

Nr. 961/07.10.2024

**Ispas Tiberiu
Blîndu Nicușor
Valesăreanu Gheorghe**

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ

Având în vedere prevederile Titlului VIII din Codul Muncii aprobat prin Legea nr. 53/2003, cu modificările și completările ulterioare, Legea dialogului social nr.62/2011, prevederile art.VII alin.1 din OUG nr.82/2017 pentru modificarea și completarea unor acte normative și Legea nr.153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice cu modificările și completările ulterioare,

Se încheie prezentul contract colectiv de muncă între cele două părți contractante:

1. Managerul Teatrului Municipal Mr. Gh.Pastia Focșani

și

2. reprezentanții salariaților din cadrul Teatrului Municipal Mr. Gh.Pastia Focșani

SCOPUL ȘI OBIECTUL CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ

Prezentul contract colectiv de muncă are ca scop asigurarea, în conformitate cu dispozițiile legale, a unui serviciu public stabil, profesionist, transparent, eficient și imparțial, în interesul cetățenilor, precum și al autorităților și instituțiilor publice din administrația publică, protecția socială a salariaților, eliminarea conflictelor de muncă, preîntâmpinarea grevelor precum și asigurarea premizelor pentru îndeplinirea în bune condiții a obligațiilor izvorâte din raporturile de muncă, prin promovarea unor relații de servicii echitabile, de natură să asigure protecția socială a salariaților, prin crearea de oportunități egale și remunerație egală pentru muncă de valoare egală, pe baza principiilor și normelor unitare privind stabilirea și acordarea salariului și a celorlalte drepturi de natură salarială.

Obiectul contractului colectiv de muncă îl constituie stabilirea măsurilor referitoare la componența și folosirea fondurilor destinate îmbunătățirii condițiilor la locul de munca, sănătatea și securitatea în munca, programul zilnic de lucru și perfecționarea profesională.

CAP.I. DISPOZITII GENERALE

Art.1 (1) Părțile semnatare ale contractului colectiv de muncă recunosc și acceptă pe deplin, că sunt egale și libere în negocierea contractului colectiv de muncă la nivel de instituție și se obligă să respecte, în totalitate, prevederile acestuia privind drepturile și obligațiile ce decurg din raporturile de muncă.

(2) Executarea contractului colectiv de muncă este obligatorie pentru părți și constituie legea părților. Neîndeplinirea obligațiilor asumate prin contractul colectiv de muncă atrage răspunderea părții care se face vinovată de aceasta.

Art.2. (1) Prezentul contract colectiv se încheie la data semnării de către părți și intră în vigoare după aprobarea bugetului instituției pe anul 2024, pe o durată de 12 luni calendaristice.

(2) Dacă niciuna dintre părți nu denunță expres prezentul contract colectiv cu 30 de zile înainte de expirarea perioadei pentru care a fost încheiat, valabilitatea acestuia se prelungește de drept cu încă 1(un) an, dar nu mai mult de 24 de luni de la data încheierii.

Art.3.(1)Orice modificare a prezentului contract colectiv se face cu acordul de voință al părților.

(2) Cererea de modificare se transmite în scris celorlalte părți cu cel puțin 30 de zile înainte de data propusă pentru începerea negocierilor.

(3) Modificările aduse prezentului contract colectiv vor face obiectul unui act adițional semnat și înregistrat de către părți.

Art.4.(1) Conducătorul instituției publice la cererea reprezentanților salariaților din cadrul Teatrului Municipal Mr. Gh. Pastia Focșani va furniza cu cel puțin 5 zile înainte, informațiile care ar putea fi folosite la negocierea contractului colectiv sau a modificărilor la contractul colectiv.

(2) Pentru buna desfășurare a raporturilor de serviciu instituția precum și reprezentanții salariaților din cadrul Teatrului Municipal Mr. Gh. Pastia Focșani, în mod obligatoriu, se vor informa și consulta reciproc, în condițiile legii și a prezentului contract colectiv.

Art.5. (1) Clauzele prezentului contract colectiv de muncă produc efecte pentru tot personalul angajat pe bază de contract individual de muncă din cadrul Teatrului Municipal Mr. Gh.Pastia Focșani, indiferent de data angajării acestora.

(2) În situațiile în care în perioada de aplicare a prezentului contract colectiv de muncă intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor face parte de drept din contractul colectiv de muncă.

Art.6. (1) Timpul de munca reprezintă timpul pe care personalul angajat pe bază de contract individual de muncă îl folosește pentru îndeplinirea sarcinilor de muncă.

(2) Pentru personalul cu normă întreagă, durata normală a timpului de lucru este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână. Repartizarea timpului de munca

este de regula uniforma în cadrul săptămânii, 8 ore pe zi, 5 zile pe săptămână, cu 2 zile de repaus. Pentru anumite activități care se stabilesc prin regulamentul intern, durata timpului de lucru poate fi mai mare de 8 ore în anumite zile.

(3) Pentru personalul artistic cu normă întreagă, durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână. Repartizarea timpului de muncă al acestora este inegală, fiind specificat ca atare în contractul individual de muncă. Zilele de sâmbătă și duminică și, după caz, zilele de sărbătoare legală sunt considerate zile lucrătoare, repausul legal putând fi acordat în alte zile ale săptămânii.

(4) Pentru personalul artistic cu ½ normă, durata normală a timpului de lucru este de 4 ore pe zi și de 20 de ore pe săptămână. Repartizarea timpului de muncă al acestora este inegală, fiind specificat ca atare în contractul individual de muncă. Zilele de sâmbătă și duminică și, după caz, zilele de sărbătoare legală sunt considerate zile lucrătoare, repausul legal putând fi acordat în alte zile ale săptămânii.

Art.7. Orele de începere și terminare a programului sunt stabilite prin regulamentul intern.

Art.8. (1) Orele prestate la solicitarea scrisă a șefului ierarhic superior peste programul normal de lucru sunt ore suplimentare.

(2) Orele suplimentare se prestează numai cu acordul salariatului și la solicitarea prealabilă a șefului direct fără a se depăși 360 de ore anual .

(3) Pentru prevenirea sau înlăturarea unor calamități naturale ori ale altor cazuri de forță majoră, salariații au obligația de a presta activitatea cerută de conducătorul instituției.

(4) Orele suplimentare se supun dispozițiilor art.21 din Legea salarizării nr.153/2017 cu modificările și completările ulterioare astfel cum a fost modificat prin a Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 115/2023 fiind compensate pentru anul 2024 numai cu timp liber acordat.

(5) În cazul prestării de ore suplimentare peste un număr de 180 de ore anual, este necesar acordul prealabil al sindicatelor reprezentative .

(6) Pentru personalul cu ½ normă, prestarea de ore suplimentare este interzisă.

CAP.II. SALARIZARE, SPORURI ȘI ALTE DREPTURI BĂNEȘTI

Art.9. (1) Pentru munca prestată în condițiile prevăzute în raportul de serviciu, fiecare salariat are dreptul la un salariu în bani.

(2) Sistemul de salarizare cuprinde salariile de baza, sporurile, premiile, stimulentele precum și orice alte adaosuri prevăzute de actele normative în vigoare.

(3) Salariul de bază se stabilește având în vedere Legea salarizării nr.153/2017 cu modificările și completările ulterioare și Hotărârea Consiliului Local al Municipiului Focșani nr.263/27 iulie 2017 actualizată cu modificările ulterioare prin HCL nr.511/27.12.2024.

(4) În cazul modificării salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată, salariile de bază pentru personalul din cadrul Teatrului Municipal Mr. Gh.Pastia Focșani , se vor stabili prin Decizia Managerului Teatrului Municipal Mr. Gh.Pastia Focșani conform prevederilor legale în vigoare.

(5) Toate drepturile banesti cuvenite salariaților se platesc înaintea oricaror obligatii pecuniare ale institutiei.

Art.10. (1) Pentru anul 2024 conducătorul instituției în calitate de ordonator de credite acordă o singură indemnizație/primă de vacanță sub formă de vouchere în conformitate cu prevederile art. 1 alin. (2) din OUG nr. 8/2009 privind acordarea voucherelor de vacanță, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 94/2014, cu modificările și completările ulterioare. Quantumul voucherelor de vacanță acordate nu se ia în calcul la determinarea limitei de 30% a sporurilor prevăzute la art. 25 din Legea-cadru nr. 153/2017.

(2) Acordarea unui spor pentru condiții vătămătoare de până la 15% la salariul de bază stabilit în plată în baza prevederilor HG nr. 360/2018 privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal și a mărimii concrete a sporurilor pentru condiții de muncă,.

(3) Acordarea pentru timpul efectiv lucrat, a unei indemnizații de hrană în quantum de până la două salarii minime în plată la nivelul anului 2022;

(4) Pentru personalul care deține titlul științific de doctor beneficiază de o indemnizație pentru titlul științific de doctor în quantum 50% din nivelul salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată, care se acordă lunar numai dacă își desfășoară activitatea în domeniul pentru care deține titlul și dacă are prevăzute în fișa postului un set de atribuții obiective și cuantificabile care să permit verificarea lunară a modului în care activitatea acestuia este valorificată în mod suplimentar, conform art. 14 din Legea nr. 153/2017 alineat modificat prin art. XXXVIII din OUG nr.115/2023.

Art. 11. (1) Conducătorul instituției nu va refuza menținerea și încadrarea persoanelor cu handicap, în cazurile în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligațiilor de serviciu stipulate în fișa postului.

(2) Personalul contractual cu grad de handicap grav sau accentuat care se încadrează în dispozițiile alin.1, va beneficia de un spor por de 15% din salariul de bază. Categoriile de persoane cu handicap care vor beneficia de acest spor se stabilesc prin hotărâre a Guvernului.

(3) pentru personalul artistic, contractul individual de muncă se încheie pe perioadă nedeterminată sau determinată, inclusiv pe stagii ori pe producție artistică, în condițiile legii.

(4) pentru personalul artistic cu contract individual de muncă încheiat pe durată determinată, angajarea se poate face și în mod direct, prin acordul părților, în condițiile legii.

Art.12. (1) Instituția publică este obligată în condițiile legii, să despăgubească persoana angajată pe bază de contract individual de muncă în cazul în care aceasta din vina instituției, a suferit un prejudiciu material în timpul îndeplinirii îndatoririlor de muncă.

(2) Conducătorul instituției are obligația să asigure persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă protecție împotriva amenințărilor, calomniilor și violențelor cărora ar putea fi victime în exercitarea funcției sau în legătura cu aceasta.

Art.13. (1) Răspunderea persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă se antrenează în condițiile stabilite de Codul muncii.

CAP.III. SĂNĂTATEA ȘI SECURITATEA ÎN MUNCĂ. CONDIȚIILE DE MUNCA. PROTECȚIA MUNCII ȘI PROTECȚIA SOCIALĂ.

Art.14. (1) Părțile se obligă să depună toate eforturile pentru instituționalizarea unui sistem organizat, având drept scop ameliorarea continuă a condițiilor de muncă.

(2) Părțile vor respecta normele legate de protecția muncii, asigurând condiții cât mai bune de munca persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă, care să conducă la evitarea producerii accidentelor de muncă și îmbolnăvirilor profesionale.

Art.15. (1) Conducătorul instituției are obligația să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice pentru buna desfășurare a activității, iar persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă trebuie să realizeze, potrivit legii, sarcinile ce decurg din funcția exercitată.

(2) Vor fi asigurate condițiile necesare instruirii, testării și perfecționării profesionale a persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă pe linie de protecția muncii.

Art.16. Locurile de munca din cadrul Teatrului Municipal Mr. Gh. Pastia Focșani sunt locuri de munca normale, stabilite prin legislația în vigoare pentru persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă.

Art.17. (1) În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității la locul de muncă, conducătorul instituției își asumă obligația de a susține cuprinderea și aprobarea în bugetul instituției a fondurilor necesare, menite să asigure:

a) condiții de mediu (iluminat, microclimat, temperatura, aerisire, etc.), confort fizic salariaților în orice anotimp, în vederea exercitării atribuțiilor de muncă repartizate;

b) dotarea birourilor cu mobilier adecvat și aparatură de birotică necesară;

c) dotarea cu bunuri de practică culturală în vederea desfășurării corespunzătoare a actului artistic;

d) amenajarea anexelor sociale a locurilor de munca (bai, grupuri sanitare etc.);

e) dotarea fiecărei persoane angajate pe bază de contract individual de muncă cu mijloace materiale suficiente în vederea desfășurării activității la locul de muncă, proprii fiecărui loc de munca, în raport cu specificitatea postului ocupat, precum și asigurarea pentru fiecare salariat a achiziționării ținutei de lucru decente;

f) asigurarea transportului în cazul delegărilor în alte localități, cu mijloacele auto ale instituției, sau mijloace proprii, conform legii.

(2) Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă sunt obligate să păstreze în bune condiții amenajările efectuate de conducătorul instituției și bunurile aflate în gestiune.

Art.18. Pentru diminuarea factorilor de stres specifici activității instituției, conducătorul instituției, cu consultarea reprezentanților salariaților vor asigura un program de lucru adecvat, menit să deservească interesul publicului spectator și astfel să conducă la preîntâmpinarea factorilor de stres generați de o activitate prelungită.

Art.19. (1) Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă sunt obligate să se supună examenelor medicale anuale.

(2) In cazul în care dispozițiile legale prevăd examinări medicale la termene mai scurte, determinate de condițiile deosebite de la locurile de muncă se vor aplica aceste prevederi.

CAP.IV. PROTECTIA MUNCII. P.S.I.

Art.20.(1) Conducătorul instituției, prin compartimentul specializat, are obligația conform normelor de protecție a muncii in vigoare, sa asigure prin bugetul local sumele necesare pentru condiții optime de munca, dotări si echipamente de protecția muncii, în funcție de bugetul alocat.

(2) Pentru protecția si securitatea in procesul muncii a persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă, conducătorul instituției are obligația de a asigura următoarele:

a) efectuarea instructajelor de protecția si securitatea muncii precum si pe linia PSI, la numirea în funcție cât si la schimbarea locului de munca;

b) verificarea periodica a instalațiilor electrice, de încălzire si a aparaturilor din birou;

c) echipamentul pentru protecția muncii necesar pentru utilizarea calculatoarelor;

d) sa remedieze in cel mai scurt timp defecțiunile la instalația electrica, gaze sau orice alte defecțiuni sau cauze care ar duce la accidente sau incendii;

e) sa asigure apa minerala sau apa plata pe toata perioada sezonului cald, conform legii.

(3) Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă au următoarele obligații:

a) sa cunoască si sa respecte regulile si instrucțiunile de protecția muncii specifice activității prestate;

b) atunci când se prezintă la muncă cat si in timpul muncii, sa fie in deplina capacitate de munca, astfel încât sa nu se expună la pericole de accidente sau sa deranjeze activitatea colegilor;

c) sa anunte in cel mai scurt timp conducerea instituției, cand observa o defectiune la instalatia electrica sau orice alte defectiuni sau cauze care ar duce la accidente sau incendii;

d) pentru preîntâmpinarea și înlăturarea incendiilor, calamităților sau altor cazuri de forta majora, precum si in situatii care pericliteaza viata sau sanatatea persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă sau a altor cetateni, fiecare persoană angajată pe bază de contract individual de muncă are obligatia de a participa, indiferent de functia pe care o ocupa, la actiuni de interventie in masura nevoilor institutiei.

CAP.V. MUNCA ȘI PROTECȚIA FEMEILOR

Art.21. (1) Femeile au dreptul conform legislației interne și convențiilor internaționale la tratament egal cu bărbații în situații egale sau compatibile, fiind interzisă orice discriminare.

(2) Criteriul sexului nu poate fi o piedică pentru încadrare și promovare.

(3) Femeile gravide începând cu luna a 5-a vor fi trimise în deplasare în alte localități, numai cu acordul lor.

(4) Femeile care au în îngrijire copii de vârstă prescolară nu pot fi trimise în alte localități, pentru durata mai mare de 1 zi, decât cu acordul lor, cu excepția cursurilor de perfecționare profesională.

Art.22. Femeile au dreptul la concediul prenatal sau postnatal plătit, concedii pentru îngrijirea copiilor bolnavi, precum și pentru creșterea copiilor până la împlinirea vârstei de 2 ani sau de 3 ani pentru copii cu handicap.

Art.23. (1) Reîncadrarea femeilor după încetarea perioadei de întrerupere a activității pentru creșterea copilului se va face pe același post.

(2) Este interzisă încetarea raportului de muncă pe perioada în care salariatul se află în concediu de sarcină și lăuzie, incapacitate temporară de muncă sau concediu plătit pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani.

CAP.VI. CONCEDII ȘI ZILE LIBERE

Art.24. (1) Persoana angajată pe bază de contract individual de muncă are dreptul, de regulă, la două zile consecutive de repaus săptămânal. Repausul săptămânal se acordă de regulă sâmbătă și duminică.

(2) Pentru personalul artistic, zilele de repaus și zilele de sărbătoare legală sunt considerate zile lucrătoare, repausul legal putând fi acordat în alte zile ale săptămânii.

Art.25. (1) Sunt zile nelucrătoare zilele de repaus săptămânal și zilele de sărbători legale și religioase, după cum urmează:

- Anul Nou – 1 și 2 ianuarie;
- Ziua Unirii Principatelor Române -24 ianuarie
- Vinerea Mare
- Sfintele Paști – prima și a doua zi de Paști;
- Ziua Internațională a Muncii – 1 mai;
- Rusaliile -prima și a doua zi
- Ziua internațională a copilului- 1 iunie
- Ziua de Sfânta Marie -15 august
- Ziua de Sfântul Andrei -30 noiembrie
- Ziua Națională a României – 1 decembrie;
- Crăciunul – 25 și 26 decembrie;

- 2 zile pentru fiecare dintre cele doua sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale pentru persoanele aparținând acestora.

(2) Pentru persoanele care se afla în concediu de odihna, zilele în cauza nu se iau în calculul concediului de odihna.

Art.26 (1) Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă au dreptul in fiecare an calendaristic la un concediu legal de odihna platit cu o durata cuprinsă între 21 și 25 de zile lucratoare, in functie de vechimea in munca.

(2) Concediul anual de odihna va fi efectuat fie integral, fie fractionat, iar una dintre fractiuni va trebui sa fie de cel puțin 10 zile lucratoare, cealalta parte a concediului de odihna va trebui acordata si efectuata pana la sfarsitul anului in curs.

(3) In situatia in care acesta nu si-a efectuat integral concediul de odihna pe anul in curs, restul de concediu se va acorda într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul, in perioada solicitata de catre persoana angajată pe bază de contract individual de muncă.

(4) Pentru personalul artistic, efectuarea concediului anual de odihnă se acordă, de regulă, în vacanța dintre stagii.

(5) Personalul angajat pe bază de contract de muncă are dreptul in fiecare an calendaristic la o zi liberă plătită pentru donare de sânge, cu condiția aprobării de către conducătorul instituției a cererii scrise prealabile în acest sens și a prezentării ulterioare a adeverinței medicale de la Centrul de transfuzii.

Art.27. Conducătorul instituției are obligația să ia măsurile necesare, astfel încât persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă sa efectueze in fiecare an calendaristic concediul de odihna legal.

Art.28. (1) Programarea concediilor de odihna se va face la sfarsitul anului pentru anul urmator de către conducatorul institutiei, cu acordul salariaților.

(2) Programarea concediului de odihna va fi schimbata la solicitarea scrisa in urmatoarele cazuri:

a) salariatul se afla in concediu medical, salariatul solicita concediu inainte sau in continuarea concediului de maternitate;

b) salariatul urmează sau trebuie să urmeze un curs de calificare, recalificare, formare, perfectionare sau specializare in tara sau in strainatate;

(3) Programarea concediului de odihna mai poate fi modificata si in alte situatii pentru motive justificate, la solicitarea scrisa a personalului angajat pe bază de contract de muncă.

Art. 29. Compensarea în bani a concediului de odihnă, neefectuat este permisa numai în cazul încetării raportului de serviciu al personalului angajat pe bază de contract de muncă.

Art. 30. (1) Concediul de odihna poate fi întrerupt la cererea personalului angajat pe bază de contract de muncă pentru motive obiective, în condițiile legii.

(2) Conducatorul institutiei poate rechema personalului angajat pe bază de contract de muncă din concediul de odihna, in caz de forta majora sau interese urgente, care impun prezenta salariatului la locul de munca. In acest caz, institutia are obligatia de a suporta toate cheltuielile salariatului si ale familiei sale, necesare in vederea revenirii la locul de munca si eventualele prejudicii create acestuia.

Art.31. Compensarea in bani a concediului de odihna neefectuat este permisa numai in cazul incetării raportului de muncă al persoanei angajate pe bază de contract individual de muncă.

Art.32. Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă care se pensionează, au dreptul la concediu de odihna integral, corespunzător timpului efectiv lucrat în anul respectiv.

Art.33. Orice convenție prin care se renunța total sau în parte la dreptul concediului de odihna este interzisă.

Art.34. (1) În afara concediului de odihna, persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă au dreptul la zile de concediu platit, în cazul următoarelor evenimente familiale deosebite:

- a) căsătoria salariatului – 5 zile lucratoare;
- b) nașterea unui copil – 3 zile lucratoare;
- c) căsătoria unui copil – 3 zile lucratoare;
- d) decesul soțului sau al unei rude de până la gradul II a salariatului - 3 zile;
- e) control medical anual – o zi lucratoare;

(2) Concediul platit pentru evenimente deosebite se acordă la solicitarea salariatului de către conducătorul instituției.

Art.35. (1) Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă au dreptul anual la concedii fără plată în condițiile prevăzute de Legea 53/2003, cu acordul conducerii instituției.

(2) Pe durata concediilor fără plată persoanele în cauză își păstrează calitatea de persoane angajate pe bază de contract individual de muncă.

Art.36. (1) Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă au dreptul să beneficieze, la cerere, de concedii pentru formare profesională.

(2) Concediile pentru formare profesională se pot acorda cu sau fără plată.

Art.37.(1) Concediile fără plată pentru formare profesională se acordă la solicitarea persoanei angajate pe bază de contract individual de muncă pe perioada formării profesionale pe care salariatul o urmează din inițiativa sa.

(2) Conducătorul instituției poate respinge solicitarea persoanei angajate pe bază de contract individual de muncă numai cu consultarea reprezentantului personalului contractual și numai dacă absența ar prejudicia în mod real desfășurarea activității specifice.

Art.38. (1) Cererea de concediu fără plată pentru formare profesională trebuie să fie înaintată conducătorului instituției cu cel puțin o lună înainte de efectuarea acesteia și trebuie să precizeze data de începere a stagiului de formare profesională, domeniul și durata acesteia, precum și denumirea instituției de formare profesională.

(2) Efectuarea concediului fără plată pentru formare profesională se poate realiza și fracționat în cursul unui an calendaristic, pentru susținerea examenelor de promovare în anul următor în cadrul instituțiilor de învățământ superior, cu respectarea condițiilor stabilite la alin. (1).

Art.39. Conducătorul instituției va asigura anual pe cheltuielile instituției, participarea persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă la cursuri de formare profesională, în condițiile legii.

Art.40. (1) Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă beneficiază de concedii de studii, potrivit legii. În cazul în care angajatorul apreciază că studiile sunt utile compartimentului în care persoana angajată pe bază de contract individual de muncă își desfășoară activitatea, pe perioada concediului de studii acordat, în limita a 30 de zile lucratoare anual din acesta, persoanei angajate pe bază de

contract individual de muncă respective i se platesc salariul de baza corespunzator functiei detinute si celelalte sporuri prevăzute de lege.

(2) Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă care urmeaza forme de perfectionare profesională, a căror durată este mai mare de 90 de zile într-un an calendaristic, organizate în țară sau în străinătate, finanțate din bugetul de stat sau bugetul local, sunt obligate sa se angajeze in scris ca vor lucra în institutie între 2 și 5 ani de la terminarea programelor, proportional cu numarul zilelor de perfectionare profesionala, daca pentru programul respectiv nu este prevazută o altă perioadă. In cazul nerespectarii angajamentului, acestea vor restitui drepturile salariale primite pe perioada cursurilor de specializare sau de perfectionare, proportional cu timpul ramas pana la implinirea termenului, precum si celelalte drepturi acordate pe aceeasi perioada, cu exceptia cazului in care persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă respective, nu mai detin functiile din motive neimputabile acestora.

In cazul în care persoanele care au urmat o formă de perfecționare dar nu au absolvit-o din vina lor, sunt obligate să restituie instituției contravaloarea cheltuielilor efectuate pentru perfecționare, precum și drepturile salariale primite în perioada perfecționării, calculate în condițiile legii, dacă acestea au fost suportate de instituție

Art.41. Durata concediului pentru formare profesionala nu poate fi dedusa din durata concediului de odihna anual si constituie vechime in munca.

CAP.VII. FORMAREA PROFESIONALA

Art. 42. (1) Partile sunt de acord ca pregatirea profesionala este principalul mod de imbunatatire a activitatii institutiei.

(2) Conducatorul institutiei recunoaste rolul reprezentantilor personalului contractual in activitatea de pregatire profesionala prin implicarea acestuia in activitatea de pregatire alaturi de conducatorii compartimentelor atat prin identificarea temelor necesare pregatirii profesionale, cat si prin desemnarea de comun acord a grupelor de persoane angajate pe bază de contract individual de muncă care vor beneficia de programul de pregatire.

Art.43. (1) Formarea profesionala a salariaților are doua elemente:

a) prin sintagma „formare profesionala” se intelege orice procedura prin care o persoană angajată pe bază de contract individual de muncă dobandeste o calificare atestata printr-un certificat sau diploma eliberata in conditiile legii.

b) prin sintagma „formare profesionala continua” se intelege orice procedura prin care persoana angajată pe bază de contract individual de muncă isi completeaza cunostintele profesionale prin programe cu tematica generala sau de specialitate si programe de perfectionare.

(2) Partile convin asupra necesitatii si obligativitatii perfectionarii profesionale a persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă, precum si a trimiterii acestora periodic, la programele de formare profesionala.

Art.44.Sumele necesare pentru acoperirea cheltuielilor cu pregatirea profesionala a persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă din cadrul Teatrului Municipal Focșani vor fi prevazute obligatoriu in bugetul institutiei.

CAP.VIII. DISCIPLINA MUNCII

Art.45. Conducatorul institutiei are urmatoarele obligatii:

- a) sa organizeze munca persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă la fiecare loc de munca in raport de functia si specializarea acestora;
- b) sa stabileasca sarcinile de muncă ale persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă din subordine si sa exercite un control permanent si riguros asupra modului de indeplinire a acestora;
- c) sa stabileasca instructiuni privind evidenta, intocmirea si pastrarea documentelor secrete de serviciu.

Art.46. Principalele obligatii si indatoriri ale persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă sunt:

- a) respectarea ordinii si disciplinei la locul de munca;
- b) respectarea programului de lucru si executarea intocmai si la timp a obligatiilor de serviciu, folosind integral si cu eficienta timpul de lucru;
- c) respectarea normelor de protectia muncii si PSI si legii privind protectia mediului;
- d) instiintarea de indata a sefului ierarhic superior despre existenta unor abateri;
- e) interdictia prezentarii la muncă in stare de ebrietate si a consumului de bauturi alcoolice in timpul programului de lucru;
- f) comportarea corecta in cadrul relatiilor de muncă;
- g) pentru preîntâmpinarea sau înlăturarea efectelor incendiilor, calamităților sau a altor cazuri de forță majoră, precum și în situații care pericliteaza sănătatea sau viața salariaților sau a altor persoane, fiecare salariat are obligația de a participa, indiferent de funcția sau postul pe care il ocupa la executarea oricaror lucrari si la luarea tuturor masurilor cerute de nevoile institutiei;
- h) să aiba o ținută morală și vestimentară decentă.

Art.47. Raspunderea disciplinara.

(1) Incalcarea uneia sau mai multora dintre obligatiile stabilite persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă constituie abatere disciplinara si se sanctioneaza in conditiile legii.

(2) La stabilirea sanctiunii disciplinare se va tine seama de cauzele si gravitatea faptei, imprejurarile in care a fost savarsita, gradul de vinovatie al persoanei angajate pe bază de contract individual de muncă, daca aceasta a mai avut alte abateri, precum si de consecintele abaterii.

Art.48. Raspunderea civila a persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă se angajeaza:

- a) pentru pagubele produse cu vinovatie patrimoniului institutiei in care functioneaza;
- b) pentru nerestituirea in termen legal a sumelor ce i s-au acordat necuvenit;
- c) pentru daunele platite de institutie, in calitate de comitent, unor terte personale, in temeiul unei hotarari judecatoresti definitive si irevocabile.

Art.49. Repararea pagubelor aduse institutiei in situatiile prevazute la art. 48 se dipune prin dispozitie a conducatorului institutiei pe baza unei hotarari judecatoresti definitive si irevocabile, sau dupa caz prin asumarea unui angajament de plata, in conditiile legii.

Art.50. Raspunderea persoanei angajate pe bază de contract individual de muncă pentru infractiunile savarsite in timpul muncii sau in legatura cu atributiile functiei pe care o ocupa se angajeaza potrivit legii penale.

Art.51. Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă trebuie să respecte prevederile legale în vigoare, în legătură cu funcția îndeplinită.

CAP.IX. ALTE PREVEDERI PRIVIND DREPTURILE SI OBLIGATIILE PARTILOR

Art.52. (1) Conducatorul institutiei recunoaste exercitarea libertatii de opinie a fiecărei persoane angajate pe bază de contract individual de muncă in conformitate cu conventiile internationale, precum si cu prevederile prezentului contract colectiv de muncă si se obliga sa adopte o pozitie impartiala fata de toți salariații institutiei.

(2) Legătura cu reprezentanții salariaților trebuie să se bazeze pe incredere, buna credinta si promptitudine.

(3) Conducătorul institutiei se obligă să asigure:

- condițiile de muncă în relațiile de muncă privind realizarea sarcinilor;
- fondurile necesare respectării prevederilor contractului colectiv;
- să acorde angajaților toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv, cu respectarea termenelor prevăzute de acestea;

- să prevadă în bugetul anual sume necesare pentru realizarea programelor de perfecționare a angajaților, în conformitate cu prevederile legale, care reglementează pregătirea și formarea profesională;

- să asigure programe de reconversie profesională pentru acei angajați care s-au îmbolnăvit și nu-și pot continua activitatea (conform recomandării medicului de medicina muncii);

- să asigure condiții de muncă specifice, conform legii, pentru femei gravide și pentru femeile care alăptează;

- să inițieze, în timp util, încheierea de acte adiționale la prezentul contract cu reprezentanții personalului contractual, referitoare la metodele și mijloacele de evitare a concedierilor colective sau reducere a numărului de angajați afectați și de atenuare a consecințelor acestor concedieri;

- fondurile și condițiile necesare pentru efectuarea examenului medical la angajare, a controlului medical periodic și a examenului medical la reluarea activității, în conformitatea cu Hotărârea Guvernului nr. 355/2007 privind supravegherea sănătății lucrătorilor cu modificările ulterioare;

- protecția salariaților împotriva amenințărilor, insultelor, calomniilor și violențelor, cărora ar putea fi victime în exercitarea funcției sau în legătură cu aceasta, prin organe competente.

(4) Conducerea institutiei se obliga sa asigure, la cererea reprezentanților salariaților accesul la documentele necesare pentru negocierea contractului colectiv de muncă, accesul la urmarirea aplicarii dispozitiilor acestuia, precum si la documentele privind constituirea si folosirea fondurilor destinate îmbunătățirii condițiilor de munca, protectia muncii si asigurarii protectiei sociale.

Art.53. (1) Conducatorul institutiei are obligatia de a invita reprezentanții salariaților sa participe la sedintele in care se discuta probleme de interes profesional,

economic, cultural și social. La sedintele in care se discuta problemele persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă cu privire la conditiile de munca si regulamentul intern, reprezentanții salariaților vor participa in mod obligatoriu.

(2) Reprezentanții salariaților sunt anunțați de îndată ce s-a hotarat organizarea sedintelor, fiind comunicata si ordinea de zi a sedintei.

(3) Conducatorul institutiei va pune la dispozitia reprezentanților salariaților și va asigura acestuia accesul la informații și documente, iar acesta este obligat sa pastreze confidentialitatea datelor daca acestea nu sunt de interes public, potrivit legii.

(4) Conducatorul institutiei se obliga sa comunice din timp reprezentanților salariaților toate deciziile care privesc raporturile de muncă ale persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă.

Art.54. Regulamentul intern va fi adoptat cu consultarea reprezentanților salariaților.

Art.55. Sumele necesare respectarii prevederilor prezentului contract colectiv de muncă se vor include in bugetul de venituri si cheltuieli care se aproba de catre Consiliul Local al Municipiului Focșani.

Art.56. Conflictele de munca ce apar in derularea raporturilor de muncă se solutioneaza pe cale amiabila sau in baza legislatiei speciale.

Art.57. Dispozitiile prezentului contract colectiv de muncă se intregesc cu orice alte acte normative in vigoare speciale incidente.

Art.58. De prevederile prezentului contract colectiv de muncă beneficiază personalul angajat pe bază de contract individual de muncă din cadrul Teatrului Municipal Mr. Gh. Pastia Focșani conform statului de functii si organigramei aprobate.

Art.59. Prezentul contract colectiv de muncă se înregistrează obligatoriu la Inspectoratul Teritorial de Muncă Vrancea.

PĂRȚI CONTRACTANTE:

TEATRUL MUNICIPAL “MR.GH.PASTIA ” FOCȘANI

**MANAGER,
Sorin Vasile Francu**

Reprezentanții salariaților:

**Ispas Tiberiu
Blîndu Nicușor
Valesăreanu Gheorghe**

**Consilier juridic,
Mîndrilă Constantin**

**AVIZAT,
PRIMĂRIA MUNICIPIULUI FOCȘANI**

**PRIMAR,
Cristi Valentin Misăilă**