendarea și încetarea contractului au loc în condițiile stabilite de părțile contractante



și potrivit prevederilor legale.

Art. 10.

(1) Interpretarea clauzelor prezentului contract se face prin consens.

(2) Dacă nu se realizează consensul, clauza se interpretează conform regulilor de drept comun, iar dacă și după aceasta există îndoială, se interpretează în interesul cel mai favorabil salariaților.

Art. 11.

(1) 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.

(2) Proiectele regulamentului de organizare și funcționare, respectiv regulamentului intern, vor fi întocmite de angajator în termen de 45 zile calendaristice de la data înregistrării prezentului CCM. Organizația sindicală reprezentativă va fi implicată în întocmirea celor două proiecte de regulament. Regulamentele vor fi aprobate de consiliul de administrație.

(3) Pentru soluționarea pe cale amiabilă a litigiilor intervenite cu ocazia executării, modificării sau încetării contractului colectiv de muncă la nivel de instituție, părțile convin să instituie o comisie paritară. Componența, competența, organizarea și funcționarea comisiei paritare sunt stabilite în Anexa 1. Scopul acestei comisii paritare este de a urmări realizarea acordurilor stabilite prin contractul colectiv de muncă și de a sesiza eventualele derapaje sau blocaje în executarea acestuia. Comisia paritară va întocmi o minută care va fi adusă la cunoștința salariaților.

Art. 12. Angajatorul va asigura afișarea în instituție, în locurile stabilite cu sindicatul reprezentativ, a textului prezentului contract colectiv de muncă la nivel de instituție (CCMI), precum și multiplicarea acestuia, la cererea salariatului, astfel încât salariații să ia cunoștință de conținutul lui.

Art. 13.

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

(2) În situațiile în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul CCMI intervin reglementări legale mai favorabile, 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) Fondul de salarii și fundamentarea bugetului instituției trebuie să aibă în vedere numărul de salariați necesar bunei funcționari a instituției respectiv: numărul de salariați care îndeplinesc condițiile de promovare, numărul de salariați care îndeplinesc condițiile de majorare a sporului pentru vechimea în muncă, prevederi legale de majorare a salariului minim pe economie și alte drepturi salariale care vor fi prevăzute de diverse acte normative precum și ținând cont de criteriile de normare a muncii, prevăzute de legile în vigoare sau în Contractul Colectiv de Muncă la nivel de instituție.



(5) 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.

(6) Trimestrial, în cadrul consiliului de administrație, instituția va prezenta organizației sindicale situația financiară a ansamblului, stadiul executării bugetate, situația la zi a bugetului de venituri și cheltuieli, cât și situația la zi, încasări/cheltuieli, a sumelor colectate ca urmare a prestării serviciilor cultural-artistice de către personalul instituției, sume care constituie veniturile proprii ale ansamblului.

(7) Prin decizie a managerului se înființează consiliul administrativ, organism cu rol deliberativ, format din:

a)președinte – manager

b)membri:

- directorii, directorii adjuncți sau, după caz, șefii compartimentelor funcționale;
- consilierul juridic;
- delegatul sindicatului reprezentativ, propus de acesta;
- reprezentantul autorității administrației publice locale în subordinea căreia funcționează instituția și, după caz, reprezentantul ordonatorului principal de credite desemnat de aceștia.

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 liderului de sindicat, fiind exclusă, în acest sens, orice cenzură sau restricționare.

(3) Angajatorul se obligă să comunice/colaboreze cu reprezentantul sindicatului reprezentativ, respectiv cu președintele, vicepreședinții, sau împuterniciți, pe probleme specifice ariei lor de competență.

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 pe perioadă determinată sau pe perioadă nedeterminată, după cum se prevede în cele ce urmează.

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

(4) Părțile se obligă să respecte toate regulamentele, procedurile, normele, deciziile existente în cadrul instituției și care nu exced cadrului legal.

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) Angajarea și promovarea se fac prin concurs/examen conform H.G. nr.1336/2022, pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind organizarea și dezvoltarea carierei personalului contractual din sectorul bugetar plătit din fonduri publice, sau angajare directă în baza O.G. nr. 21/2017, potrivit legii. Dacă un salariat și o persoană din afara instituției obțin aceleași rezultate, întrunind condiții de egalitate perfectă, va avea prioritate la angajare salariatul. Din comisia de concurs vor face parte reprezentanți ai angajatorului și un reprezentant desemnat de organizația sindicală reprezentativă.

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

(4) Concursul de angajare se organizează de către angajator, cu respectarea dispozițiilor legale și ale prezentului contract. Angajatorul se obligă, să publice, cu cel puțin 15 zile lucrătoare înainte de data stabilită pentru prima probă a concursului pentru ocuparea unui post vacant, respectiv cu cel puțin 10 zile lucrătoare înainte de data stabilită pentru prima probă a concursului pentru ocuparea unui post temporar vacant, anunțul privind concursul pe portalul <http://posturi.gov.ro/>, la sediul instituției și pe pagina proprie de internet, la secțiunea special creată în acest scop, cât și pe paginile de socializare ale instituției.

(5) Angajatorul va informa sindicatul reprezentativ cu privire la angajările directe efectuate în baza art.13 din OG nr. 21/2007. În celelalte cazuri, angajarea se va face conform prevederilor HG nr. 1336/2022.

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

(7) Drepturile și obligațiile contractuale ale salariaților față de instituție sunt precizate în fișa postului, parte integrantă a contractului individual de muncă. Fișa postului este elaborată de către angajator potrivit legii și este adusă la cunoștința angajatului împreună cu contractul individual de muncă. Orice modificare ulterioară a fișei postului (cu excepția promovărilor, schimbarea funcției/locului de muncă), nu poate interveni decât după informarea prealabilă a salariatului.

(8) Fișa postului nu poate include prevederi contrare specificului postului și funcției.

Art. 17.

(1) Contractul individual de muncă se încheie de regulă, pe durată nedeterminată.

(2) Prin excepție de la prevederea prevăzută la alin.(1), angajatorul are posibilitatea de a angaja, în cazurile și în condițiile legii și a prezentului contract, personal cu contract individual de muncă pe durată determinată, conform art.83 lit. h) din Codul Muncii și OG nr. 21/2007.

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

(4) Încheierea, modificarea și prelungirea contractelor individuale de muncă pe durată determinată se vor face conform prevederilor legale în vigoare. În orice împrejurare, în lipsa unor situații excepționale, care fac imposibilă angajarea persoanei pe perioadă nedeterminată, contractul individual de muncă pe perioadă determinată se va prelungi de maximum 5 ori, perioadă în care se va organiza concurs pentru încadrarea persoanei pe perioadă nedeterminată.

Art. 18.

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

(2) Refuzul salariatului de a accepta o modificare a clauzelor referitoare la locul muncii, 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.

Art. 19. Contractul individual de muncă se poate suspenda, în ceea ce privește efectele sale, prin acordul părților sau în cazurile, prevăzute de lege în mod expres.

Art. 20.

(1) Salariatul poate fi delegat sau detașat în condițiile prevăzute de dispozițiile legale în vigoare și a prezentului contract.

(2) Ca o măsură de protecție socială, salariatul poate fi mutat de la un loc de muncă la altul, cu acordul scris al angajatului și cu respectarea dispozițiilor legale.

Art. 21.

(1) Încetarea contractului individual de muncă 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 sau la demisie, instituția este obligată, potrivit legii, să acorde un preaviz, iar durata acestuia este de 45 de zile lucrătoare pentru funcțiile de conducere și de 20 de zile lucrătoare pentru funcțiile de execuție.

(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 contractului individual de muncă poate avea loc numai în condițiile legii și numai cu respectarea procedurilor din prezentul contract.

Art. 22.

(1) 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.

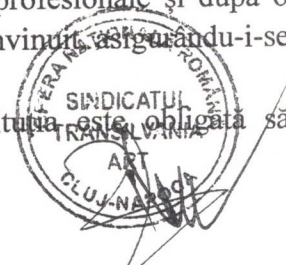
(2) Contractul de muncă al salariatului poate fi desfăcut disciplinar de către angajator numai după efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile și după ascultarea salariatului învinovățit de săvârșirea de abateri disciplinare, căruia i s-a asigurat pe deplin dreptul de apărare.

(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 cuvenite, conform Hotărârii Judecătorești definitive și irevocabile.

Art. 23.

(1) Contractul individual de muncă al salariatului poate fi desfăcut pe motiv de necorespondență profesională numai în urma evaluării performanțelor profesionale și după o analiză prealabilă temeinică, efectuată potrivit legii, cu ascultarea celui învinovățit, asigurându-i-se pe deplin dreptul la apărare.

(2) În caz de anulare a desfacerii contractului de muncă, instituția este obligată să



reîncadreze în funcția avută pe cel căruia i s-a desființat contractul de muncă în mod nejustificat și să-i plătească despăgubirile stabilite de instanță.

Art.24.

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

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

(3) Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului poate fi individuală sau colectivă, cu respectarea prevederilor legale.

Art.25.

(1) Salariații concediați pentru motive care nu țin de persoana lor beneficiază de măsuri active de combatere a șomajului și pot beneficia de compensații în condițiile prevăzute de lege și de prevederile pentru concedierea colectivă.

(2) Prin concediere colectivă se înțelege concedierea, într-o perioadă de 30 de zile calendaristice, dispusă din unul sau mai multe motive dintre cele prevăzute la art. 65 din Legea nr. 53/2003 a unui număr de:

a) cel puțin 10 salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați mai mult de 20 de salariați și mai puțin de 100 de salariați;

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

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

(3) În cazul concedierilor colective, angajatorului îi revin obligațiile prevăzute de lege.

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

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

I) numărul total și categoriile de salariați;

II) motivele care determină concedierea;

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

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

V) criteriile avute în vedere, pentru limitarea numărului concedierilor;

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

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

VIII) termenul înăuntrul căruia sindicatul reprezentativ pot face propuneri pentru evitarea ori diminuarea numărului salariaților concediați.

b) Angajatorul are obligația să comunice o copie a notificării prevăzută la alin. (4) lit. a) inspectoratului teritorial de muncă și agenției județene pentru ocuparea forței de muncă la aceeași dată la care a comunicat-o sindicatului reprezentativ.

(6) De asemenea nu se va putea dispune desfacerea contractului de muncă al angajaților aflați în una din situațiile de mai jos:



- a) pe durata concediului paternal;
- b) pe durata absentării din instituție determinată de situații neprevăzute, urgențe familiale cauzate de boală sau accident;
- c) pe durata concediului pentru îngrijirea pacientului cu afecțiuni oncologice și pentru participarea la ședințele de evaluare psihologică clinică, respectiv de consiliere psihologică clinică.

Art.26.

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

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

(3) În cazul în care la nivelul instituției apare necesitatea unor concedieri colective, urmare a privatizării sau concesiunii instituției, salariații vor beneficia de *10 salarii* compensatorii, în condițiile prevederilor legale în vigoare.

(4) Nu vor fi concediați din motive de activitate sindicală reprezentanții Sindicatului Transilvania ART în cadrul Ansamblului Folcloric Național "Transilvania", pe toată durata CIM.

Art.27.

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

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

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

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

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

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

Art.28.

(1) Dacă, pentru motivele prevăzute la art. 24 instituția își reduce activitatea și numărul de salariați, dar revine la activitatea și numărul de salariați inițiale, într-o perioadă de 12 luni de la luarea măsurilor de desfacere a contractelor individuale de muncă, are obligația să facă publică aceasta și să anunțe în scris sindicatul reprezentativ.

(2) Instituția va reangaja, în condițiile legii, salariații cărora li s-au desfășurat contractele individuale de muncă pentru motivele prevăzute la articolul 24, care au pregătirea și competența necesară pentru ocuparea posturilor vacante și care s-au prezentat în termen de 20 de zile de la data anunțului.

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

CAPITOLUL III

CONDIȚII DE MUNCĂ, SECURITATE ȘI SANĂTATE ÎN MUNCĂ (SSM); PREVENIREA ȘI STINGEREA INCENDIILOR (P.S.I.)

Art.29.

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

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

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

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

b) se vor lua mai întâi măsurile preconizate să vizeze ameliorarea reală a condițiilor de muncă și numai dacă acest lucru nu este posibil, se va proceda la compensări bănești sau de altă natură, în condițiile legii;

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

(4) Angajatorul se va preocupa de ameliorarea mediului din locurile de muncă cu condiții grele de muncă (sala de repetiții balet, atelierele de producție, sală orchestră,) precum și a locurilor de muncă cu condiții vătămătoare și periculoase (zona de birouri) prin luarea măsurilor concrete cum ar fi :

a) se vor lua măsuri de protecție a angajaților cu expunere profesională la zgomot (soliști vocali, artiști instrumentiști, artiști lirici, balerini) prin organizarea timpului de muncă în așa fel încât expunerea la zgomot să fie pe o durată cât mai redusă, cu stabilirea de pauze organizate la un interval de timp de 50 de minute, 10-15 minute pauza (în concordanță și cu actul artistic realizat).

b) se vor asigura măsuri de protecție pentru angajații care desfășoară munca fizică cu suprasolicitare osteo-musculo-articulară prin poziții prelungite, poziții vicioase, prin presiune prelungită pe plan dur (balerini), manipularea de greutate (mănuitorii decor), produse pentru masaj terapeutic, apă minerală/plata la spectacole și repetiții pentru personalul artistic



și tehnic în cantitate de 0,5 l/persoană, sau montarea de aparate de purificare a apei, cu încadrarea în bugetul instituției.

c) asigurarea condițiilor bune de muncă în sălile de repetiții (orchestră, balet, soliști vocali) respectiv de microclimat favorabil și specific fiecărei activități conform Anexei 2.

d) În vederea identificării și instituirii unor măsuri reale și facile de protecție a angajaților, la nivelul instituției se va organiza un Comitet de securitate și sănătate în muncă cu scopul evaluării mediului de lucru. Comitetul de securitate și sănătate în muncă va fi format din reprezentanți ai instituției și câte un reprezentant al organizației sindicale reprezentative.

e) În funcție de factorii de risc de accidentare și îmbolnăvire profesională, specifici fiecărui loc de muncă, Comitetul de securitate și sănătate în muncă va stabili planul de prevenire și protecție, în vederea îmbunătățirii condițiilor de muncă.

f) Personalul beneficiază de un examen corespunzător al ochilor și al vederii, efectuat de o persoană care are competența necesară ori de câte ori apar tulburări de vedere care pot fi cauzate de activitatea la ecranul de vizualizare în condițiile HG nr. 1028/2006. Frecvența controlului oftalmologic neputând fi mai mică de o dată pe an.

g) Dacă rezultatele examenului prevăzut la alin. (1) arată că este necesar și dacă nu li se pot asigura dispozitive normale de corecție, salariaților trebuie să li se furnizeze dispozitivele de corecție speciale, care să corespundă activității respective.

h) Instituția va deconta, conform prevederilor legale în vigoare, contravaloarea ochelarilor de vedere/lentilelor sau a ochelarilor de protecție pentru lumina albastră emanată de ecrane/monitoare (unde este cazul) conform prevederilor Directivei Europene nr. 90/270/CEE, valoarea maximă a decontării neputând fi sub valoarea comercială de piață a lentilelor și a ramelor simple.

i) Măsurile luate potrivit alin.(1) și (2) nu trebuie să implice în nici un caz costuri financiare pentru salariați.

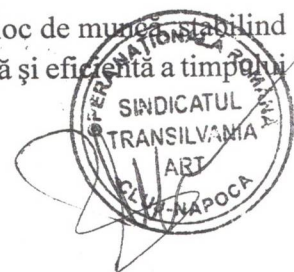
j) În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității, conducerea instituției va lua măsuri pentru respectarea prevederilor Hotărârii Guvernului nr. 1.091/2006 privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru locul de muncă, inclusiv pentru amenajarea ergonomică a locurilor de muncă, pentru asigurarea parametrilor de microclimat corespunzător la locul de muncă și pentru amenajarea anexelor sociale ale locurilor de muncă (vestiare, băi, grupuri sanitare, săli de repaus).

Art. 30. Angajatorul are obligația să informeze și să consulte reprezentanții sindicatului reprezentativ, potrivit legislației în vigoare, cu privire la:

- a) evoluția recentă și evoluția probabilă a activităților și situației economice a instituției;
- b) situația, structura și evoluția probabilă a ocupării forței de muncă în cadrul instituției, precum și cu privire la eventualele măsuri de anticipare avute în vedere, în special atunci când există o amenințare la adresa locurilor de muncă;
- c) deciziile care pot duce la modificări importante în organizarea muncii, în relațiile contractuale sau în raporturile de muncă, inclusiv cele vizate de legislația română privind procedurile specifice de informare și consultare în cazul concedierilor colective și al protecției drepturilor angajaților, în cazul transferului întreprinderii.

Art. 31.

(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 6 -7 zile calendaristice înainte de aplicare.

Art. 32.

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

(2) În cazul nerespectării programului de activitate și a prevederilor contractelor colective, sindicatul reprezentativ sesizează comisia paritară.

(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 sindicatului reprezentativ.

Art. 33. 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. 34.

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

(2) Locurile de muncă în condiții deosebite sunt cele grele, periculoase, vătămătoare, nocive sau altele asemenea, stabilite prin lege sau pe baza avizului de încadrare în condiții deosebite.

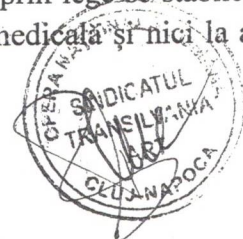
Art. 35.

(1) Pentru prestarea activității în locurile de muncă în condiții grele, periculoase sau vătămătoare, penibile sau alte asemenea, salariații au dreptul, după caz, la:

- a. sporuri la salariul de bază în procent de 15%;
- b. durata redusă a timpului de lucru cf. prevederilor Legii nr. 31/1991;
- c. alimentație de întărire a organismului apă minerală/plată 2 l/zi pentru fiecare angajat;
- d. echipament de protecție gratuit și materiale igienico-sanitare, conform Anexei 2;
- e. concedii suplimentare a câte 7 zile lucrătoare zile pentru fiecare salariat care desfășoară

activitate în condiții grele de muncă, periculoase sau vătămătoare cf. prevederilor Legii nr. 53/2003.

(2) Salariații vor fi supuși unui examen medical periodic, efectuat de medicul de medicina muncii, în fiecare an, excepție făcând locurile de muncă pentru care prin lege se stabilesc alte termene. În situația în care salariatul nu se prezintă la examinarea medicală și nici la a doua convocare refuzul constituie abatere disciplinară gravă.



Art. 36.

(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:

- a) spor pentru condiții grele, periculoase, vătămătoare, penibile sau altele asemenea;
- b) 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. 37. În toate cazurile în care condițiile de muncă s-au înrăutățit, determinând reclasificarea locurilor de muncă, angajatorul și sindicatul reprezentativ au obligația de a solicita, de urgență, autorităților competente reclasificarea locurilor de muncă. Salariații vor beneficia de drepturile aferente noii reclasificări din momentul stabilirii acesteia de către autoritățile competente.

Art. 38.

(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. Măsurile specifice privind protecția muncii sunt prevăzute în Planul de prevenire și protecție a muncii, întocmit conform legii.

(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 muncă, în vederea luării măsurilor de protecția muncii specifice precum și programele de control al realizării măsurilor stabilite, în conformitate cu reglementările internaționale aplicabile în domeniu.

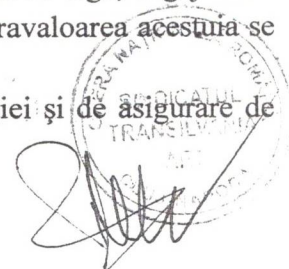
Art. 39.

(1) Contravaloarea echipamentului de protecție se suportă integral de angajator (filtre reflectoare, instalații de aer condiționat — antipraf, instalație de climatizare, camere de fumigație, aspiratoare etc.), iar detaliile tehnice specifice vor fi cuprinse în Anexa 2 la CCMI, pe baza Normativului/listei echipamentului individual de protecție și a materialelor igienico-sanitare necesare.

(2) Contravaloarea echipamentului de lucru se suportă de către angajator, potrivit prevederilor legale, în limitele bugetului aprobat. Acordarea echipamentului individual de protecție, a materialelor igienico-sanitare și a echipamentelor de muncă, se aprobă conform unei liste de priorități stabilite cu consultarea sindicatului și în limitele bugetului aprobat.

(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, sau în sarcina organizatorului de spectacol.

(5) Ambele părți vor depune eforturi pentru amenajarea unui spațiu destinat asigurării medicale de prim-ajutor. În acest sens, angajații și organizația sindicală reprezentativă va propune o listă de echipamente necesare și un spațiu adecvat, în acest scop. Angajatorul se obligă să facă demersurile necesare pentru a solicita bugetul necesar care să acopere cele necesare.

Art. 40.

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

a) asigurarea condițiilor de muncă (iluminat, microclimat, zgomot, vibrații, temperatura - minimum 20°C – maxim 27°C, aerisire, umiditate);

b) amenajarea corespunzătoare a anexelor sociale ale locurilor de muncă (vestiare, băi, grupuri sanitare, săli repaus, cantina-restaurant);

c) diminuarea, până la eliminarea treptată, a emisiile poluante;

d) instalarea de monitoare audio în toate cabinele în care își desfășoară activitatea personalul artistic;

e) instalarea de benzi luminoase de orientare în culise;

f) igienizarea periodică a sălilor de repetiții (orchestră, balet, cabine soliști), în funcție de necesități dar nu mai rar de o dată pe zi;

(2) Pentru activitățile organizate de către angajator în alte locații decât sediul instituției, trebuie asigurate următoarele condiții tehnice/logistice minime, în vederea desfășurării activității:

a) vestiare și spații de depozitare în siguranță a instrumentelor/accesoriilor, în cazul activităților în aer liber;

b) protecție împotriva condițiilor atmosferice/intemperiiilor (înveliș superior și lateral pentru zonele unde se desfășoară activitatea, echipamente de încălzire în aer liber, etc.), în cazul activităților în aer liber;

c) lichide în vederea hidratării, pe parcursul repetițiilor și a spectacolelor/concertelor desfășurate în aer liber (în special cele organizate pe perioada verii);

d) acces în proximitate la grupuri sanitare sau toalete;

e) spațiu adecvat desfășurării activității în conformitate cu repertoriul.

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

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

(5) Dacă îndeplinirea condițiilor prevăzute la alin. (1) nu depind direct de angajator, acesta se obligă să le negocieze și solicite de la organizatorul evenimentului.

Art. 41.

(1) Angajatorul 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 aceleași 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. 42. 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. 43.

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

(3) 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. 44 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 instituției.

Art. 45

(1) În vederea îmbunătățirii condițiilor de muncă, în instituția 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 cât și ale prezentului CCMi.

(2) Comitetele de securitate și sănătate în muncă va fi constituit conform Art 29 alin 4 lit d. ale prezentului CCMi. 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.

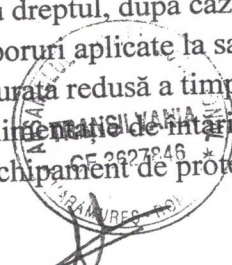
(5) Având în vedere prestarea activității în locurile de muncă în condiții grele, periculoase sau vătămătoare, conform buletinelor de determinare prin expertizare a locurilor de muncă, salariații au dreptul, după caz la:

a. sporuri aplicate la salariul de bază în procent de 15%;

b. durata redusă a timpului de lucru cf. Legii nr. 31/1991;

c. alimentație de întreținere a organismului (lapte, apă minerală, apă plată);

d. echipament de protecție gratuit și materiale igienico-sanitare conform



e. concediu suplimentar de (5-10) zile pe an, care va fi acordat conform programării colective pentru personalul de specialitate artistică și tehnică, respectiv în baza cererii pentru personalul administrativ; concediu care nu se reportează.

Art. 46.

(1) Angajații vor desfășura activitatea în așa fel încât să nu expună la pericole de accidentare sau îmbolnăvire profesională persoana proprie sau alți angajați, în conformitate cu pregătirea și instruirea în domeniul protecției muncii primită de la angajatorul său.

(2) În acest scop angajații au următoarele obligații:

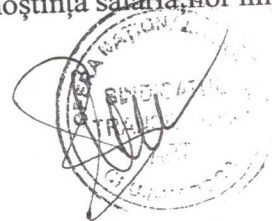
- a) să-și însușească și să respecte normele și instrucțiunile de protecție a muncii și măsurile de aplicare a acestora;
- b) să utilizeze corect echipamentele tehnice, substanțele periculoase și celelalte mijloace de producție;
- c) să nu procedeze la deconectarea, schimbarea sau mutarea arbitrară a dispozitivelor de securitate ale echipamentelor tehnice și ale clădirilor, precum și să utilizeze corect aceste dispozitive;
- d) să aducă la cunoștința conducătorului locului de muncă orice defecțiune tehnică sau altă situație care constituie un pericol de accidentare sau îmbolnăvire profesională;
- e) să aducă la cunoștința conducătorului locului de muncă în cel mai scurt timp posibil accidentele de muncă suferite de persoana proprie sau de alți angajați;
- f) să oprească lucrul la apariția unui pericol iminent de producere a unui accident și să informeze de îndată conducătorul locului de muncă;
- g) să utilizeze echipamentul individual de protecție din dotare, corespunzător scopului pentru care a fost acordat;
- h) să coopereze cu angajatorul și/sau cu angajații cu atribuții specifice în domeniul securității și sănătății în muncă, atâta timp cât este necesar, pentru a da angajatorului posibilitatea să se asigure că toate condițiile de muncă sunt corespunzătoare și nu prezintă riscuri pentru securitate și sănătate la locul său de muncă;
- i) să coopereze cu angajatorul și/sau cu angajații cu atribuții specifice în domeniul securității și sănătății în muncă, atâta timp cât este necesar, pentru realizarea oricărei sarcini sau cerințe impuse de autoritatea competentă pentru prevenirea accidentelor și bolilor profesionale.

Art. 47.

(1) Angajatorul va lua măsurile necesare pentru ca angajații cu atribuții specifice privind protecția muncii, ca și reprezentanții angajaților pe probleme de securitate și sănătate în muncă:

- a) să fie informați referitor la riscurile de accidentare și îmbolnăvire profesională, la măsurile de prevenire și de protecție corespunzătoare, inclusiv la cele privind primul ajutor, prevenirea și stingerea incendiilor și evacuarea personalului;
- b) să aibă acces la evaluarea riscurilor de accidentare și îmbolnăvire profesională și la măsurile de protecție stabilite, la evidențele privind accidentele de muncă și bolile profesionale, la dosarele de cercetare a accidentelor;
- c) să fie informați cu privire la existența instituțiilor și organizațiilor de profil la nivel național și local.

(2) Responsabilul Compartimentului Protecția muncii și situații de urgență va evalua riscurile producțiilor noi ce vor fi puse în scenă și le va aduce la cunoștința salariaților implicați în producția artistică înainte de premiera spectacolului.



CAPITOLUL IV

SALARIZAREA ȘI ALTE DREPTURI SALARIALE

Art. 48.

(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.

(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) Salariile de bază în Ansamblul, sunt corespunzătoare nivelului salariilor de bază pentru instituții de spectacole sau concerte ori de importanță națională, conform legii.

(4) Angajatorul este obligat să țină cont de valoarea salariului minim brut pe economie garantat în plată stabilit prin Hotărâri de Guvern și să nu plătească nici un salariu sub acel nivel.

Art. 49.

(1) Sporurile ce se acordă, în condițiile legii și cu încadrarea în sumele aprobate cu această destinație în bugetul propriu, conform prevederilor legale în vigoare, sunt următoarele:

a) pentru condiții grele de muncă, periculoase sau vătămătoare: până la 15%, conform prevederilor legale;

b) tranșele de vechime în muncă în funcție de care se acordă cele 5 gradații, precum și cotele procentuale corespunzătoare acestora, calculate la salariul de bază (brut) avut la data îndeplinirii condițiilor de trecere în grade și incluse în acesta, sunt următoarele:

- gradația 1 - de la 3 ani la 5 ani, se determină prin majorarea salariului de bază prevăzut în anexele la Legea nr.153/2017 cu cota procentuală de 7,5%, rezultând noul salariu de bază;
- gradația 2 - de la 5 ani la 10 ani, se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 5%, rezultând noul salariu de bază;
- gradația 3 - de la 10 ani la 15 ani, se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 5%, rezultând noul salariu de bază;
- gradația 4 - de la 15 ani la 20 de ani, se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 2,5%, rezultând noul salariu de bază;
- gradația 5 - peste 20 de ani, se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 2,5%, rezultând noul salariu de bază.

c) 25% din salariul de bază pentru munca prestată în timpul nopții, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru;

d) 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. 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.

e) pentru activitatea desfășurată de nevăzătorii cu handicap grav și accentuat, în cadrul programului normal de lucru, se acordă un spor de 15% din salariul de bază;

f) pentru persoanele care exercită activitatea de control financiar preventiv, pe perioada de exercitare a acesteia, salariul de bază deținut se majorează cu 4 clase de salarizare succesive, în condițiile reglementate de normele legale în domeniu.

g) pentru titlul științific de doctor se acordă o indemnizație, în condițiile stabilite de Legea

nr. 153/2017 și alte normele legale în domeniu.

(2) Sporurile prevăzute mai sus se acordă numai pentru locurile de muncă unde acestea nu sunt cuprinse în salariul de bază, iar alocarea fondurilor necesare va fi solicitată în timp util.

(3) Acordarea tichetelor de masă, se poate face numai cu respectarea dispozițiilor legale și în limita alocațiilor bugetare cu această destinație;

(4) Angajatorul acordă în condițiile legii tuturor angajaților, vouchere de vacanță în limitele prevăzute de lege, pe an calendaristic, conform prevederilor legale în vigoare:

a) voucherele de vacanță vor fi emise pe suport de hârtie sau pe suport electronic;

b) angajatorul va cuprinde în bugetul de venituri și cheltuieli sumele necesar contravalorii voucherelor de vacanță, conform prevederilor legale în vigoare.

Art.50.

(1) 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.

(2) 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.

(3) În cazul în care desfășurarea activității instituției este redusă la o normă minimă ori nu a fost întreruptă total și activitatea se desfășoară conform planificării conducerii instituției, toți salariații vor primi 100% din salariul de bază și din sporurile aferente.

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

(5) a) Gradele profesionale și funcțiile obținute prin concurs reprezintă confirmarea respectării condițiilor generale și specifice în specialitatea respectivă și nu poate suferi modificări ulterioare, decât cele prevăzute de lege.

b) Stabilirea salariului de bază pentru fiecare funcție și grad/treaptă profesională trebuie să prevadă un salariu concret pentru fiecare salariat încadrat pe funcția respectivă, în funcție de grilele de salarizare corespunzătoare fiecărei funcții, grad, gradație și treaptă profesională, potrivit legii.

(6) Angajatorul va solicita fondurile necesare în vederea promovării salariaților în grade sau trepte profesionale atunci când îndeplinesc condițiile legale, inclusiv efectuarea anuală a evaluării performanțelor individuale, conf. dispozițiilor legale în vigoare.

(7) 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.

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

Art. 51. Toate drepturile bănești cuvenite salariaților se plătesc înaintea oricăror altor obligații bănești ale instituției.



Art. 52.

(1) Angajatorul va elibera, la cerererea salariaților, un document care să ateste activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă, în meserie și în specialitate, copii ale documentelor existente în dosarul de personal, în termen de 30 de zile lucrătoare de la data solicitării.

(2) La încetarea activității salariatului, angajatorul are obligația să îi elibereze acestuia o adeverință care să ateste activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în munca și în specialitatea studiilor, precum și un extras din registru REGES-ONLINE datat și certificat pentru conformitate.

CAPITOLUL V TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ

Art.53.

(1) Durata timpului de muncă nu poate depăși 40 de ore pe săptămână și 8 ore pe zi.

(2) Durata normală a timpului de lucru prevăzută la alin. 1 se realizează prin săptămâna de lucru de 5 zile.

(3) Prin excepție, durata timpului de lucru poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, doar cu acordul salariatului și prin decizie a managerului, care include și orele suplimentare, cu condiția ca pe o perioadă de referință de o stagiune artistică, să nu depășească 48 de ore pe săptămână.

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

(5) Timpul de lucru în Ansamblul, datorită specificului activității, se compune din: timp de lucru în cadrul instituției, stabilit prin avizierul central al instituției și timp de lucru individual, specific fiecărei profesii, în afara acestui program, fără ca această împărțire să afecteze drepturile salariale ale angajaților.

(6) Programul de lucru în Ansamblul, în urma negocierilor între conducerea instituției și sindicatul reprezentativ, va respecta următoarele prevederi:

a) Programul de activitate al fiecărui salariat este întocmit de angajator, conform intereselor instituției, cu respectarea prevederilor legale în vigoare, cu consultarea sindicatului reprezentativ, aducându-se la cunoștința salariaților cu 6-7 zile calendaristice înainte de intrarea lui în vigoare, prin afișare, la avizierul central, specificând tuturor compartimentelor implicate, programul muzical (repertoriul) și distribuția programelor (personalul necesar).

b) Orele în care angajatorul nu stabilește program prin avizier, reprezintă ore de studiu/pregătire, salariații urmând să beneficieze de toate drepturile legale corespunzătoare.

c) Serviciul de programare întocmește un program de activitate orientativ, cu cel puțin o lună de zile în avans, la solicitarea compartimentelor (prin șefii de compartiment) în vederea în vederea respectării principiului OIM și CE work-life balance.

d) Orele suplimentare se dispun în scris, de către conducătorul unității și se aduc la cunoștința personalului sub semnătură de primire.

e) Munca suplimentară nu poate fi efectuată fără acordul scris al salariatului, cu excepția unor cazuri de forță majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înălturării consecințelor unui accident.



f) Orele prestate peste durata normală a timpului de lucru de către salariați constituie muncă suplimentară, se pontează corespunzător timpului de muncă efectiv lucrat, în foaia colectivă de prezență (pontaj) și se compensează cu timp liber corespunzător.

g) Evidența orelor suplimentare efectuate se va ține de către persoana desemnată de conducătorul instituției.

h) Munca prestată între orele 22:00 - 06:00 este considerată muncă de noapte.

i) Durata normală a timpului de muncă pentru salariații în regim de noapte nu poate depăși o medie de 8 ore pe zi, calculată pe o perioadă de referință de maximum 3 luni calendaristice, cu respectarea prevederilor legale privind repausul săptămânal.

j) Durata normală a timpului de lucru pentru salariații de noapte a căror activitate se desfășoară în condiții speciale sau deosebite de muncă nu va putea depăși 8 ore pe parcursul oricărei perioade de 24 de ore. Depășirea duratei de 8 ore se compensează potrivit dispozițiilor legale.

k) Salariații care desfășoară muncă de noapte și au probleme de sănătate având legătură cu aceasta vor fi trecuți la munca de zi pentru care sunt apti, la recomandarea medicului de medicină a muncii.

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

m) Pentru personalul care participă la turnee sau spectacole în deplasare, se va acorda obligatoriu la fiecare 3 zile consecutive de deplasare o zi liberă suplimentară.

n) Personalul instituției care va participa la turnee, spectacole ori activități cultural-artistice din țară sau din străinătate vor fi aleși pe criterii obiective, de performanță, respectându-se principiul nediscriminării, de către o comisie formată din reprezentanții instituției și câte un reprezentant desemnat de sindicatul reprezentativ.

o) Salariatele beneficiază de toate drepturile stabilite prin dispozițiile legale referitoare la protecția maternității la locurile de muncă.

p) zilele de repaus săptămânal și zilele de sărbătoare legală sunt zile normale de muncă cf. O.G. nr.21/2007.

(7) Repartizarea programului de lucru, cât și pauzele necesare, vor fi stabilite după cum urmează:

A. Funcțiile de conducere: director artistic, director tehnic, șef serviciu planificare artistică, sau alte funcții asimilate: 8 ore în programul afișat și diferența de timp față de norma de lucru reprezentând studiu/pregătire.

B. Personalul artistic:

a) soliști balet (condiții speciale): 6 ore în programul afișat (nefracționate) și diferența de timp față de norma de lucru reprezentând studiu/pregătire.

b) soliști vocali (condiții speciale): 4 ore în programul afișat și diferența de timp față de norma de lucru reprezentând studiu/pregătire.

c) ansamblul de balet (condiții speciale): 4 ore în programul afișat (nefracționate) și diferența de timp față de norma de lucru reprezentând studiu/pregătire.

d) ansamblul de orchestră (condiții speciale): 4 ore în programul afișat și diferența de timp față de norma de lucru reprezentând studiu/pregătire.

e) dirijori: 4 ore în programul afișat și diferența de timp față de norma de lucru reprezentând studiu/pregătire.

f) coregraf și asistent coregraf: 4 ore în programul afișat și diferența de timp față de norma de lucru reprezentând studiu/pregătire.



g) secretar literar / muzical / PR : 4 ore în programul afișat și diferența de timp față de norma de lucru reprezentând studiu/pregătire.

h) regizor scenă, culise: 6 ore în programul afișat și diferența de timp față de norma de lucru reprezentând studiu/pregătire.

i) scenograf: 6 ore în programul afișat și diferența de timp față de norma de lucru reprezentând studiu/pregătire.

j) artiști instrumentiști (corepetitori) și sufleori: 4 ore în programul afișat și diferența de timp față de norma de lucru reprezentând studiu/pregătire.

C. Personalul tehnic, personalul administrativ și personalul atelierelor de producție au timpul de lucru în medie de 8 ore/zi în cadrul instituției.

(8) Prin excepție, în perioadele de pregătire a premierelor, a reluărilor (titluri care nu au fost jucate în ultimi 3 ani), a titlurilor de dificultate mare, a unor turnee sau a spectacolelor în care sunt invitați realizatori/interpreți artistici externi (care nu au domiciliu, rezidență sau nu își desfășoară activitatea artistică în municipiul Baia Mare), programul de activitate al personalului artistic poate cuprinde 6 ore în programul afișat, defalcat în doi timpi, după cum urmează:

a) cu minimum 4 ore între repetiții, sau

b) într-o singură repetiție prelungită de până la 6 ore, cu informarea sindicatului.

(9) În toate cazurile când starea de fapt o impune, conducerea instituției va stabili orare flexibile de lucru și modalități de aplicare a acestora, potrivit contractului colectiv de muncă la nivel de instituție și Regulamentului Intern al Ansamblului, cu consultarea sindicatului.

(10) 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.

(11) Salariații care își desfășoară activitatea în condiții speciale, pot beneficia de reducerea duratei normale de muncă fără afectarea drepturilor salariale sau a vechimii în muncă, în conformitate cu dispozițiile legale în vigoare (Legea nr.31/1991).

(12) Norma de muncă corespunzătoare fiecărui angajat se va stabili ținând cont de timpul muncii, complexitatea muncii, volumul de muncă, timpul de execuție și va fi stabilită conf. art.15 al.(1) din O.G. nr. 21/2007 – cu modificările și completările ulterioare.

Art. 54. Deciziile emise de angajator având ca obiect organizarea programului de lucru sunt aduse la cunoștința angajaților fie în scris, fie prin afișare la loc vizibil la avizierul instituției, în caz contrar salariații fiind absolviți de răspundere, nefiind în culpă pentru neparticipare la program.

Art.55.

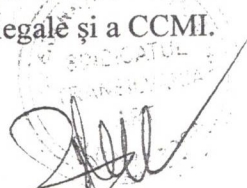
(1) La cererea întemeiată a salariatelor gravide, angajatorul va permite efectuarea de controale medicale în timpul programului de lucru, conform recomandărilor medicului care urmărește evoluția sarcinii, fără a le fi afectate drepturile salariale.

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

Art.56.

(1) În fiecare săptămână, salariatul are dreptul la două zile consecutive de repaus săptămânal, care se acordă de regulă, sâmbăta și duminica.

(2) În cazul în care repausul în zilele de sâmbătă și duminică ar prejudicia desfășurarea normală a activității instituției, zilele de repaus săptămânal vor fi acordate în alte zile ale săptămânii, stabilite de conducerea instituției, în conformitate cu prevederile legale și a CCMI.



(3) Având în vedere specificul activității, pentru personalul artistic și personalul tehnic, zilele de sâmbătă și duminică și, după caz, zilele de sărbători legale, sunt considerate zile lucrătoare, repausul săptămânal fiind acordat în alte zile ale săptămânii.

(4) Zilele de repaus săptămânal și zilele de sărbătoare legală care nu au putut fi acordate conform alineatului (3) vor fi acordate în maxim 90 de zile, conform prevederilor legale.

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

Art.57.

(1) Efectuarea **concediului de odihnă** se realizează în baza unei programări colective sau individuale stabilite de angajator, cu consultarea sindicatului reprezentativ, adusă la cunoștința salariaților prin afișare la avizierul instituției, până cel târziu în data de 31 decembrie a anului anterior concediului.

(2) Salariații au dreptul în fiecare an calendaristic, la un concediu de odihnă plătit, de minimum 20 de zile lucrătoare, care se calculează astfel:

- până la 5 ani vechime - 21 zile lucrătoare
- între 5 -15 ani vechime - 24 zile lucrătoare
- peste 15 ani vechime - 28 zile lucrătoare

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

(4) Salariații care își desfășoară activitatea în locuri de muncă cu condiții grele, periculoase sau vătămătoare, speciale și deosebite, nevăzătorii și alte persoane cu handicap, beneficiază de concedii de odihnă suplimentare de 7 zile lucrătoare pe an, conform dispozițiilor legale, fără a se reporta în anul următor.

(5) Concediul anual de odihnă se acordă, de regulă, în vacanța dintre stagii.

Art.58.

(1) Pentru perioada concediului de odihnă salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu care nu poate fi mai mică decât valoarea totală a drepturilor salariale, cuvenite pentru perioada respectivă.

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

(3) Indemnizația de concediu de odihnă se plătește cu cel puțin 5 zile înainte de plecarea în concediu sau, la cererea salariatului, eșalonat.

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

(5) Concediul de odihnă poate fi întrerupt și/sau reprogramat dacă, pe perioada efectuării acestuia intervine una dintre următoarele situații:

a) incapacitate temporară de muncă, constatată cu certificat medical, pe această perioadă salariatul fiind în concediu medical;

b) pe timpul satisfacerii unor obligații militare, altele decât serviciul militar în termen;

c) când prezența salariatului la serviciu este cerută de conducerea instituției, cu acordul scris al salariatului;

d) în cazul în care salariatul solicită acest lucru și interesele instituției o permit.

(6) Salariații care au lipsit de la serviciu parțial sau întregul an calendaristic, fiind în incapacitate temporară de muncă, beneficiază integral de concediul de odihnă.



(7) Salariații care au beneficiat de concediu fără salariu au dreptul la concediul de odihnă proportional cu timpul efectiv lucrat.

Art.59.

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

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

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

(4) Salariatul poate fi chemat la lucru din timpul său liber numai cu acordul său scris și numai pe baza unei note scrise, întocmită de către conducerea instituției. Instituția va asigura transportul salariatului de la și spre domiciliu.

Art.60. Salariații au dreptul, potrivit legii, la zile libere plătite pentru evenimente deosebite în familie, sau alte situații, după cum urmează:

- a) căsătoria salariatului – 5 zile;
- b) căsătoria unui copil – 3 zile;
- c) nașterea unui copil – 5 zile, și 10 zile acordate soțului dacă a urmat un curs de puericultură;
- d) decesul sot/soție/partener, copiilor, părinților, socrilor, fraților/surorilor – 5 zile;
- e) decesul bunicii sau al unui afin până la gradul doi de rudenie – 3 zile;
- f) donatorii de sânge – conform legii;
- g) la schimbarea locului de muncă, cu mutarea domiciliului în altă localitate – 5 zile.

Art.61.

(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 numai dacă absența salariatului ar prejudicia grav desfășurarea activității.

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

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

(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 cheltuiala 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. nr. 150 din Legea nr. 53/2003

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

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

Art.62.

(1) Pentru rezolvarea unor situații personale, altele decât cele prevăzute la art. 60, salariații au dreptul la **concedii fără plată**. Personalul artistic, tehnic și administrativ are dreptul, într-o stagiune, la 30 de zile de concediu fără plată, cu respectarea următoarelor condiții:

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

(2) Cererea de concediu fără plată se înregistrează și se depune personal de către salariat, cu cel puțin 60 de zile calendaristice înainte de data la care se dorește plecarea în concediu fără plată, urmând a fi analizată și aprobată de către conducerea instituției, în termen de maxim 10 zile.

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

CAPITOLUL VI ALTE MĂSURI DE PROTECȚIE ȘI FACILITĂȚI ACORDATE SALARIAȚILOR

Art.63.

(1) Salariații pot beneficia, în limitele legii și de următoarele ajutoare:

- a) în cazul decesului salariatului, un ajutor acordat familiei de un salariu mediu lunar pe instituție;
- b) dacă decesul a survenit din cauza unui accident de muncă, accident în legătură cu munca, sau din cauza unei boli profesionale, quantumul ajutorului acordat familiei va fi de cel puțin 3 salarii de bază;

(2) Părțile contractante recunosc posibilitatea ca sindicatul să beneficieze de facilități din partea conducerii instituției 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, de acestea împreună cu conducerea instituției, în măsura în care nu afectează activitatea instituției, solicitarea fiind înaintată cu minimum 3 luni de zile înainte.

(3) Organizația sindicală reprezentativă va primi un spațiu adecvat în instituție, în vederea desfășurării în condiții optime, a activității sindicale.



Art.64. Salariații instituției trimiși în delegație în țară vor beneficia de decontarea cheltuielilor de transport și costul cazării, precum și de plata diurnei, în conformitate cu dispozițiile legale în vigoare.

Art.65.

(1) Pe durata delegării, detașării sau mutarea temporară într-un alt loc de muncă decât cea prevăzută în contractul individual de muncă, cel în cauză își păstrează funcția și salariul avute anterior.

(2) Pe durata detașării, salariatul beneficiază de drepturile care îi sunt mai favorabile, fie de drepturile de la angajatorul care a dispus detașarea, fie de drepturile de la angajatorul la care a fost detașat.

(3) Instituția va face toate demersurile necesare pentru obținerea vizelor și plata asigurărilor de sănătate și a asigurărilor pentru baza materială necesară deplasării salariaților, în interes de serviciu, în străinătate.

Art.66.

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

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

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

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

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

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

Art.67. În caz de deces al mamei, drepturile ce s-ar fi cuvenit acesteia pentru creșterea copilului până la 2 ani, se vor acorda tatălui, dacă are copilul în îngrijire.

Art.68. În cazul decesului mamei, tatăl copilului, la cerere, va beneficia de concediul neutilizat de mamă la data decesului, precum și de orice alte drepturi prevăzute de lege.

Art.69.

(1) Părțile înțeleg:



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

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

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

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

(4) Perfecționarea profesională continuă a angajaților se va face de regulă:

a) Pentru personalul artistic și tehnic prin participarea individuală sau colectivă la sesiuni de Masterclass, simpozioane, conferințe sau cursuri pe specialități.

b) Pentru personalul administrativ în perioada de pauză dintre stagii sau în perioade care preced anumite modificări legislative cu referire specifică la domeniul în care-și desfășoară activitatea angajații respectivi.

c) Alte perioade, dacă acest lucru nu contravine bunei desfășurări a activității instituției.

d) Planul anual de formare profesională se va realiza împreună cu sindicatul reprezentativ și va constitui anexă la prezentul CCMI, potrivit prevederilor art. 195 alin. (2) din Legea nr. 53/2013 – Codul Muncii.

Art.70. Fiecare salariat al instituției beneficiază de 2 invitații per spectacol și/sau reducerea prețurilor la biletele pentru spectacolele instituției, la prețul cel mai mic de achiziție stabilit prin decizia conducerii.

CAPITOLUL VII ALTE PREVEDERI ÎN LEGĂTURĂ CU DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE SINDICATULUI

Art.71.

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

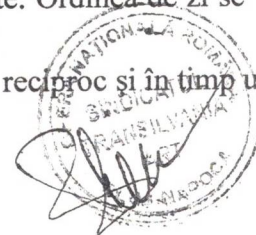
(2) Conducerea instituției va adopta o poziție neutră și imparțială și va comunica/colabora cu reprezentanții sindicatului reprezentativ, respectiv cu președintele, vicepreședinții sau împuterniciți ai acestora.

Art.72.

(1) Participarea reprezentanților sindicatului reprezentativ din instituție, în Consiliul administrativ, se face în conformitate cu prevederile O.G. nr.21/2007, privind instituțiile și companiile de spectacole sau concerte, precum și desfășurarea activității de impresariat artistic

(2) Înștiințarea reprezentanților sindicatului reprezentativ din instituție se face cu cel puțin 72 de ore înainte de ședință, exceptând cazurile de forță majoră justificate. Ordinea de zi se va comunica prin avizierul instituției.

(3) Conducerea instituției și sindicatul reprezentativ își vor comunica reciproc și în timp util



hotărârile lor privind toate problemele importante din domeniul relațiilor de muncă.

(4) Reprezentantul sindicatului reprezentativ la nivel de unitate face parte de drept din Consiliul administrativ al instituției sau al oricărui organ similar, în condițiile OG nr. 21/2007.

Art.73. Conducerea instituției va permite și facilita, în condițiile legii, atât liderilor sindicali cât și celorlalți membri de sindicat, participarea la întrunirile organizate de sindicat, care au loc în incinta instituției, cu condiția ca acestea să fie aduse la cunoștința angajatorului anterior datei desfășurării lor cu cel puțin 5 zile și să nu afecteze programul de lucru.

Art.74.

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

(2) Reținerea și deducerea fiscală a cotizației se fac pe baza cererii 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.75.

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

(2) Conducerea instituției și sindicatul reprezentativ se recunosc ca parteneri sociali permanenți.

Art.76. Părțile contractante convin să facă eforturi în vederea promovării unui climat normal de lucru în instituție, cu respectarea prevederilor legii, a contractului colectiv de muncă (CCMI), a Regulamentului de Organizare și Funcționare și a Regulamentului Intern, precum și a drepturilor și intereselor salariaților și membrilor de sindicat.

CAPITOLUL VIII

ABATERI ȘI SANCTIUNI DISCIPLINARE

Art.77. Aplicarea sancțiunilor disciplinare este de competența conducerii instituției și se face cu respectarea dispozițiilor legale, a prezentului contract și a Regulamentului Intern.

Art.78. Conducerea instituției 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 despre abatere.

Art.79.

(1) Comisia de etică și disciplină se constituie la nivelul Ansamblului potrivit reglementărilor legale în vigoare.

(2) 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.

B. 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, dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici.

C. 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.

D. 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).

(3) Comisia de etică și disciplină propune sancțiunea disciplinară aplicabilă în raport cu gravitatea abaterii disciplinare săvârșite de salariat, avându-se în vedere următoarele:

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

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

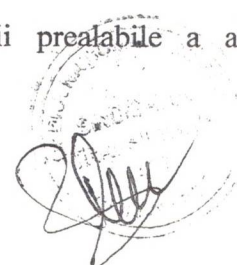
Art.80. Sancțiunile disciplinare pe care le poate aplica angajatorul în cazul în care salariatul săvârșește o abatere disciplinară sunt:

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

Art. 81. Sub sancțiunea nulității absolute, nici o măsură, cu excepția celei prevăzute la art. 80 lit. 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.

Art.82. Cercetarea prealabilă a abaterii disciplinare:

1. Sesizarea conducerii instituției prin referat scris, cu privire la săvârșirea abaterii disciplinare de către salariat.
2. Rezoluția managerului, 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 comisiei 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, de către un alt angajat al instituției sau de un avocat/expert pe dreptul muncii.
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 conducerii instituției aplicarea unei sancțiuni disciplinare, după caz, sau arată că salariatul nu se face vinovat de săvârșirea vreunei abateri.
5. Conducerea instituției, aplică, după caz, sancțiunea disciplinară printr-o decizie scrisă, comunicată salariatului, în cel mult 5 zile calendaristice de la data emiterii; decizia produce efecte de la data comunicării.

Art.83. Sub sancțiunea nulității absolute, în decizie se cuprind în mod obligatoriu:

- a) descrierea faptei care constituie abatere disciplinară;
- b) precizarea prevederilor din statutul de personal, regulamentul intern sau contractul colectiv de muncă aplicabil, care au fost încălcate de salariat;
- c) 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;
- d) temeiul de drept în baza căruia sancțiunea disciplinară se aplică;
- e) termenul în care sancțiunea poate fi contestată;
- f) instanța competentă la care sancțiunea poate fi contestată.

Art.84.

- (1) Angajatorul dispune aplicarea sancțiunii disciplinare printr-o decizie emisă în formă scrisă, în termen de 30 de zile calendaristice de la data luării la cunoștință despre săvârșirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii faptei.
- (2) Pentru aceeași abatere disciplinară se poate aplica numai o singură sancțiune.
- (3) 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.
- (4) Decizia de sancționare poate fi contestată de salariat la instanțele judecătorești competente în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării.



CAPITOLUL IX NEDISCRIMINAREA

Art.85. În raporturile de muncă din cadrul Ansamblului, demnitatea omului, drepturile și libertățile angajaților, libera dezvoltare a personalității umane reprezintă valori supreme și sunt garantate de lege.

Art.86.

(1) Prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege.

(2) Sunt discriminatorii, prevederile, criteriile sau practicile aparent neutre care dezavantajează anumite persoane, pe baza criteriilor prevăzute la alin. (1), față de alte persoane, în afara cazului în care aceste prevederi, criterii sau practici sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop sunt adecvate și necesare.

Art.87. Constituie discriminare orice deosebire, excludere, restricție sau preferință aplicată unei persoane pentru motivul că aparține unei anumite rase, naționalități, etniei, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, într-un raport de muncă și protecție socială, cu excepția cazurilor prevăzute de lege, manifestată în următoarele domenii:

- a) încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raportului de muncă;
- b) stabilirea și modificarea atribuțiilor de serviciu, locului de muncă sau a salariului;
- c) acordarea altor drepturi sociale decât cele reprezentând salariul;
- d) formarea, perfecționarea, reconversia și promovarea profesională;
- e) aplicarea măsurilor disciplinare;
- f) dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta;
- g) orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare.

Art.88.

(1) Constituie discriminare, refuzul unei persoane fizice sau juridice de a angaja în muncă o persoană pentru motivul că aceasta aparține unei anumite rase, naționalități, etniei, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate ori din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, cu excepția cazurilor prevăzute de lege.

(2) Constituie discriminare, condiționarea ocupării unui post prin anunț sau concurs, lansat de angajator ori de reprezentantul acestuia, de apartenența la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată, de vârstă, de sexul sau orientarea sexuală, respectiv de convingerile candidaților, cu excepția cazurilor prevăzute de lege.

Art.89.

(1) În cadrul **Ansamblului** pe toată durata contractului colectiv de muncă, angajații nu vor fi discriminați pe considerente de religie, orientare sexuală, etnie, apartenență politică sau apartenență sindicală.

(2) Durata contractului de muncă pe perioada determinată va respecta principiul echității și



al nediscriminării.

Art.90. Este interzisă orice formă de favorizare sau de tratament discriminatoriu, aplicate salariaților, ca urmare a:

- a) apartenenței sau neapartenenței lor sindicale;
- b) desfășurarea activității într-un anumit compartiment profesional sau deținerii unei anumite funcții.

Art. 91

(1) Orice salariat care se consideră vătămat în drepturile sale, poate sesiza autoritățile competente în domeniu, conform O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare.

(2) Este interzisă orice faptă a angajatorului, care are ca scop constrângerea dreptului prevăzut la alin. (1) sau a hărțuirii și intimidării petenților acestor demersuri.

CAPITOLUL X HĂRȚUIREA LA LOCUL DE MUNCĂ. PROTECȚIA AVERTIZORULUI DE INTEGRITATE.

Art.92.

(1) Părțile contractante convin să facă toate demersurile pentru a împiedica orice formă de hărțuire în cadrul instituției. Pentru respectarea tratamentului egal și nediscriminatoriu este interzis orice tratament nefavorabil aplicat salariaților și reprezentanților salariaților ca urmare a solicitării sau exercitării unuia dintre drepturile acestuia.

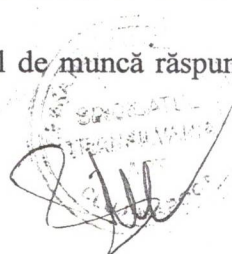
(2) Constituie hărțuire morală la locul de muncă și se va sancționa disciplinar, contravențional sau penal, după caz, orice comportament exercitat cu privire la un angajat de către alt angajat care este superiorul său ierarhic, de către un subaltern și/sau de către un angajat compatibil din punct de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

- conduită ostilă sau nedorită
- comentarii verbale;
- acțiuni sau gesturi;

(3) Constituie hărțuire morală la locul de muncă orice comportament care, prin caracterul său sistematic poate aduce atingere demnității, integrității fizice ori mentale a unui angajat sau grup de angajați, punând în pericol munca lor sau degradând climatul de lucru. În înțelesul Legii nr.167/2020, stresul și epuizarea fizică intră sub incidență hărțuirii morale la locul de muncă.

(4) Fiecare angajat are dreptul la un loc de muncă lipsit de acte de hărțuire morală. Nici un angajat nu va fi sancționat, concediat sau discriminat direct sau indirect inclusiv cu privire la salarizare, formare profesională, promovare sau prelungirea raporturilor de muncă, din cauză că a fost supus sau că a refuzat să fie supus hărțuirii la locul de muncă.

(5) Angajatul care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă răspund disciplinar, în conformitate legii și ale Regulamentului Intern al instituției.



(6) Salariații trebuie să poată proba faptele de hărțuire la care au fost supuși prin orice tip de probă acceptată legal (dovezi scrise, înregistrări video, înregistrări audio, fotografii, declarații).

(7) Salariații care se consideră abuzați pot depune sesizări scrise la comisia de etică și disciplină constituită la nivelul instituției. De asemenea pot depune sesizări la Inspekția Muncii și la Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD).

Art. 93.

(1) În cadrul Ansamblului persoanele care efectuează raportări și care au obținut informațiile referitoare la încălcări ale legii, într-un context profesional vor fi protejate conform prevederilor Legii nr. 361/2022 privind protecția avertizorilor în interes public.

(2) Reprezintă avertizori de integritate orice salariat al Ansamblului Folcloric Național „Transilvania” Baia Mare, indiferent de funcția pe care o ocupă și care raportează sau dezvăluie public informații privind încălcări efective ale legii sau potențiale care s-au produs sau care sunt susceptibile să se producă în cadrul instituției în care lucrează, în mod asumat sau anonim.

(3) Raportările pot fi :

- raportare internă
- raportare externă

(4) Raportarea se face în scris, pe suport de hârtie sau în format electronic, prin comunicare la liniile telefonice sau prin alte sisteme de mesagerie vocală, sau prin întâlnirea față în față, la cererea avertizorului în interes public. Raportarea se face persoanei desemnate din cadrul instituției.

(5) Raportarea cuprinde cel puțin următoarele: numele și prenumele, datele de contact ale avertizorului în interes public, contextul profesional în care au fost obținute informațiile, persoana vizată, dacă este cunoscută, descrierea faptei susceptibile să constituie încălcarea legii în cadrul instituției, precum și după caz, probe în susținerea raportării, data și semnătura, după caz.

(6) Raportarea care nu conține numele, prenumele, datele de contact sau semnătura, se examinează și se soluționează în măsura în care conține indicii referitoare la încălcări ale legii.

(7) Raportările se înscriu într-un registru care cuprinde data primirii raportării, numele și prenumele, datele de contact ale avertizorului în interes public, obiectul raportării și modalitatea de soluționare. Raportările se păstrează 5 ani.

(8) Persoana desemnată să soluționeze raportarea are obligația de a nu dezvălui identitatea avertizorului în interes public și nici informațiile care ar permite identificarea directă sau indirectă a acestuia, cu excepția situației în care are consimțământul expres al acestuia.

(9) Obligația de a păstra confidențialitatea nu există în cazul în care avertizorul în interes public a dezvăluit în mod intenționat identitatea sa în contextul unei divulgări publice.

(10) Obligația de păstrare a confidențialității se menține și în cazul în care raportarea ajunge din eroare la o altă persoană din cadrul instituției, alta decât persoana desemnată. În acest caz, raportarea este înaintată, de îndată, persoanei desemnate.

(11) Persoana desemnată din cadrul instituției va primi, înregistra, examina, efectua acțiuni subsecvente și va soluționa raportarea primită cu imparțialitate.

(12) Persoana desemnată va informa avertizorul în interes public cu privire la stadiul acțiunilor subsecvente și la modalitatea de soluționare a raportării.

(13) Persoana desemnată, precum și mijloacele de raportare vor fi aduse la cunoștința tuturor salariaților prin afișare pe pagina de internet a instituției și prin afișare la sediul avizierul instituției în loc vizibil și accesibil.

(14) Reclamațiile se clasează atunci când:



a) nu conțin elementele prevăzute la al.(5), altele decât datele de identificare a avertizorului, aceste date au fost solicitate de către persoana desemnată și nu au fost primite în termen de 15 zile calendaristice.

b) raportarea este transmisă anonim și nu conține suficiente informații referitoare la încălcări ale legii, care să permită analizarea și soluționarea raportării, iar persoana desemnată a solicitat aceste informații și nu au fost primite în termen de 15 zile calendaristice.

(15) În situația în care o persoană face mai multe raportări, cu același obiect, acestea se conexează. Avertizorul va primi o singură informare.

(16) Persoana desemnată poate decide încheierea procedurii dacă consideră în urma analizării raportării că este o încălcare în mod clar minoră și nu necesită acțiuni subsecvente.

(17) Avertizorul în interes public care dobândește sau accesează date și informații de care are cunoștință în virtutea atribuțiilor de serviciu sau a raporturilor de muncă nu răspunde dacă accesarea sau dobândirea are ca scop raportarea sau dezvăluirea publică a unei încălcări a legii, iar raportarea sau divulgarea publică s-a făcut cu respectarea prevederilor legale (Legea nr. 361/2022).

(18) Este interzisă orice formă de represalii împotriva avertizorilor în interes public, amenințări cu represalii sau tentative de represalii, în special cele care privesc:

- a) Orice suspendare a contractului individual de muncă, ori a raportului de serviciu;
- b) Concedierea;
- c) Modificarea contractului de muncă sau a raportului de serviciu;
- d) Reducerea salariului sau schimbarea programului de muncă;
- e) Retrogradarea sau împiedicarea promovării în funcție, inclusiv prin evaluări negative ale performanței profesionale individuale;
- f) Aplicarea oricăror sancțiuni disciplinare;
- g) Constrângerea, intimidarea sau hărțuirea;
- h) Discriminarea, crearea unui alt dezavantaj sau supunerea la un tratament inechitabil;
- i) Refuzul de a transforma, în condițiile legii, un contract de muncă pe perioadă determinată într-un contract pe perioadă nedeterminată, în cazul în care angajatul a avut așteptări legitime că i s-ar oferi un post permanent;
- j) Refuzul de a reînnoi un contract individual de muncă pe o perioadă determinată sau încetarea anticipată a unui astfel de contract;
- k) Cauzarea de prejudicii, inclusiv la adresa reputației persoanei în cauză, în special pe platformele de comunicare socială, sau pierderi financiare;
- l) Anularea unei licențe sau a unui permis.

(19) La solicitarea avertizorului de interes public cercetat disciplinar ca urmare a raportării interne, externe sau divulgării publice, comisiile de disciplină din cadrul Ansablului, au obligația de a invita presa și un reprezentant al sindicatului sau al asociației profesionale sau un reprezentant al salariaților, după caz.

(20) Anunțul se face prin comunicat pe pagina de internet a instituției cu cel puțin 3 zile lucrătoare înaintea ședinței, sub sancțiunea nulității raportului și a sancțiunii disciplinare aplicate.

(21) Drepturile și măsurile prevăzute de Legea nr. 361/2022 nu pot face obiectul unei renunțări sau limitări prin contract, formă sau condiții de încadrare în muncă, inclusiv un acord de arbitraj prealabil unui litigiu.



CAPITOLUL XI DISPOZIȚII FINALE

Art. 94. Instituția prelucrează datele cu caracter personal ale salariaților în scopuri legale și/sau necesare pentru respectarea dispozițiilor legale, așa cum este prevăzut în dispozițiile legale, Regulamentul (UE) 2016/679 și Regulamentul Intern.

Art. 95.

(1) Părțile sunt obligate să-și desfășoare activitatea cu profesionalism, imparțialitate, loialitate, corectitudine, în mod conștiincios pentru îndeplinirea atribuțiilor ce le revin din funcția deținută, precum și atribuțiile ce le sunt delegate, în scopul realizării obiectivelor instituției.

(2) Salariatul are dreptul să refuze în scris și motivat îndeplinirea dispozițiilor primite de la superiorul ierarhic dacă le considera ilegale. În acest caz va aduce situația la cunoștința superiorului ierarhic al persoanei care a emis dispoziția.

Art. 96.

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

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

Art.97. În contractele individuale de muncă, nu se pot prevedea clauze contrare prezentului contract colectiv de muncă la nivel de instituție, sau care să stabilească drepturi sub limita considerată minimă, în condițiile prevăzute de prezentul contract.

Art.98. Salariatul are dreptul să cunoască toate actele din dosarul său, aflat la Serviciul administrativ. Angajatul poate exercita acest drept și prin intermediul unui împuternicit al său. Procura autentică de împuternicire se atașează la dosarul personal. Declarațiile, notele explicative ale salariatului, referatele, procesele-verbale și deciziile conducerii vor apărea în mod obligatoriu în dosarul său. La cerere scrisă a salariatului se vor elibera copii de pe orice act existent în dosarul de personal în termen de 30 de zile de la depunerea cererii.

Art.99. 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.100. Executarea contractului colectiv de muncă la nivelul instituției (CCMI) este obligatorie pentru părți.

Art.101. Conducerea instituției și sindicatul reprezentativ se vor informa reciproc, în situația în care dețin informații, în legătură cu modificările ce urmează să se producă în forma de proprietate sau de reorganizare a instituției, cu consecințele previzibile asupra salariaților și cu măsurile ce se au în vedere pentru limitarea efectelor disponibilizărilor de personal determinate de aceste modificări.

Art.102. Semnatarul prezentului contract, respectiv împuternicirii/ reprezentanții celor două părți,



vor verifica, la sesizarea uneia dintre părți, modul în care sunt respectate drepturile salariaților prevăzute în Contractul Colectiv de Muncă;

Art.103. Regulamentul intern se întocmește de către conducerea instituției, cu consultarea sindicatului reprezentativ, conform legii.

Prezentul Contract Colectiv de Muncă încheiat la nivelul instituției și anexele conține 42 file.

Prezentul Contract Colectiv de Muncă (CCMI) a fost semnat astăzi, 23.05.2025, și produce efecte începând cu data înregistrării acestuia la Inspectoratul Teritorial de Muncă Maramureș.

Semnături:

Ansamblul Folcloric Național „Transilvania”
prin Manager, Iuliana Maria Dragoș



Sindicatul "Transilvania ART" din Opera Națională Română din Cluj-Napoca
prin Președinte, Roxana Suciu



REGULAMENT
de organizare și funcționare a Comisiei Paritare
la nivelul instituției ANSAMBLUL FOLCLORIC NAȚIONAL „TRANSILVANIA”

Capitolul I
Dispoziții generale

Art. 1.

(1) Comisia paritară se constituie și funcționează în conformitate cu Art. 11 din Contractul Colectiv de Muncă încheiat la nivelul instituției Ansamblul Folcloric Național ”Transilvania”.

(2) Părțile și prevederile prezentului Regulament vor denumi în continuare acest organism, Comisia paritară.

Art. 2. Comisia paritară este împuternicită să analizeze și să propună conducerii soluții pentru rezolvarea situațiilor sesizate, izvorâte din aplicarea contractului colectiv de muncă la nivelul instituției, la solicitarea uneia din părți.

Art.3. La nivelul Ansamblul Folcloric Național ”Transilvania” funcționează o singură comisie paritară cu un număr de 6 membrii, câte 3 membrii din partea fiecărei părți.

Art. 4. Actul de constituire este procesul-verbal încheiat între reprezentantul/reprezentanții Ansamblul Folcloric Național ” Transilvania” și reprezentanții organizației sindicale reprezentative la nivel de instituție.

În actul de constituire părțile convin asupra:

- nominalizării membrilor care reprezintă fiecare parte (angajator/sindicat);
- caracterul obligatoriu al conținutului regulamentului comisiei.

Art. 5. Timpul de muncă afectat activității comisiei paritare se consideră timp de lucru efectiv prestat.

Capitolul II
Organizarea activității comisiei paritare

Art. 6.

(1) Comisia paritară funcționează prezidată, prin alternanță, de către un reprezentant al fiecăreia dintre părți.

(2) La fiecare final de întâlnire se menționează în procesul-verbal partea care urmează să prezideze ședința următoare .

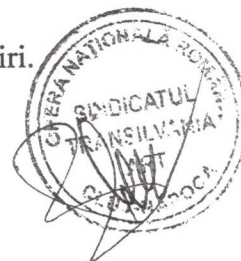
Art. 7.

(1) Comisia paritară constituită potrivit art. 11 din Contractul colectiv de muncă, adoptă avize cu unanimitate de voturi.

(2) Avizul comisiei paritare este întotdeauna scris și motivat. Avizul poate fi favorabil, favorabil cu obiecțiuni sau nefavorabil.

(3) Părțile pot conveni ca dezbaterea, finalizarea unei discuții sau avizul să fie amânat pentru o întâlnire ulterioară.

(4) În situația prevăzută la alin.(1) se fixează data și locul acestei întâlniri.



(5) Amânarea avizului, în condițiile alin.(1)-(2), nu anulează aplicarea prevederilor art. 7 privind succesiunea la conducerea ședințelor comisiei.

Art. 8.

(1) Președintele comisiei paritare este ales cu votul a jumătate plus unu din numărul membrilor titulari, pentru o perioadă de 2 ani.

(2) Secretarul Comisiei paritare este numit prin act administrativ de către conducătorul instituției Ansamblul Folcloric Național "Transilvania".

Art. 9.

(1) Secretariatul comisiei este asigurat de către instituția Ansamblul Folcloric Național "Transilvania".

(2) Ansamblul Folcloric Național "Transilvania" asigură: spațiul de lucru, logistica și dotarea materială, multiplicarea, comunicarea și arhivarea minutei ședințelor.

Art. 10.

(1) Membrii comisiei paritare au dreptul fiecare la câte un vot.

(2) Membrii comisiei paritare votează pentru (da) sau împotriva (nu).

(3) Nu pot fi membrii în comisia paritară persoana care se află în poziția de incompatibilitate:

- este conducătorul instituției;

- este soț, rudă până la gradul patru inclusiv sau afin cu conducătorul autorității, cu membrii organelor de conducere ale sindicatului reprezentativ sau cu ceilalți membri titulari ai comisiei paritare;

- este membru titular sau membru supleant al comisiei de disciplină;

- a fost sancționat disciplinar iar sancțiunea nu a fost radiată;

Art. 11.

(1) Comisiile paritare se întrunesc ori de câte ori este necesar, la cererea părții interesate, adresată în scris secretarului comisiei paritare, cu precizarea problemelor propuse spre dezbateră.

(2) Locul, data și ora întrunirii se stabilesc, de regulă, prin consens, în limita a 5 zile lucrătoare.

(3) Problemele supuse discuției se comunică tuturor părților în momentul convocării.

(4) Părțile pot conveni, prin consens, în ziua convocării, adăugarea altor probleme spre discuție în ordinea de zi, înainte de începerea dezbaterilor.

(5) Părțile se vor informa reciproc asupra nominalizării membrilor delegați cu cel puțin 3 zile lucrătoare înaintea ședinței.

Art.12.

(1) Părțile pot conveni ca dezbateră, finalizarea unei discuții să fie amânate pentru o întâlnire ulterioară.

(2) În situația prevăzută la alin.(1) se fixează data și locul acestei întâlniri.

(3) Comisia paritară poate identifica sau propune soluții de rezolvare a problemelor invocate.

Art. 13.

(1) Președintele de ședință ia notă de aceste propuneri și le supune aprobării membrilor prezenți.

(2) Președintele de ședință anunță ordinea de zi definitivă și procedează la deschiderea lucrărilor.

Art. 14.

(1) Secretarul comisiei convoacă ședința acesteia, la cererea părții interesate, precizând data, locul întâlnirii, ordinea de zi propusă și partea care urmează să conducă ședința.

(2) Secretarul comisiei redactează procesul verbal de ședință menționând în preambul: inițiatorul convocării, numărul de participanți pentru fiecare parte, numele președintelui de ședință, partea pe care o reprezintă și ordinea de zi.

(3) În conținutul său procesul verbal cuprinde, pe alineate, dezbateră fiecărui punct din ordinea de zi, rezumând opinile, rezultatul votului și formularea propunerii avizate.

(4) Finalul cuprinde mențiunea părții care va delega președintele următoarei ședințe și termenul de redactare, semnare și comunicare a propunerilor avizate.

(5) Procesul verbal de ședință este semnat de către toți membrii comisiei paritare.

Art. 15.

(1) În maximum de 7 zile calendaristice de la încheierea lucrărilor comisiei paritare, secretarul comisiei redactează minuta ședinței comisiei paritare și propunerea comisiei paritare și le înaintează spre cunoștință managerului prin secretariatul instituției.

(2) Originalul proceselor verbale se păstrează la dosarul comisiei și pot fi comunicate tuturor celor interesați.

Art. 16. Secretarul comisiei paritare are îndatorirea să prezinte oricărui membru al comisiei paritare, la cerere: registrul de evidență a propunerilor avizate, mapa cu -propunerile în original, mapa cu procesele-verbale de ședință și corespondența comisiei.

Capitolul III **Cvorumul și avizarea propunerilor**

Art. 17. Cvorumul necesar desfășurării ședințelor comisiei paritare este de 4 membrii din numărul total al membrilor, cel puțin câte doi membrii din partea fiecărei părți.

Art. 18. Propunerile comisiei paritare se adoptă cu majoritatea simplă din voturile membrilor prezenți menționați în procesul-verbal de ședință și semnături ai acestuia.

Art. 19.

(1) Atribuțiile Comisiei paritare :

- analizează și avizează propuneri privind măsurile de îmbunătățire a activității instituției;
- analizează și avizează planul anual de formare profesională a salariaților;
- analizează și avizează stabilirea programului de lucru pe baza propunerii conducătorului instituției Ansamblu Folcloric Național Transilvania și dacă este cazul formulează propuneri de flexibilitate al acestuia la solicitarea scrisă a sindicatului reprezentativ;
- participă la soluționarea sesizărilor adresate de angajați managerului cu privire la modul de respectare a drepturilor prevăzute de lege precum și a acordurilor colective;
- monitorizează aplicarea acordurilor colective încheiate între Ansamblul Folcloric Național Transilvania cu sindicatele reprezentative;
- întocmește un raport anual.

(2) Atribuțiile președintelui comisiei paritare sunt:

- susține inițiativele fundamentate ale membrilor comisiei prioritare și dispune cu privire la oportunitatea convocării comisiei.
- solicită convocarea comisiei paritare;
- propune ordinea de zi a ședinței;
- conduce ședințele comisiei paritare;
- reprezintă comisia paritară în relația cu conducătorul instituției;

(3) Atribuțiile secretarului comisiei paritare:

- înregistrează solicitările de întrunire a comisiei paritare într-un registru special;
- convoacă la solicitarea președintelui comisiei paritare ori a conducătorului instituției, membrii;

comisiei și comunică propunerea pentru ordinea de zi a ședinței;

- pregătește desfășurarea în bune condiții a ședinței;



- întocmește, redactează și semnează alături de membrii comisiei paritare, procesul verbal al ședinței;

- redactează avizele emise de comisia paritară precum și punctele de vedere formulate și le înaintează spre semnare membrilor acesteia în termen de 2 (două) zile lucrătoare de la data ședinței.

Art.20. Modificarea structurii numerice a comisiei paritare se face în condițiile art. 21 din prezentul Regulament.

Art. 21. Modificarea Regulamentului comisiei paritare se face la cererea părții în ședința comisiei prin consensul părților.

CAPITOLUL IV DISPOZIȚII FINALE

Art. 22. Membrii comisiei paritare de la nivelul instituției Ansamblul Folcloric Național "Transilvania", a Sindicatului "Transilvania ART" din Opera Națională Română din Cluj-Napoca sunt mandatați de partea pe care o reprezintă.



Ansamblul Folcloric Național „Transilvania”	NORMATIV/ LISTA ECHIPAMENT INDIVIDUAL DE PROTECTIE SI MATERIALE IGIENICO-SANITARE
------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------

ANEXA 2



Nr înreg.	Tip Meserie	Echipament individual de protecție			Materiale igienico - sanitare		
		Tip sortiment	Cantitate / UM	Perioada	Tip materiale	Cantitate / UM	Perioada
1.	Sofer	mănuși, vestă reflectorizantă salopeta încaltăminte de protecție.	Buc Buc Buc buc	La uzura 2 ani 2 ani 2 ani	- sapun - hartie igienica - masca de unica folosinta pe perioada pandemiei	Permanent la Grupurile sanitare	
2.	Tehnic scenă (mănuitori decor, muncitor din activitatea specifică institutiilor de cultura)	încălțăminte de protecție, mănuși, salopetă, centura lombara vestă reflectorizantă	buc buc buc buc buc	2 ani La uzura 2 ani 3 ani 2 ani	- sapun - hartie igienica - masca de unica folosinta pe perioada pandemiei	Permanent la Grupurile sanitare	
3	Operator lumini	Manusi electoizolante, cizme electroizolante, salopeta.	buc buc	2 ani Verificari profilactice la 6 luni 2 ani	- sapun - hartie igienica - masca de unica folosinta pe perioada pandemiei	Permanent la Grupurile sanitare	
4	Butaforie	Sort, salopeta ochelari, manusi, încălțăminte de protecție cu talpa antiderapanta, costum vopsire antistatic.	buc buc buc buc buc buc	2 ani 1 an La uzura 2 ani 2 ani La uzura	- sapun - hartie igienica - masca de unica folosinta pe perioada pandemiei	Permanent la Grupurile sanitare	
5	Confecționer textile/costumier	mănuși, ochelari, halat	buc buc buc	La uzura 2 ani 3 an	- sapun - hartie igienica - masca de unica folosinta pe perioada pandemiei	Permanent la Grupurile sanitare	
6	Balet	gleznieri, genunchiere, cotiere supraelastice, ciorapi, dresuri vara/iarna,	buc buc	2 ani 2 ani	- sapun - hartie igienica - masca de unica	Permanent la Grupurile sanitare	



Ansamblul Folcloric Național „Transilvania”		NORMATIV/ LISTA ECHIPAMENT INDIVIDUAL DE PROTECTIE SI MATERIALE IGIENICO-SANITARE				
		costume de gimnastică, demipoante, pantofi de caracter, cisme, trandinguri și flexibili.	buc	2 ani	folosinta pe perioada pandemiei	
Recuziter	7	Mănuși, Halat	buc buc	La uzura 2 an	- sapun - hartie igienica - masca de unica folosinta pe perioada pandemiei	Permanent la Grupurile sanitare
Garderobieri	8	Salopetă/ halat Incaltaminte cu talpă antiderapanță mănuși de pânză măști de praf	buc buc buc buc	3 ani 2 ani 2 ani 2 ani	- sapun - hartie igienica - masca de unica folosinta pe perioada pandemiei	Permanent la Grupurile sanitare

Lista ne-exhaustiva de echipament individual de protectie în functie de locurile de muncă s-a efectuat conform prevederilor HG nr. 1.048 din 9 august 2006 privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru utilizarea de către lucrători a echipamentelor individuale de protecție la locul de munca și urmare evaluării riscurilor efectuate la nivelul unității.

NOTA:

1. Pentru sezonul cald (peste 37 gr. C) se va acorda tuturor salariatilor apa minerala carbogazoasa salina, exceptie facand personalul care beneficiaza de instalatii de climatizare; la locurile de munca afectate de temperaturi scazute, pe timpul sezonului rece, se va asigura ceai fierbinte ;
2. Personalul care isi desfasoara activitatea in conditii de santer, materialele igienico-sanitare se acorda corespunzator cu prevederile Normativului, restul eprsonalului beneficiind de materiale igienico-sanitare fara nominalizare/functie ;
3. Societatea asigura curatirea periodica a echipamentului individual de protectie, personalizarea acestuia cu denumirea societatii si EIP la schimb pentru perioada de curatire; echipamentul individual de protectie se acorda gratuit;
4. EIP va fi insotit de declaratie de conformitate stabilita potrivit prevederilor HG 115/2004, Anexa nr. 4;
5. Orice derogare de la prevederile prezentului Normativ se face numai aprobarea scrisa a administratorului.

Intocmit

Aprobat

