TEATRUL
TONY BULANDRA
TÂRGOVIŞTE

B-dul Regele Carol I nr.43, Cod 130024, Dâmboviţa
Tel./fax. 0245210046, email: contact@tonybulandra.ro

INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ DÂMBOVIŢA
ÎNREGISTRAT CONTRACT ~~ACORD~~ COLECTIV DE MUNCĂ
~~ÎNREGISTRAT ACT ADIŢIONAL~~
NR. 88 DATA 30.12.2025
valabil cu 01.01.2026

# CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ

Preambul

În temeiul drepturilor garantate de art. 41 alin. 5 din Constituţia României, art. 96 alin. (2) şi art. 105 din Legea nr. 367/2022 a Dialogului Social, Legea nr. 53/2003, Codul muncii, cu toate modificările şi completările ulterioare, se încheie prezentul Contract Colectiv de Muncă la Teatrul Municipal Tony Bulandra între:

1. **Teatrul Municipal „Tony Bulandra"**, cu sediul în Targoviste, bld. Regele Carol I, nr. 43, judetul Dambovita, cod postal 130024, cod fiscal 27309416, telefon 0245210046, reprezentat legal prin domnul Mihai Constantin, în calitate de Manager

şi

2. **Sindicatul Valahia**, cu sediul în Târgovişte, strada Şoseaua Găeşti nr. 18, CUI 4495719, cont IBAN BTRL 0160 1205 6091 67XX, reprezentat legal prin domnul Sterie Nicolae, în calitate de preşedinte al sindicatului.

Părţile contractante recunosc şi acceptă pe deplin că sunt egale şi libere în negocierea prezentului contract şi se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia.

Prezentul contract statuează drepturile şi obligaţiile angajaţilor şi ale angajatorului.

În temeiul prezentului contract, prin următorii termeni se înţelege:

1. informaţie — ştirile, reportajele, comentariile, opiniile, programele culturale sau de divertisment şi altele asemenea;
2. unitate — companii, instituţii publice, societăţi naţionale, societăţi comerciale sau alte organizaţii şi instituţii de cultură afiate sub autoritatea/coordonarea Ministerului Culturii, sub cea a autorităţilor administraţiei publice judeţene sau locale, cât şi a Municipiului Bucureşti, care desfăşoară activităţi în Sectorul Cultură;
3. angajator — persoana fizică sau juridică din sectorul public sau privat autorizată, înmatriculată potrivit legii, care deţine, administrează şi utilizează capital, indiferent de natura acestuia, şi foloseşte forţa de muncă salarizată în Sectorul Cultură;
4. angajati/lucrător — persoana fizică, parte a unui contract individual de muncă ori a unui raport juridic in baza căruia prestează activitate/servicii in Sectorul Cultură;
5. sindicat — organizaţia constituită conform legii, care are ca scop promovarea şi apărarea drepturilor şi intereselor economice, socio-profesionale, culturale, patrimoniale sau nepatrimoniale ale membrilor săi;
6. prin instituţii de cultură şi spectacole se înţeleg, fără a se limita la acestea:

a) instituţii de spectacole sau concerte: instituţii naţionale, judeţene si locale sau de importanţă naţionala, inclusiv filarmonici, opere, teatre, teatre lirice sau muzicale, centre nationale de cultură/artă naţională, precum şi instituţii subordonate Consiliului General al Municipiului Bucureşti; alte instituţii de spectacole sau concerte;

b) biblioteci publice: biblioteci nationale, judeţene şi locale sau de importanţă naţională, stabilite potrivit legii;
c) muzee publice: muzee de importanţă naţională şi alte muzee şi colecţii publice stabilite potrivit legii;
d) aşezăminte culturale şi alte instituţii înfiinţate potrivit legii.

## CAPITOLUL I
## Dispoziţii generale

**Art.1.**Părţile contractante recunosc şi acceptă pe deplin că sunt egale şi libere în negocierea Contractului Colectiv de Muncă pentru Teatrul Municipal Tony Bulandra.

**Art. 2.** Durata contractului

Prezentul contract se încheie pe o durată de 24 de luni de la data înregistrării, cu posibilitatea de prelungire prin acordul părţilor, o singură dată, cu cel mult 12 luni.

**Art. 3.**Obiectul contractului

Prezentul contract stabileşte drepturile şi obligaţiile părţilor în ceea ce priveşte:

a) condiţiile generale de muncă;
b) timpul de muncă şi timpul de odihnă;
c) sănătatea şi securitatea în muncă;
d) formarea profesională;
e) activitatea sindicală;
f) alte aspecte legate de raporturile de muncă.

**Art. 4.**(1) Este posibilă o modificare a prezentului contract, în caz de acord al părţilor.

(2) Partea care doreşte această modificare va trebui să notifice pe ceilalţi semnatari ai acordului.

(3) Orice cerere de modificare a prezentului contract care nu se realizează prin acordul părţilor atrage după sine noi negocieri. Cererea de modificare se aduce la cunoştinţă, in scris, celeilalte părţi cu cel puţin 10 zile înainte de data propusă pentru începerea negocierilor.

(4) Negocierile cu privire la modificare nu vor putea incepe mai târziu de 15 zile de la data comunicării.

(5) Cererile de modificare vor fi depuse de către reprezentanţii părţilor semnatare.

(6) În intervalul de la depunerea cererii de modificare, precum şi in perioada negocierilor, atât in cazul în care se fac modificări, cât şi în cazul denunţării contractului, părţile convin să nu efectueze concedieri din motive neimputablle angajaţilor/lucrătorilor şi să nu declanşeze greve.

(7) Modificările aduse contractului şi semnate de reprezentanţii legali ai ambelor părţi produc aceleaşi efecte ca şi contractul, de la data înregistrării lor.

**Art. 5.** Angajatorul, la cererea sindicatelor reprezentative, va pune la dispoziţia acestora, cu cel puţin 5 zile înainte de începerea negocierilor, informaţiile şi documentele necesare, pentru a putea fi folosite la negocierea CCM.

**Art. 6.** Suspendarea şi încetarea contractului au loc in condiţiile stabilite de părţi, potrivit prevederilor legale.

**Art. 7.** (1) Interpretarea clauzelor prezentulul contract se face prin consens.

(2) Dacă nu se realizează consensul, clauza se interpretează conform regulilor de drept comun, iar, dacă şi după aceasta există indoială, se interpretează în interesul cel mai favorabil angajaţilor/lucrătorilor.

**Art. 8.** (1) Pentru soluţionarea pe cale amiabilă a litigiilor intervenite cu ocazia executării, a modificării sau încetării contractului colectiv de muncă (CCM), părţile convin să instituie o comisie paritară de negocieri.

(2) Componenţa, organizarea şi funcţionarea comisiei paritare se vor stabili prin regulament.

**Art. 9**. Angajatorul va asigura afişarea în instituţii, in locurile stabilite cu organizaţiile sindicale, a textului prezentului contract colectiv de muncă la nivel de sector (CCM), precum şi multiplicarea acestuia astfel încât salariaţii să ia cunoştinţă de conţinutul lui.

**Art. 10**. Sindicatele reprezentative şi angajatorul vor verifica modul în care sunt respectate prevederile din prezentul contract şi vor asigura coroborarea prevederilor regulamentelor de organizare si funcţionare a unităţilor, precum şi a regulamentelor de ordine interioară cu prevederile prezentului contract.

**Art. 11**. (1) Drepturile angajaţilor/lucrătorilor prevăzute în prezentul contract nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi colective sau individuale care au fost recunoscute anterior, stabilite la nivel de unitate.

(2) În situaţiile in care in privinţa drepturilor ce decurg din prezentul contract intervin reglementări legale mai favorabile, acestea se aplică de drept.

(3) Părţile se obligă ca, in perioada de aplicare a prezentului CCM, să nu promoveze şi să nu susţină proiecte de acte normative a căror adoptare ar conduce la diminuarea drepturilor ce decurg din contractele colective de muncă, oricare ar fi nivelul la care acestea s-au incheiat.

(4) Gradele/treptele profesionale obţinute prin concurs reprezintă confirmarea în specialitatea respectivă şi nu pot fi anulate decât în urma unei noi evaluări, potrivit legii. Stabilirea salariului de bază pentru fiecare funcţie şi grad sau treaptă profesională trebuie să prevadă un salariu concret pentru fiecare salariat încadrat pe funcţia respectivă, potrivit legii.

(5) Fondul de salarii al unei instituţii trebuie să aibă în vedere numărul de salariaţi necesar bunei funcţionări a instituţlei respective, ţinând cont de criteriile de normare a muncii prevăzute de legislaţia aplicabilă.

(6) Părţile contractante vor purta negocieri pentru îmbunătăţirea cadrului legal privind salarizarea personalului din instituţiile de cultură şi acordarea pe această bază a resurselor financiare corespunzătoare de la bugetul de stat sau, după caz, de la bugetele locale.

(7) Pe baza fondurilor astfel aprobate, părţile vor negocia utilizarea acestora pentru acordarea drepturilor de personal şi, eventual, a altor drepturi pecuniare.

**Art. 12.** În cazul în care, din diferite motive, părţile au încheiat contracte colective de muncă la un nivel inferior, inaintea încheierii contractelor colective de muncă la nivel superior, cele de la nivelurile inferioare se vor adapta contractelor colective de muncă de la nivel superior, acolo unde prevederile minlmale ale acestora nu au fost atinse.

**Art. 13.** (1) Părţile contractante convin că se vor exercita liber şi nestânjenit toate drepturile legale conform reglementărilor în vigoare cu privire la drepturile sindicale.

(2) Angajatorul se obligă să nu condiţioneze şi să nu constrângă sau să limiteze exercitarea activităţilor liderilor de sindicat decât în limitele prevăzute de lege, fiind exclusă, în acest sens, orice cenzură sau restricţionare.

## CAPITOLUL II
## Încheierea, executarea, modificarea, suspendarea şi încetarea contractului individual de muncă şi a altor tipurl de contracte

**Art. 14.** (1) În unităţile din Sectorul Cultură, încadrarea în muncă se realizează in conformitate cu dispoziţiile legale aplicabile, prin încheierea, anterior începerii activităţii, a unui contract individual de muncă redactat în limba română, în formă scrisă. Contractul se întocmeşte în două exemplare originale, câte unul pentru fiecare parte, iar comunicarea exemplarului destinat titularului se face prin grija angajatorului.

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

(3) Prin excepţie, contractul poate fi încheiat pe durată determinată, exclusiv în cazurile expres şi limitativ prevăzute de lege, cu respectarea condiţillor stabilite de Codul muncii şi de reglementările sectoriale aplicabile.

(4) Contractul individual de muncă se va încheia cu respectarea tuturor clauzelor imperative prevăzute de legislaţia în vigoare, precurn şi a dispoziţillor contractului colectiv de muncă aplicabil, în măsura în care acestea stabilesc drepturi sau obligaţii ce completează sau detaliază reglementările legale, fără a le contraveni.

(5) Salariul de bază al fiecărui angajat/lucrător este determinat în conformitate cu dispoziţiile Legii-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările şi completările ulterioare, sau, după caz, în conformitate cu actul normativ în vigoare la data stabilirii drepturilor salariale, aplicabil categoriei respective de personal.

(6) Angajatorul are obligaţia de a nu încadra personal în conditii contractuale mai putin favorabile decât cele prevăzute prin prezentul contract colectiv de muncă, respectând astfel principiul tratamentului nediscriminatoriu şi al echităţii în relatiile de muncă.

**Art. 15.** (1) Încheierea contractului individual de muncă se realizează în conformitate cu dispozitiile legale incidente, cu respectarea drepturilor fundamentale ale persoanei, în special a principiului libertăţii muncii şi al egalităţii de tratament, selecţia angajatilor/lucrătorilor efectuându-se exclusiv pe baza aptitudinilor şi competentei profesionale, în condiţii de nediscriminare.

(2) Obligaţiile contractuale faţă de angajator sunt stabilite prin fişa postului, document care constituie parte integrantă a contractului individual de muncă. Fişa postului este elaborată de către angajator, cu respectarea cerintelor legale aplicabile şi a specificului funcţiei.

(3) La angajare, se va utiliza modelul contractului individual de muncă în conformitate cu modelul-cadru aprobat prin ordin al ministrului muncii, familiei, tineretului şi solidarităţii sociale, în conformitate cu art. 17 alin. (8) din Codul muncii. Contractul va include toate elementele prevăzute in modelul oficial, adaptate specificului postului si cadrului legal aplicabil.

(4) Contractele individuale de muncă vor fi actualizate, în conformitate cu dispoziţiile art. 11, cu aplicarea art. 17 alin. (5) din Codul muncii, prin încheierea unui act aditional ori de câte ori intervin modificări ale elementelor esenţiale ale raportului de muncă. Angajatilor/lucrătorilor le va fi comunicată, în termen de cel mult 30 de zile calendaristice de la data producerii modificării, decizia privind punerea în aplicare a acestor modificări.

(5) Procedura de recrutare şi selecţie a personalului se desfăsoară prin organizarea unui concurs/examen de angajare, iniţiat şi coordonat de angajator, cu respectarea prevederilor legislatiei aplicabile în materie, precum şi a dispozitiilor prezentului contract colectiv de muncă.

**Art. 16.** (1) In cazul incheierii unui contract individual de muncă pe durată nedeterminată, angajatorul poate stabili o perioadă de probă în scopul evaluării aptitudinilor profesionale ale angajatului/lucrătorului. Durata acesteia nu poate depăşi:

a) 90 de zile calendaristice pentru funcţiile de execuţie;

b) 120 de zile calendaristice pentru functiile de conducere.

(2) In cazul contractelor individuale de muncă încheiate pe durată determinată, perioada de probă nu va putea depăşi:

a) 5 zile lucrătoare, dacă durata contractului este de cel mult 3 luni;

b) 15 zile lucrătoare, dacă durata contractului este cuprinsă intre 3 şi 6 luni;

c) 30 de zile lucrătoare, dacă durata contractului este mai mare de 6 luni;

d) 45 de zile lucrătoare, în cazul angajatilor/lucrătorilor încadrati în functii de conducere.

(3) Pe parcursul perioadei de probă, angajatul/lucrătorul beneficiază de toate drepturile prevăzute în contractul individuai de muncă şi, după caz, in contractul colectiv de muncă aplicabil, în conditii nediscriminatorii faţă de angajati/lucrători.

(4) Pe durata perioadei de probă, angajatorul va adopta măsuri de sprijin şi orientare profesională pentru facilitarea adaptării angajatului/lucrătorului la cerintele postului şi integrarea acestuia in mediul organizaţional, ca parte a politicilor interne de resurse umane şi a bunelor practici in materie de relaţii de muncă.

**Art. 17.** (1) Angajatul/lucrătorul poate fi delegat sau detasat in condiţiile prevăzute de dispoziţiile legale aplicabile.

(2) Contractul individual de muncă poate fi modificat prin acordul de voinţă al părţilor sau, în mod unilateral, din initiativa uneia dintre părţi, exclusiv în cazurile expres şi limitativ prevăzute de lege.

(3) Refuzul angajatului/lucrătorului de a consimţi la modificarea unilaterală a elementelor esenţiale ale contractului individual de muncă, în afara cazurilor expres şi limitativ prevăzute de legislatia aplicabilă, nu conferă angajatorului prerogativa de a dispune încetarea sau modificarea unilaterală a raportului juridic de muncă din acest motiv. O astfel de conduită a angajatului/lucrătorului nu poate fi calificată drept abatere disciplinară şi nu poate justifica aplicarea unor măsuri sanctionatorii sau echivalente.

(4) Orice modificare a contractului individual de muncâ se realizează în condiţiile prevăzute de lege, prin acordul de voinţă al părţilor, în urma unui proces de negociere individuală între angajator şi angajat/lucrător. La solicitarea expresă a angajatului/lucrătorului, acesta poate fi asistat, pe parcursul negocierii, de un reprezentant al organizaţiei sindicale din care face parte sau, în lipsa acesteia, de un reprezentant al angajatilor/lucrătorilor.

**Art. 18.** Contractul individual de muncă poate fi suspendat în condiţiile expres şi limitativ prevăzute de Codul muncii, ca urmare a intervenirii unui caz de suspendare de drept, prin acordul de voinţă al părţilor ori prin actul unilateral al uneia dintre părţi, în functie de temeiul juridic incident şi de natura situaţiei care determină suspendarea.

Art. 21. (1) Încetarea CIM poate avea loc în condiţiile prevăzute de lege, printr-unul din următoarele moduri:

a) de drept;

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

c) ca urmare a voinţei unilaterale a uneia dintre părti, in cazurile si condiţiile limitative prevăzute de lege.

(2) În situatiile în care încetarea contractului individual de muncă intervine din initiativa angajatorului, ca urmare a constatării inaptitudinii fizice şi/sau psihice a angajatului/lucrătorului de către organul competent de expertiză medicală ori ca urmare a necorespunderii profesionale a angajatului/lucrătorului faţă de locul de muncă în care este încadrat, precum şi in cazul concedierii determinate de desfiintarea locului de muncă din motive care nu tin de persoana angajatului/lucrătorului, instituţia are obligaţia de a acorda un preaviz care nu poate fi mai mic de 20 de zile lucrătoare. Dacă, pe durata preavizului, contractul individual de muncă este suspendat, termenul de preaviz se suspendă corespunzător, cu excepţia situatiei în care suspendarea intervine ca urmare a absenţelor nemotivate ale angajatului/lucrătorului, conform dispoziţiilor art. 51 alin. (2) din Codul muncii.

(3) Pe durata termenului de preaviz acordat anterior încetării contractului individual de muncă, angajatul/lucrătorul beneficiază, în condiţiile contractului colectiv de muncă aplicabil şi ale reglementărilor interne ale instituţiei, de un număr de patru ore libere pe zi lucrătoare, destinate căutării unui nou loc de muncă, fără afectarea drepturilor salariale sau a altor drepturi de natură bănească. Programarea şi utilizarea acestor ore se pot realiza şi în regim cumulat, în baza unei solicitări formulate de angajat/lucrător şi cu acordul

angajatorului, în condiţiile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil, cu respectarea principiului echităţii şi al continuităţii activităţii.

(4) În situaţia în care încetarea contractului individual de muncă este dispusă fără respectarea obligaţiei legale de acordare a preavizului, angajatul/lucrătorul are dreptul de a contesta măsura concedierii in faţa instanţei competente.

(5) Desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă poate fi dispusă numai în condiţiile expres prevăzute de art. 247-252 din Codul muncii şi cu respectarea procedurii disciplinare stabilite prin contractele colective de muncă şi reglementările interne aplicabile. Aplicarea sancţiunii fără respectarea procedurii legale atrage nulitatea absolută a măsurii dispuse.

**Art. 19.** Contractul individual de muncă poate fi desfăcut din iniţiativa angajatorului numai în cazurile expres şi limitativ prevăzute de lege. Prevederile contractului colectiv de muncă pot detalia procedura aplicabilă concedierii, fără a introduce motive suplimentare de încetare a contractului individual de muncă.

**Art. 20.** (1) Concedierea angajatului/lucrătorului pentru necorespundere profesională poate fi dispusă exclusiv in temeiul art. 61 lit. d) din Codul muncii, în urma evaluării obiective a performanţelor profesionale raportate la cerinţele postului, obţinute la două evaluări anuale consecutive. In aplicarea acestei măsuri, angajatorul are obligaţia de a respecta procedura de evaluare stabilită prin regulamentul intern sau contractul colectiv de muncă aplicabil, cu respectarea principiului dreptului la apărare. La solicitarea expresă a angajatului/lucrătorului, acesta poate fi asistat de un reprezentant al sindicatului din care face parte sau, în lipsa acestuia, de un reprezentant al salariaţilor.

(2) în cazul angajaţilor/lucrătorilor care deţin funcţii în comitetul sindical sau in alte organe de conducere ale organizaţiei sindicale, angajatorul va consulta comitetul de conducere al organizaţiei sindicale din care acesta face parte şi ulterior organul sindical ierarhic superior în toate situaţiile care vizează încetarea contractului individual de muncă.

(3) In situaţia în care instanţa judecătorească competentă constată caracterul nelegal sau netemeinic al măsurii de încetare a contractului individual de muncă şi dispune anularea acesteia, instituţia are obligaţia de a pune în aplicare măsurile dispuse prin hotărârea definitivă.

(4) în vederea analizării abaterilor săvârşite de către angajaţi/lucrători, se va înfiinţa la nivel de instituţie de cultură o comisie de disciplină.

**Art. 21.** Contractul individual de muncă al angajatului/ lucrătorului poate fi desfăcut disciplinar de către angajator numai după efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile şi după audierea acestuia, cu acordarea dreptului la apărare.

**Art. 22.** (1) Prin excepţie de la regula generală privind încheierea contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, angajatorii pot încheia contracte individuale de muncă pe durată determinată numai în cazurile expres şi limitativ prevăzute de lege, in condiţiile stabilite de Codul muncii, precum şi cu respectarea dispoziţiilor prezentului contract colectiv de muncă în ceea ce priveşte aplicarea acestora.

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

(3) Contractul individual de muncă pe durată determinată poate fi prelungit şi după expirarea termenului iniţial, cu acordul scris al părţilor.

(4) Între aceleaşi părţi se pot încheia pe durată determinată cel mult trei CIM succesive.

(5) Contractele individuale de muncă pe durată determinată încheiate între aceleaşi părti în termen de 3 luni de la încetarea unui contract anterior de acelaşi tip sunt considerate, prin efectul legii, contracte succesive.

(6) Prevederile contractelor individuale de muncă existente la data intrării in vigoare a contractelor colective de muncă vor fi puse de acord cu prevederile acestora din urmă în termen de 60 de zile de la intrarea in vigoare a prezentului contract prin act adiţional.

(7) Angajaţii/lucrătorii din Sectorul Cultură pot incheia contracte individuale de muncă sau alte tipuri de contracte cu persoane juridice de drept public sau privat ori cu persoane fizice, fără afectarea programului de lucru al angajatorului.

## CAPITOLUL III
## Condiţii de muncă, securitate şi sănătate în muncă şi apărare împotriva incendiilor şi situaţii de urgenţă

**Art. 23.** (1) Părţile se obligă să respecte prevederile legale referitoare la prevenirea riscurilor profesionale, protecţia sănătăţii şi securitatea lucrătorilor, eliminarea factorilor de risc şi accidentare, informarea, consultarea, participarea echilibrată potrivit legii, instruirea lucrătorilor şi a reprezentanţilor lor, precum şi direcţiile generale pentru implementarea acestor principii.

(2) La stabilirea măsurilor vizând condiţiile de muncă, părţile vor ţine seama de următoarele principii de bază:

a) condiţiile de muncă din cadrul instituţiei trebuie să asigure integritatea fizică şi psihică a angajatului/lucrătorului;
b) se vor lua mai întâi măsurile preconizate să vizeze ameliorarea reală a condiţiilor de muncă şi, numai dacă acest lucru nu este posibil, se va proceda la compensări băneşti sau de altă natură, în condiţiile legii;
c) măsurile preconizate pentru ameliorarea condiţiilor de muncă trebuie să fie realizate împreună cu reprezentanţii sindicatului reprezentativ astfel încât aceştia să fie consultaţi şi informaţi cu privire la aceste măsuri, încheindu-se anexe speciale la contractele colective de muncă pe instituţie.

(3) Angajatorul se va preocupa de ameliorarea mediului din locurile de muncă cu condiţii vătămătoare (depozit de carte, periodice şi manuscrise, servicii de prelucrare, servicii de achiziţii, laboratoare de restaurare, ateliere de legătorie şi tipografie, şantiere arheologice sau de profil, fosă, scenă, ateliere etc.).

(4) Unităţile trebuie să ia măsurile necesare pentru:

a) asigurarea securităţii şi protecţia sănătăţii lucrătorilor;
b) prevenirea riscurilor profesionale;
c) informarea şi instruirea lucrătorilor;
d) asigurarea cadrului organizatoric şi a mijloacelor necesare securităţii şi sănătăţii în muncă.

**Art. 24**. Organizarea activităţii, prin stabilirea unei structuri organizatorice raţionale, repartizarea tuturor angajaţilor/lucrătorilor pe locuri de muncă, cu precizarea sarcinilor, competenţelor şi responsabilităţilor ce le revin pentru realizarea obiectivelor individuale, precum şi exercitarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligaţiilor de serviciu de către angajaţi/lucrători sunt de competenţa angajatorului, cu consultarea organizaţiilor sindicale sau a reprezentanţilor salariaţilor, dacă nu există sindicate.

**Art. 25.** (1) Angajatorul asigură organizarea raţională a muncii pe fiecare loc de muncă, stabilind sarcini, competenţe şi responsabilităţi menite să asigure utilizarea integrală şi eficientă a timpului de lucru de către fiecare angajat/lucrător în parte.

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

**Art. 26.** (1) În toate situaţiile în care normele de muncă nu asigură un grad complet de ocupare, conduc la o suprasolicitare fizică şi psihică excesivă sau, după caz, nu corespund condiţiilor pentru care au fost elaborate, se impune reexaminarea şi redimensionarea lor. Acestea pot fi cerute atât de angajator, cât şi de sindicatele reprezentative.

**Art. 27.** Salariile şi toate celelalte drepturi de natură salarială cuvenite angajaţilor/lucrătorilor se plătesc înaintea oricăror alte obligaţii băneşti ale instituţiei.

## CAPITOLUL IV
## Salarizarea şi alte drepturi salariale

**Art. 28**.(1) Pentru munca prestată în baza contractului individual de muncă, fiecare angajat/lucrător are dreptul la un salariu exprimat în bani, stabilit conform prevederilor legale sau convenit la încheierea contractului de muncă.

(2)Salariul cuprinde salariul de bază, adaosurile şi sporurile la acesta, indexările ulterioare şi alte drepturi de natură salarială, in limitele şi condiţiile Legii nr. 153/2017, cu modificările şi completările ulterioare, sau ale legilor aplicabile privind salarizarea in sectorul bugetar.

(3)Personalul care deţine titlul ştiinţific de doctor beneficiază de o indemnizaţie in cuantum de 50% din nivelul salariului de bază minim brut pe ţară garantat în plată, care se acordă lunar numai dacă işi desfăşoară activitatea în domeniul pentru care deţine titlul şi dacă are prevăzute în fişa postului un set de atribuţii obiective şi cuantificabile care să permită verificarea lunară a modului in care activitatea acestuia este valorificată in mod supilmentar.

(4)În situaţia în care cuantumul prevăzut la alin. (3) se modifică în defavoarea angajaţilor/lucrătorilor, se aplică dispoziţiile prezentului CCM.

(5) Personalul încadrat în cadrul unităţii poate beneficia, pe lângă drepturile salariale prevăzute în prezentul Contract Colectiv de Muncă, şi de alte drepturi băneşti, sporuri, indemnizaţii, prime (acordarea de prime în cadrul evenimentului Zilele Cetăţii - echivalentul salariului minim pe economie) sau alte forme de recompensare, în condiţiile legii, cu aprobarea ordonatorului principal de credite.

**Art. 29**.(1) Salariile de bază sunt diferenţiate pe funcţii, grade/trepte şi gradaţii in funcţie de specificul activităţii.

(2) Salariul brut include:

a) salariul de bază;

b) sporurile şi indemnizaţiile prevăzute de lege.

**Art. 30**.(1) Sporurile ce se acordă in condiţiile legislaţiei aplicabile sunt următoarele:

a) pentru condiţii deosebite de muncă, grele, periculoase, vătămătoare de până la 15%;

b) sporul în cuantum de 35% din salariul de bază pentru timpul efectiv lucrat pentru condiţiile prevăzute de Codul muncii La art. 137 alin. (2);

c) munca suplimentară prestată în zilele de repaus săptămânal, conform Codului muncii, şi în celelalte zile în care în conformitatecu reglementările legale în vigoare nu se lucrează în cadrul schimbului normal de lucru se compensează cu timp liber în următoarele 60 de zile calendaristice, proporţional cu timpul efectiv lucrat, cazul în care compensarea cu timp liber nu este posibilă, se

acordă un spor de 75% la salariul de bază pentru timpii lucraţi în astfel de situaţii, în condiţiile legislaţiei aplicabile. Evidenţa orelor suplimentare desfăşurate se va gestiona de către şeful ierarhic, conform pontajului;

d) pentru vechime în muncă:

i. gradaţia 1: între 3 şi 5 ani — 7,5% la salariul de bază;
ii. gradaţia 2: între 5 şi 10 ani — 5% la salariul de bază stabilit conform gradaţiei 1;
iii. gradaţia 3: între 10 şi 15 ani — 5% la salariul de bază stabilit conform gradaţiei 2;
iv. gradaţia 4: între 15 şi 20 ani — 2,5% la salariul de bază conform gradaţiei 3;
v. gradaţia 5: peste 20 de ani —2,5% la salariul de bază conform gradaţiei 4;

e) pentru lucrul în timpul nopţii — 25%;

f) indemnizaţia de hrană;

g) alte sporuri şi indemnizafii stabillie de lege după intrarea în vigoare a prezentului contract.

(2)În condiţiile legii, angajaţii/lucrătorii pot beneficia de tichete-cadou, tichete de creşă, tichete culturale şi alte beneficii care vor fi prevăzute de lege după încheierea prezentului contract colectiv de muncă.

(3)Condiţiiie de participare la fondul de premiere, precum şi perioada în care se acordă cota de venit extrabugetar angajaţilor/lucrătorilor, care nu poate fi mai mare de un an, se stabilesc prin contractul colectiv de muncă la nivel de instituţie.

(4)Angajaţii/lucrătorii pot beneficia de vouchere de vacanţă, în condiţiiie legii.

**Art. 31**.(1) Sporurile prevăzute în prezentul capitol se aplică la salariul de bază aflat in plată pe parcursul prezentului Contract Colectiv de Muncă.

(2)Angajatorul este obligat să solicite expertizarea locurilor de muncă pentru încadrarea acestora în condiţii de muncă în conformitate cu legea pensiilor publice.

(3)Angajatorul este obligat să solicite efectuarea expertizării privind stabilirea locurilor de muncă şi a categoriilor de personal pentru determinarea boillor profesionale.

**Art. 32**.(1) Angajatorul va asigura condiţiile necesare realizării de către fiecare angajat/lucrător a sarcinilor ce îi revin în cadrul programului zilnic de muncă stabilit.

(2) În situaţia în care angajatorul nu poate asigura pe durata zilei de lucru, parţial sau total, condiţiile necesare realizării sarcinilor de serviciu, acesta este obligat să plătească angajaţilor/lucrătorilor toate drepturile salariale pentru timpul cât lucrul a fost întrerupt.

(3) În cazurile excepţionale, când, din motive tehnice sau din alte motive, activitatea a fost întreruptă, angajaţii/lucrătorii vor primii 75% din sarariul de bază individual avut, cu condiţia ca încetarea lucrului să nu se fi produs din vina lor şi dacă, în tot acest timp, au rămas la dispoziţia unităţii. Prin negociere la nivelul instituţiei se va stabili concret modul de realizare a prevederii de a rămâne la dispoziţia instituţiei, prezenţi în incinta instituţiei, în aşteptarea reluării activităţii sau de a rămâne la domiciliu, de unde să poată fi convocaţi la sediul instituţiei.

(4) În cazurile prevăzute în alin. (3), angajatul/lucrătorul beneficiază şi de celelalte drepturi prevăzute de lege pentru astfel de situaţii.

(5) Conducerea fiecărei instituţii, cu consultarea sindicatului reprezentativ sau a reprezentanţilor angajaţilor (dacă nu există sindicat reprezentativ), va elabora criterii concrete de performanţe profesionale individuale pentru fiecare post din instituţia respectivă. Aceste criterii de performanţă profesională vor fi incluse în contractul individual de muncă.

(6) Angajatorul va lua toate măsurile necesare pentru evitarea subiectivismului şi a arbitrarului în aplicarea normelor concrete de evaluare a performanţelor profesionale individuale. Încălcarea sau

aplicarea greşită cu rea-credinţă a normelor procedurale privind evaluarea performanţelor profesionale individuale atrage răspunderea potrivit legii, material şi disciplinar.

(7) La contestarea evaluărilor, angajatul/lucrătorul contestatar va putea fi asistat, la cererea sa, de un reprezentant al sindicatului reprezentativ.

**Art. 33**.(1) Angajaţii/lucrătorii beneficiază de indexare periodică a salariului de bază, în conformitate cu prevederile legale aplicabile.

(2) Indexarea se face pe baza coeficienţilor de indexare prevăzuți prin acte normative şi la termenele stabilite prin acestea.

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

**Art. 34**. Salarille şi toate celelalte drepturi de natură salarială cuvenite angajaţilor/lucrătorilor se plătesc înaintea oricăror alte obligaţii băneşti ale instituţiei.

## CAPITOLUL V
## Timpul de muncă şi timpul de odihnă

**Art. 35.** (1) Pentru angajaţii/lucrătorii angajaţi cu normă întreagă durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi şi de 40 de ore pe săptămână.

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

(3) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăsi 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare. Prin excepţie, durata timpului de muncă, ce include şi orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiţia ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referinţă de 4 luni calendaristice, să nu depăşească 48 de ore pe săptămână.

(4) Pentru anumite activităţi sau profesii stabilite prin prezentul contract colectiv de muncă, se pot negocia perioade de referinţă mai mari de 4 luni, fără să depăşească 6 luni.

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

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

(7) Orele de începere şi încheiere ale programului de lucru vor fi înscrise corespunzător in contractele individuale de muncă, iar în situaţia în care se impune modificarea acestora, va fi respectată procedura prevăzută de Codul muncii, conform art. 11, coroborat cu art. 17 alin (4). În cazul instituţiilor de spectacole şi concerte şi biblioteci, orele de începere şi terminare a programului, cît şi pauzele necesare vor fi stabilite prin CCM.

(8) Angajaţii/lucrătoril din cadrul unităţilor de cultură beneficiază în cursul programului de lucru de o pauză de masă de 30 de minute, care se include în durata timpului de muncă.

(9) În toate cazurile cînd este posibil, angajatorul şi sindicatele reprezentative/reprezentantul salariaţilor, atunci când nu există sindicat, pot stabili orare flexibile de lucru şi modalităţi de aplicare a acestora, care să nu afecteze drepturile prevăzute de contractul colectiv de muncă şi buna funcţionare a instituţiei. Vor fi respectate dispoziţiile art. 118 din Codul muncii.

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

(11) Angajaţii/lucrătorii care îşi desfăşoară activitatea în condiţii deosebite, vătămătoare, grele sau periculoase pot beneficia de reducerea duratei normale a timpului de muncă fără afectarea drepturilor lor salariale ori a vechimii în muncă, conform buletinelor de determinare care confirmă existenţa factorilor vătămători şi numărul acestora, în conformitate cu dispoziţiile legale în vigoare, prin negociere în contractele colective la nivel de unitate.

(12) Programul de activitate al unităţii se va face cunoscut pentru o perioadă de cel puţin două săptamâni calendaristice, aducându-se la cunoştinţa angajaţilor/lucrătorilor cu cel puţin 7 zile înainte de intrarea lui în vigoare.

(13) Personalul artistic şi tehnic din instituţiile de spectacole şi concerte, personalul din muzee, biblioteci, centre culturale poate avea un regim special de program, adaptat stagiunilor, evenimentelor culturale şi altor activităţi specifice, stabilit prin contract colectiv la nivel de instituţie/unitate.

(14) Pentru personalul artistic din instituţiile de spectacole şi concerte, timpul de muncă este alcătuit din:

a) repetiţii;
b) repetiţii pe partide sau grupe;
c) repetiţii cu conducător;
d) spectacole;
e) concerte;
f) studiu individual.

(15) Pentru personalul tehnic şi administrativ din instituţiile de spectacole şi concerte, timpul de muncă este alcătuit din:

a) pregătire repetiţii, spectacole, concerte, alte activităţi specifice la scenă, precum şi în alte spaţii interioare sau exterioare, în funcţie de programul instituţiei;
b) păsuiri;
c) curăţare şi reparaţii decoruri, costume, încălţăminte, machiaj-perucherie etc.;
d) pregătire fizică înainte de începerea activităţii;
e) pregătire şi întreţinere echipament de muncă, la inceputul şi sfârşitul programului de muncă; echipare şi dezechipare cu echipamentul individual de protecţie.

**Art. 36.** (1) în instituţiile de cultură unde activitatea impune un program special, timpul de muncă poate fi organizat în schimburi, fracţionat sau flexibil, cu respectarea legislaţiei muncii.

(2) În situaţia în care, din cauza specificului activităţii, programul de muncă nu poate fi organizat potrivit art. 113 alin. (1) şi art. 137 alin. (1) din Codul muncii, se poate opta pentru aplicarea art. 113 alin. (2), şi/sau art. 137 alin (2) şi/sau cu aplicarea art. 137 alin. (3), (4) şi (5) din Codul muncii, cu respectarea limitei maxime de 40 de ore de muncă într-o perioadă de referinţă de 7 zile calendaristice, conform Directivei UE 88/2003.

(3) Sporul prevăzut de art. 137 alin. (3) din Codul muncii nu va putea fi sub nivelul minim stabilit în cadrul acestui contract colectiv.

**Art. 37.** (1) Femeile sau bărbaţii care au în îngrijire copii de până la 11 ani inclusiv pot lucra cu jumătate de normă, dacă nu beneficiază de creşe sau cămine; timpul cât au fost încadraţi în aceste condiţii se consideră, la calculul vechimii în muncă, timp lucrat cu normă întreagă.

(2) La cerere, angajaţii/lucrătorii care au solicitat, potrivit legii, program parţial de lucru vor putea reveni la programul normal.

(3) La cererea întemeiată a angajatelor/lucrătoarelor însărcinate, angajatorul va permite efectuarea de controale medicale în timpul programului de lucru, conform recomandărilor medicului care urmăreşte evoluţia sarcinii, fără a le fi afectate drepturile salariale.

(4) Angajata/lucrătoarea în cauză este obligată să prezinte o dovadă medicală privind efectuarea controalelor.

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

**Art. 38.** (1) Angajaţii/lucrătorii care îşi desfăşoară activitatea în locuri de muncă cu condiţii deosebite beneficiază de recuperarea timpului suplimentar de muncă prestat, în condiţiile prevăzute de lege şi de prezentul contract. Modalităţile specifice de recuperare se vor stabili printr-un protocol încheiat între angajator şi sindicatul reprezentativ, fără a afecta programul instituţiei. Acest protocol va constitui anexă la contractul colectiv de muncă al fiecărei unităţi.

Orele prestate peste programul normal de lucru, aşa cum este el stabilit în CCM al fiecărei instituţii, şi in zilele nelucrătoare, la solicitarea angajatorului în beneficiul instituţiei, sunt ore suplimentare şi se compensează cu timp liber sau în bani, în condiţiile prevăzute la art. 46 lit. c).

(2) Angajaţii/lucrătorii pot fi chemaţi să presteze ore suplimentare numai cu acordul lor scris, cu excepţia cazurilor de forţă majoră şi a cazului fortuit prevăzute de legislaţia aplicabilă. Ceea ce depăşeşte 120 ore/an de persoană necesită şi acordul sindicatului reprezentativ din unitate.

(3) Stabilirea programului de lucru, ce implică ore suplimentare, se va face cu acordul sindicatului reprezentativ la nivel de unitate.

(4) Orele suplimentare se compensează cu timp liber corespunzător sau, dacă nu au putut fi compensate în următoarele 60 zile şi cel în cauză este de acord, se plătesc cu un spor de 75% stabilit conform prezentului contract şi în conformitate cu prevederile legale aplicabile.

**Art. 39.**(1) Se consideră muncă in timpul nopţii munca ce se prestează în intervalul cuprins între orele 22:00 şi 06:00.

(2) Angajatii/lucrătorii care efectuează cel puţin 3 ore de muncă de noapte beneficiază fie de program redus cu o oră faţă de durata normală a zilei de muncă, fără ca aceasta să ducă la scăderea salariului de bază, fie de un spor de 25% din salariul de bază pentru fiecare oră de muncă de noapte prestată.

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

(4) Angajaţii/lucrătorii care urmează să desfăşoare cel puţin 3 ore de muncă de noapte sunt supuşi unui examen medical gratuit înainte de începerea activităţii şi, după aceea, periodic.

(5) Condiţiile de efectuare a examenului medical şi periodicitatea acestuia vor fi stabilite în contractul colectiv de muncă la nivel de unitate.

(6) Angajaţii/lucrătorii care desfăşoară muncă de noapte şi au probleme de sănătate recunoscute ca având legătură cu aceasta vor fi trecuţi la o muncă de zi pentru care sunt apţi.

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

(8) Femeile însărcinate, cele care se află în primele 6-8 săptămâni după o naştere şi cele care alăptează, precum şi angajaţii/lucrătorii cu restricţii medicale nu pot fi obligaţi să presteze muncă de noapte.

(9) Personalul de specialitate şi tehnic care lucrează frecvent în timpul nopţii beneficiază de măsuri compensatorii suplimentare, stabilite la nivel de unitate, prin CCM.

**Art. 40.**(1) Repausul săptămânal se acordă în două zile consecutive, de regulă sâmbăta şi duminica.

(2) În cazul în care activitatea de la locul de muncă nu poate fi intreruptă în zilele de sămbătă şi duminică, prin CCM se vor stabili condiţiile în care zilele de repaus săptămânal să fie acordate şi în alte zile ale săptămânii sau cumulat, pe o perioadă mai mare, în funcţie de necesităţile unităţii şi ale angajaillor, conform dispoziţiilor legale aplicabile.

(3) ln situaţia când angajatorul consideră că este necesară suspendarea repausului săptămănal, de cel puţin două zile consecutive într-o perioadă de referinţă de 7 zile calendaristice, pe lângă respectarea dispoziţiilor art. 137 alin (4) şi (5) din Codul muncii, va solicita şi acordul fiecărei persoane privind prestarea muncii suplimentare.

(4) Solicitările repetate adresate angajatului în afara programului de lucru, fără a fi justificate de o situaţie de forţă majoră, constituie o încălcare a dreptului acestuia la odihnă şi reprezintă o ingerinţă nepermisă în viaţa sa personală şi de familie.

(5) Lucrătorii au dreptul, potrivit legislaţiei, la viaţă privată, iar, in afara programului de lucru stabilit conform Modelului Cadru CIM şi art. 17 alin (3) şi (4) din Codul muncii, nu pot primi solicitări din partea angajatorului, cu excepţia cazurilor de forţă majoră.

(6) Orice solicitare a angajatorului privind executarea unor sarcini şi atribuţii va fi transmisă in timpul programului de muncă şi nu va viza executarea unor sarcini şi/sau atribuţii care nu intră in sfera celor specifice postului ocupat, conform COR şi, după caz, Standardului Ocupaţional.

(7)Angajatorul se obligă să respecte dreptul la repaus şi să planifice programul de muncă astfel încât să nu conducă la suprasolicitare.

(8) Sunt zile nelucrătoare zilele de repaus săptămânal şi zilele de sărbători legale şi religioase, zile stabilite nelucrătoare potrivit legii. Angajaţii/lucrătorii care îşi desfăsoară activitatea în aceste zile vor beneficia de compensaţiile stabilite conform dispoziţiilor legale aplicabile şi prezentului contract.

(9) Angajaţii/lucrătorii care îşi desfăşoară activitatea în zilele libere stabilite prin lege vor beneficia de timp liber corespunzător sau de un spor aplicat la salariul de bază lunar.

**Art. 41.** Angajaţii/lucrătorii pot solicita, pentru cazuri justificate, decalarea programului de lucru. Angajatorul va analiza cererea şi o va aproba, în funcţie de posibilităţi. Modalităţile practice, locale, se stabilesc pe baza prevederilor CCM şi fac obiectul unor inţelegeri individuale, prevăzute, de regulă, în contractul individual de muncă. Angajaţii/lucrătorii au obligaţia de a anunţa in scris aceste situaţii in timp util (cu cel puţin o săptămână înainte, dar nu mai mult de o lună înaintea apariţiei acestor situaţii) pentru a nu dezorganiza activitatea instituţiei,

**Art. 42.** Acolo unde natura atribuţiilor permite acest lucru, angajaţii/lucrătorii pot beneficia de regimul de telemuncă, cu acordul ambelor părţi, astfel:

a) părinţii sau reprezentanţii legali care au în întreţinere copii cu vărsta de până la 11 ani inclusiv beneficiază de 10 zile/lună de telemuncă;
b) angajaţii/lucrătorii din Cultură, ale căror atribuţii permit acest lucru, beneficiază de 10 zile/lună de telemuncă. În condiţii deosebite, dacă angajatorul este de acord şi atribuţiile lucrătorului permit, acesta poate lucra in regim de telemuncă mai mult de 10 zile/lună;
c) contractele individuale de muncă vor fi actualizate corespunzător astfel încât să reflecte aceste situaţii specifice, cu respectarea actelor normative aplicabile.

**Art. 43.**(1) Efectuarea concediului de odihnă se realizează in baza unei programări colective sau individuale stabilite de angajator până la finalul anului in curs pentru anul următor, cu consultarea sindicatului reprezentativ sau, după caz, a reprezentanţilor salariaţilor.

(2) Angajaţii/lucrătorii au dreptul in fiecare an calendaristic la un concediu de odihnă plătit de minimum 21 de zile lucrătoare.

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

a) angajaţii/lucrătorii care au vârsta sub 18 ani au dreptul, in fiecare an calendaristic, la un concediu plătit de 24 de zile lucrătoare;

b) angajaţii/lucrătorii nou-angajaţi, pentru primul an de activitate înscris in Revisal, au dreptul la un concediu de odihnă plătit cu o durată minimă de 21 de zile lucrătoare.

(4) În afara concediului de odihnă, angajaţii/lucrătoriti care prestează munci grele, periculoase sau vătămătoare ori lucrează în locuri de muncă în care există astfel de condiţii au dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu de odihnă suplimentar cu o durată cuprinsă între 3 şi 10 zile lucrătoare.

(5) Conform prevederilor legale, prin CCM se pot stabili criteriile pe baza cărora angajaţii/lucrătorii pot să beneficieze de concedii de odihnă anuale şi de concedii de odihnă suplimentare mai mari.

(6) Angajatul poate solicita reportarea a cel puţin 10 zile de concediu în anul următor.

**Art. 44.** Angajaţii/lucrătorii din Sectorul Cultură au dreptul, în fiecare an calendaristic, la un concediu de odihnă plătit, cu o durată de 21 sau 25 zile lucrătoare, în raport cu vechimea lor in muncă, după cum urmează:

a) vechimea în muncă de până la 10 ani — 21 zile lucrătoare;

b) vechimea în muncă de peste 10 ani — 25 zile lucrătoare.

**Art. 45.** (1) Pentru perioada concediului de odihnă angajatul/lucrătorul beneficiază de o indemnizaţie de concediu care nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizaţiile şi sporurile cu caracter permanent cuvenite pentru perioada respectivă, prevăzute în contractul individual de muncă.

(2) Pe durata concediului de odihnă, angajaţii/lucrătorii vor primi o indemnizaţie ce reprezintă media zilnică a drepturilor salariale din ultimele 3 luni anterioare celei in care este efectuat concediul, multiplicată cu numărul de zile de concediu.

(3) Indemnizaţia de concediu de odihnă se poate plăti de către angajator cu cel puţin 10 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu, la cerere.

(4) Orice convenţie prin care se renunţă, total sau parţial, la dreptul la concediul de odihnă este interzisă.

**Art. 46.**(1) Concediul anual de odihnă va putea fi fracţionat, la solicitarea angajatului/lucrătorului, cu condiţia ca una din fracţiuni să fie de cel puţin 10 zile lucrătoare şi să nu pericliteze desfăşurarea normală a activităţii.

(2) În situaţia în care angajatul/lucrătorul, din motive obiective si justificabile, nu poate beneficia, integral sau parţial, de concediul de odihnă anual la care este îndreptăţit în anul calendaristic respectiv, angajatorul, cu acordul părţii interesate, are obligaţia de a acorda concediul de odihnă neefectuat într-un interval de 18 luni Incepând cu anul următor celui în care a apărut dreptul angajatului/lucrătorului de a beneficia de concediul de odihnă anual.

(3) Concediul de odihnă poate fi intrerupt la cererea angajatului/lucrătorului.

(4) Angajatorul poate rechema angajatul/lucrătorul din concediul de odihnă în caz de forţă majoră sau pentru interese urgente care impun prezenţa angajatului/lucrătorului la locul de muncă. in acest caz angajatorul are obligaţia de a suporta toate cheltuielile necesare salariatului şi familiei sale in vederea revenirii la locul de muncă, precum şi eventualele prejudicii suferite de acesta ca urmare a intreruperii concediului de odihnă,

(5) in situaţia în care cheltuielile şi prejudiciul cauzat depăşesc 50% din salariul minim brut pe ţară garantat in plată, achitarea acestora se va face în avans, cu cel puţin 3 zile înainte de data la care se solicită prezenţa angajatului/ lucrătorului la serviciu, astfel încât lucrătorul să nu fie prejudiciat şi să dispună de resursele necesare revenirii la locul de muncă.

(6) Angajatul/lucrătorul poate fi chemat la lucru din timpul său liber numai cu acordul său şi numai pe baza unei note scrise întocmite de către angajator şi comunicate angajatului/lucrătorului cu confirmare de primire. Dacă această chemare se face in timpul orelor de noapte, instituţia va asigura transportul angajatului/lucrătorulul de la şi spre domiciliu.

**Art. 47.**Concedii suplimentare şi zile libere

(1) Personalul angajat în instituţiile de cultură care desfăşoară activităţi cu suprasolicitare fizică şi psihică, activităţi în condiţii grele, vătămătoare şi periculoase de muncă beneficiază de 10 zile de concediu suplimentar de odihnă.

(2) Angajaţii/lucrători cu handicap, nevăzătorii şi tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de un concediu suplimentar de odihnă de 10 zile lucrătoare.

(3) Pentru definitivarea studiilor, angajaţii/lucrătorii beneficiază de 30 de zile calendaristice pe an plătite de către angajator.

**Art. 48.**(1) Angajatul/lucrătorul care a beneficiat de concediul pentru creşterea copilului, potrivit dispoziţiilor legale, până la împlinirea vârstei de 2 ani a copilului, respectiv până la 3 ani în cazul copilului cu handicap are dreptul, la cerere, de a beneficia de un concediu suplimentar fără plată pentru o perioadă de până la un an, în condiţiile prevăzute de legislaţia în vigoare.

(2) Pe intreaga durată a concediului prevăzut la alin. (1), suspendarea contractului individual de muncă al angajatului/lucrătorului operează de drept, iar încetarea acestuia din iniţiativa angajatorului este interzisă. Postul aferent funcţiei deţinute anterior de angajat/lucrător nu poate ocupat de o altă persoană decât în temeiul unui contract individual de muncă încheiat pe durată determinată.

(3) Angajaţii/lucrătorii au dreptul, potrivit legii, la zile libere plătite pentru evenimente deosebite în familie sau pentru alte situaţii după cum urmează:

a) căsătoria angajatului/lucrătorului — 5 zile lucrătoare;
b) naşterea unui copil 10 zile lucrătoare (+ 5 zile suplimentare dacă tatăl a urmat un curs de puericultură);
c) căsătoria unui copil — 3 zile lucrătoare;
d) decesul unui membru apropiat al familiei (soţ, părinte, copil, frate, soră, socru/soacră, bunici) — 5 zile lucrătoare;
e) decesul unei rude de gradul II — 3 zile lucrătoare;
f) la schimbarea locului de muncă, cu mutarea domiciliului în altă localitate — 5 zile;
g) îngrijirea sănătăţii copilului — 2 zile lucrătoare/an (conform Legii nr. 91/2014);
h) asistarea copilului de până la 12 ani în prima zi de şcoală — 1 zi lucrătoare;
i) donarea de sânge — 1 zi lucrătoare

j) pentru ziua de naştere în luna în care se sărbătoreşte ziua de naştere pe baza unei cereri depuse cu 15 zile înainte;

k)pentru analize medicale anuale pe baza unei cereri depuse cu 15 zile înainte.

**Art. 49.** — Concediul pentru îngrijirea unui membru al familiei

(1) Angajaţii/lucrătorii au dreptul la un concediu de ingrijitor de 10 zile lucrătoare pe an pentru îngrijirea unei rude (soţ/soţie, copil, părinte, frate/soră) sau a unei persoane cu care locuieşte în aceeaşi gospodărie, care necesită îngrijire medicală pentru probleme medicale grave, conform Codului muncii şi Ordinului comun al ministrului muncii şi solidarităţii sociale şi al ministrului sănătăţii nr. 2172/3829/2022.

(2)Zilele de concediu pentru îngrijire sunt plătite integral şi nu afectează durata concediului de odihnă anual.

**Art. 50.**(1) Angajaţii/lucrătorii 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 angajatului/lucrătorului pe perioada formării profesionale pe care salariatul o urmează din iniţiativa sa.

(4) Angajatorul poate respinge solicitarea angajatului/ lucrătorului numai cu acordul sindicatului reprezentativ sau, după caz, cu acordul reprezentantilor salariajilor şi numai dacă absenta angajatului/lucrătorului ar prejudicia grav desfăşurarea activităţii.

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

(6) Angajaţii/lucrătorii au dreptul la 60 de zile lucrătoare de concediu fără plată acordat o singură dată pe an pentru completarea şi finalizarea studiilor astfel:

a) pentru pregătirea şi susţinerea examenului de bacalaureat, examenului de admitere in invătământul superior, a examenelor de an universitar şi pentru sustinerea examenului de licenţă, pe perioada desfăşurării acestora;

b) pentru pregătirea şi sustinerea examenului de admitere la doctorat, a examenelor din perioada de doctorat sau susţinerea tezei de doctorat;

c) pentru pregătirea şi susţinerea lucrărilor specifice studiilor de postdoctorat;

d) prezentarea la concurs în vederea ocupării unui post în altă unitate.

(7) Efectuarea concediului fără plată pentru formare profesională se poate realiza şi fractionat în cursul unui an calendaristic pentru sustinerea examenelor de absolvire a unor forme de invătământ sau pentru sustinerea examenelor de promovare in anul următor în cadrul instituţiilor de invătământ superior, cu respectarea condiţiilor stabilite la alin. (5).

(8) În cazul în care în cursul unui an calendaristic nu a fost asigurată participarea la o formare profesională pe cheltuiala angajatorului, angajatul/lucrătorul in cauză are dreptul la un concediu pentru formare profesională, plătit de angajator, de până la 10 zile lucrătoare sau până la 80 de ore, cu respectarea Codului muncii.

(9) În situaţia prevăzută la alin. (8) indemnizatia de concediu va fi stabilită conform art. 150 din Codul muncii.

(10) Perioada în care angajatul/lucrătorul beneficiază de concediul plătit prevăzut la alin. (8) se stabileşte de comun acord cu angajatorul. Cererea de concediu plătit pentru formare profesională va fi înaintată angajatorului în conditiile prevăzute la alin. (5).

(11) Durata concediului pentru formare profesională nu poate fi dedusă din durata concediului de odihnă anual şi este asimilată unei perioade de muncă efectivă în ceea ce priveşte drepturile cuvenite angajatului/lucrătorului, altele decât salariul.

(12) Angajajii/lucrătorii vor beneficia de un concediu de acomodare pentru situaţiile care presupun adoptia unui copil.

(13) Pentru rezolvarea unor situatii personale, altele decăt cele prevăzute la alin. (1)-(10), angajatii/lucrătorii au dreptul la cel putin 90 de zile lucrătoare de concediu fără plată pentru interese personale.

## CAPITOLUL VI
## Alte măsuri de protecţie şi facilităţi acordate angajaţilor/lucrătorilor

**Art. 51.** Angajatorul va face toate demersurile necesare pentru obţinerea vizelor necesare şi plata asigurărilor de sănătate şi a asigurărilor pentru baza materială necesară deplasării angajaţilor/lucratorilor, in interesul serviciului, în străinatate.

**Art. 52**. (1) Concedierea reprezintă încetarea contractului individual de muncă din initiativa angajatorului. Concedierea poate fi dispusă pentru motive care tin de persoana angajatului/lucrătorului sau pentru motive care nu tin de persoana angajatului/lucrătorului:

a) desfiintarea locului de muncă trebuie să fie efectivă şi să aibă o cauză reală şi serioasă, dintre cele prevăzute la alin. (1);

b) concedierea pentru motive care nu tin de persoana angajatului/lucrătorului poate fi individuală sau colectivă;

c) angajatii/lucrătorii concediati pentru motive care nu ţin de persoana lor beneficiază de măsuri active de combatere a şomajului in condijiile prevăzute de lege şi de contractul colectiv de muncă aplicabil.

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

a) cel puţin 5 angajati/lucrători, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrati mai mult de 20 de angajaţi/ lucrători şi mai puţin de 100 de angajati/lucrători;

b) cel putin 10% din angajati/lucrători dacă angajatorul care disponibilizează are incadraţi cel puţin 100 de angajaţi/ lucrători, dar mai puţin de 300 de angajaţi/lucrători;

c) cel putin 30 de angajaţi/lucrători dacă angajatorul care disponibilizează are incadrati cel puţin 300 de angajaţi/ lucrători.

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

a) să intocmească un plan de măsuri sociale sau de alt tip prevăzut de lege ori de contractele colective de muncă aplicabile, cu consultarea sindicatului sau a reprezentantilor salariaţilor;

b) să propună angajatilor/lucrătorilor programe de formare profesională;

c) să pună la dispozitie sindicatului care are membri în unitate sau, după caz, reprezentantilor salariajilor toate informaţiile relevante în legătură cu concedierea colectivă în vederea formulării propunerilor din partea acestora;

d) să initieze în timp util, în scopul punerii de acord, consultări cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentantii salariaţilor.

(9) În situaţia prevăzută la alin. (8) indemnizatia de salariatilor referitoare la metodele şi mijloacele de evitare a concediu va fi stabilită conform art. 150 din Codul muncii. concedierilor colective sau de reducere a numărului de angajati/lucrători afectati şi de atenuare a consecintelor.

(4) Angajatorul are obligatia să notifice în scris sindicatului sau, după caz, reprezentanţilor salariaţilor intentia de concediere colectivă cu cel puţin 45 de zile calendaristice anterioare emiterii deciziilor de concediere.

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

- numărul total şi categoriile de angajati/lucrători;
- motivele care determină concedierea;
- numărul şi categoriile de angajati/lucrători care vor fi afectaţi de concediere;
- criteriile avute în vedere, potrivit legii şi/sau contractelor colective de muncă, pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere;
- măsurile avute în vedere pentru limitarea numărului concedierilor;
- măsurile pentru atenuarea consecintelor concedierii şi compensatiile ce urmează să fie acordate angajatilor/ lucrătorilor supuşi concedierii, conform dispozijiilor legale şi contractului colectiv de muncă aplicabil;
- data de la care sau perioada in care vor avea loc concedierile;
- termenul înăuntrul căruia sindicatul sau, după caz, reprezentantii salariatilor pot face propuneri pentru evitarea ori diminuarea numărului angajatilor/lucrătonlor concediati.

(6) Angajatorul are obligaţia să notifice proiectul de concediere inspectoratului teritorial de muncă şi agenţiei teritoriale de ocupare a forţei de muncă la aceeaşi dată la care l-a notificat sindicatul sau, după caz, reprezentanţii salarlaţilor.

**Art. 53.** (1) În situaţia in care concedierile de personal nu pot fi evitate, conducerea instituţiei va comunica în scris fiecărui angajat/lucrător al cărui post urmează a fi desfiinţat dacă i se oferă sau nu un alt loc de muncă ori cuprinderea într-o formă de recalificare profesională în vederea ocupării unui post in aceeaşi instituţie.

(2) În cazurile in care angajaţilor/lucrătorilor nu li se pot oferi alte locuri de muncă ori aceştia refuză locul de muncă oferit sau cuprinderea într-o formă de recalificare, conducerea instituţiei le va comunica în scris termenul de preaviz, în condiţiile prevăzute de lege.

(3) În cazul reorganizării activităţii ca urmare a preluării patrimoniului de alte entităţi juridice sau persoane fizice, acestea au obligaţia de a nu efectua disponibilizări în rândul angajaţilor afiaţi în activitate la data preluării, până la expirarea contractului colectiv de muncă aplicabil.

(4) Angajaţii/lucrătorii concediaţi pentru motive care nu ţin de persoana lor beneficiază de măsuri active de combatere a şomajului şi pot beneficia de compensaţii in condiţiile prevăzute de lege şi de contractul colectiv de muncă aplicabil.

(5) În situaţia în care disponibilizările sunt inevitabile, persoanele disponibilizate vor beneficia de salarii compensatorii după grila propusă mai jos, cu excepţia personalului salarizat potrivit Legii nr. 153/2017:

a) până la 3 ani un număr de 3 salarii brute;
b) 10 salarii pentru persoanele cu o vechime in unitate între 3 şi 10 ani;
c) 15 salarii pentru persoanele cu o vechime în unitate între 10 şi 20 de ani;
d) 20 salarii pentru persoanele cu o vechime in unitate de peste 20 de ani.

(6) De aceleaşi drepturi poate beneficia şi personalul salarizat potrivit Legii nr. 153/2017 în condiţiile în care intervin dispoziţii legale aplicabile acestuia.

(7) De asemenea aceste disponibilizări vor fi făcute cu respectarea legislaţiei aplicabile la momentul în care a survenit situaţia.

(8) Se va interzice recurgerea la concedieri succesive care pot masca o eventuală concediere colectivă, pe o perioadă de cel puţin 6 luni.

(9) Calculul salariilor compensatorii se va face cu respectarea legislaţiei aplicabile.

**Art. 54.** (1) În cazul în care la nivelul instituţiei apare necesitatea unor acţiuni de concediere colectivă, la aplicarea efectivă a reducerii de personal din motivele prevăzute de lege, după reducerea posturilor vacante de natura celor desfiinţate, ordinea criteriilor de selecţie a angajaţilor/lucrătorilor cărora urmează să le înceteze contractul de muncă este următoarea:

- contractele de muncă ale angajaţilor/lucrătorilor care cumulează două sau mai multe funcţii, precum şi ale celor care cumulează pensia cu salariul;
- contractele de muncă ale persoanelor care indeplinesc condiţiile de pensionare pentru limită de vârstă;
- contractele de muncă ale persoanelor care îndeplinesc condiţiile de pensionare, la cererea lor;
- angajaţii/lucrătorii care nu au funcţia de bază in instituţie;
- angajaţii/lucrătorii aflaţi în perioada de probă;
- angajaţii/lucrătorii care au avut in ultimii 5 ani cel puţin două calificative de satisfacator.

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

- dacă măsura ar putea afecta doi soţi care lucrează în aceeaşi unitate, se desface contractul de muncă al soţului 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 concediere;
- măsura poate să afecteze, numai în ultimul rând, angajaţii/lucrătorii din familii monoparentale, precum şi angajaţii/lucrătorii care mai au cel mult doi 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 perfecţionare a pregătirii profesionale şi a încheiat cu instituţia publică un act adiţional la contractul de muncă, prin care s-a obligat să presteze o activitate într-o anumită perioadă de timp, instituţia 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 instituţie, dacă măsura desfacerii contractului de muncă nu-i este imputabilă.

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

**Art. 55.** (1) Instituţia care, pentru motivele prevăzute mai sus, îşi reduce activitatea şi numărul de angajaţi/lucrători, dar revine la activitatea şi la numărul de angajaţi/lucrători iniţial într-o perioadă de 12 luni de la luarea măsurilor de desfacere a contractelor individuale de muncă are obligaţia să facă publică aceasta şi să anunţe în scris sindicatul reprezentativ sau federaţia la care este afiliat acesta.

În termen de 45 de zile calendaristice de la data concedierii, angajatul/lucrătorul concediat prin concediere colectivă are dreptul de a fi reangajat cu prioritate pe postul reinfiinţat în aceeaşi activitate, fără examen, concurs sau perioadă de probă.

În situaţia în care în perioada prevăzută la alin. (1) se reiau aceleaşi activităţi, angajatorul va transmite angajaţilor/lucrătorilor care au fost concediaţi de pe posturile a căror activitate este reluată în aceleaşi condiţii de competenţă profesională o comunicare scrisă prin care sunt informaţi asupra reluării activităţii.

Angajaţii/lucrătorii au la dispozitie un termen de maximum 5 zile calendaristice de la data comunicării angajatorului pentru a-şi manifesta în scris consimţământul cu privire la locul de muncă oferit.

În situaţia in care angajaţii/lucrătorii care au dreptul de a fi reangajaţi nu îşi manifestă in scris consimţământul în termenul de 5 zile calendaristice de la data comunicării sau refuză locul de muncă oferit, angajatorul poate face noi încadrări pe locurile de muncă rămase vacante.

**Art. 56.** În cazul decesului angajatului/lucrătorului, familia/reprezentantul legal al acestuia poate beneficia de un ajutor, în limitele şi în condiţiile legii.

**Art. 57**. Angajaţii/lucrătorii institutiilor trimişi în delegaţie in ţară vor beneficia de decontarea cheltuielilor de transport şi a costului cazării, precum şi de plata diunei, în conformitate cu dispoziţiiie legale în vigoare.

**Art. 58**. Conform art. 1 din anexa la Hotărârea Guvernului nr. 714/2018 privind drepturile şi obligaţiile personalului autorităţilor şi instituţiilor publice pe perioada delegării şi detaşării în altă localitate, precum şi în cazul deplasării în interesul serviciului, cu modificările şi completările ulterioare, angajaţii/lucrătorii instituţiilor beneficiază de drepturite de delegare astfel:

Persoana delegată într-o localitate situată la o distanţă cuprinsă între 5 şi 50 km de localitatea în care işi are locul permanent de muncă beneficiază de o indemnizaţie de delegare în cuantum de 23 lei/zi, indiferent de funcţia pe care o indeplineşte şi de autoritatea sau instituţia publică in care işi desfăşoară activitatea;

Persoana delegată într-o localitate situată la o distanţă mai mare de 50 km de localitatea în care îsi are locul permanent de muncă şi care nu se poate înapoia la sfârşitul zilei de lucru beneficiază de o alocaţie zilnică de delegare compusă din:

- indemnizaţie de delegare, în cuantum de 23 lei/zi, indiferent de funcţia pe care o indeplineşte şi de autoritatea sau instituţia publică în care işi desfăşoară activitatea;
- alocaţie de cazare, în cuantum 265 lei/zi, în limita căreia trebuie să îşi acopere cheltuielile de cazare.

**Art. 59.** (1) Pe durata delegării, respectiv a detaşării, angajatul/lucrătorul îşi păstrează funcţia şi toate celeialte drepturi prevăzute în contractul individual de muncă.

(2) Pe durata detaşării angajatui/lucrătorul beneficiază de drepturile care îi sunt mai favorabile, fie de drepturile de la angajatorul care a dispus detaşarea, fie de drepturile de la angajatorul la care este detaşat.

**Art. 60.** (1) Femeite au dreptul la concediu de maternitate plătit care se compune dintr-un concediu prenatal şi un concediu postnatal, în conformitate cu prevederile legale.

Dacă naşterea se produce înainte de expirarea concediului prenatal, concediul postnatal se prelungeşte cu numărul zilelor concediului prenatal neefectuat.

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

În perioada concediilor medicale, a concediilor de maternitate şi a celor pentru creşterea şi îngrijirea copiilor, raporturile de serviciu nu pot înceta şi nu pot fi modificate decât din iniţiativa funcţionarului public in cauză, cu excepţia situaţiitor prevăzute la art. 512 alin. (4) şi (5) din Codul administrativ.

Femeile însărcinate, cele care se află in primele 6-8 săptămâni după o naştere şi cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte, nu vor fi chemate la ore suplimentare, nu vor fi trimise in deplasare şi nu vor putea fi detaşate decât cu acordul lor.

La solicitarea Comitetului de sănătate şi securitate a muncii, angajatorul are obligaţia să evalueze riscurile pe care le presupune locul de muncă al angajatei/lucrătoarei care anunţă că este însărcinată, precum şi al salariatei care alăptează şi să le informeze cu privire la acestea.

**Art. 61.** În caz de deces al mamei, drepturile ce s-ar fi cuvenit acesteia pentru creşterea copilului în vârstă de până la doi ani sau, în cazul copilului cu handicap, de până la 3 ani se vor acorda tatălui, dacă are copilul în îngrijire.

**Art. 62**. (1) Părţile înţeleg:

- prin termenul de formare profesională orice procedură prin care un angajat/lucrător dobândeşte o calificare atestată printr-un certificat sau o diplomă eliberată în condiţiile prevăzute de Legea învăţământului;
- prin termenul de formare profesională continuă — orice procedură prin care angajatul/lucrătorul, având deja o calificare ori o profesie, îşi completează cunoştinţele profesionale fie prin aprofundarea studiilor într-un anumit domeniu al specialităţii de bază, fie prin deprinderea unor metode sau procedee noi adoptate în domeniul specialităţilor sale.

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

(3) Părţile convin asupra necesităţii şi obligativităţii perfecţionării profesionale a tuturor categoriilor de angajaţi/lucrători.

(4) Părţile semnatare convin să acorde întregul sprijin solicitat de Consiliul Naţional al Calificărilor şi af Formării Profesionale a Adulţilor pentru elaborarea sistemului de standarde ocupationale bazate pe competenţă. Sistemul va fi utilizat pentru evaluarea si certificarea calificării angajaţilorilucrătorilor.

(5) Formarea profesională a angajaţilor/lucrătorilor se poate realiza prin următoarele forme:

- participarea la cursuri organizate de Ministerul Culturii, Ministerul Educaţiei şi Cercetării, Institutul Naţional pentru Cercetare şi Formare Culturală, universităţi de stat sau de furnizori de servicii de formare profesională din ţară şi din străinătate;
- stagii de adaptare profesională la cerinţele postului şi ale locului de muncă;
- stagii de practică şi de specializare în ţară şi străinătate;
- formare individualizată;
- stagii de perfecţionare organizate de organizaţiile sindicate reprezentative;
- alte forme de pregătire prevăzute de lege sau convenite între angajator şi salariat.

(6) Angajatorul va suporta toate cheltuielile ocazionate de participarea angajaţilor/lucrătorilor la cursurile şi stagiile de formare profesională iniţiate de către acesta, în condiţiile legii.

**Art. 63.** (1) La încheierea contractelor colective de muncă la nivel de unităţi, pentru partea privind formarea profesională se va ţine seama cel puţin de următoarele:

a) identificarea posturilor pentru care este necesară formarea profesională, a căilor de realizare; adoptarea programului anual şi controlul aplicării acestuia se vor face de comun acord de către sindicat şi angajator; cheituielile pentru activitatea de formare profesională a angajaţilor/lucrătorilor se suportă de către unităţi;
b) sindicatul reprezentativ va participa, prin împuterniciţii săi, la orice formă de examinare organizată în vederea absolvirii unui curs de formare profesională în cadrul unităţii;
c) în cazul în care unitatea urmează să-şi schimbe parţial sau total profilul de activitate, aceasta va informa şi consulta sindicatul cu cel puţin 2 luni înainte de aplicarea măsurii şi va oferi propriilor salariaţi posibilitatea de a se califica sau recalifica înainte de a apela la angajări de forţă de muncă din afară;
d) în cazul în care un angajat/lucrător identifică un curs de formare profesională pe care ar dori să-l urmeze, organizat de un terţ, angajatorul va analiza cererea împreună cu sindicatul, rămânând la aprecierea angajatorului dacă şi în ce condiţii va suporta contravaloarea cursului;
e) angajaţii/lucrătorii care au încheiat acte adiţionale la contractul individual de muncă în vederea formării profesionale vor putea fi obligaţi să suporte cheltuielile ocazionate de aceasta dacă părăsesc unitatea din motive imputabile lor înainte de împlinirea unui termen de 3 ani de la data absolvirii cursurilor;
f) excepţii la litera e) sunt situaţiile in care CIM incetează din motive neimputabile salariatului.

Programele adoptate conform alin. (1) vor fi aduse la cunoştinţă tuturor angajaţilor/lucrătorilor în termen de 3 zile de la adoptare prin afişare în interiorul unităţii, în locuri adecvate şi uşor accesibile pentru angajaţi.

La stabilirea programelor de formare profesională, angajatorii şi sindicatele reprezentative vor adopta măsurile necesare pentru încurajarea şi înlesnirea participării femeilor la acestea.

Angajatorul, cu consu1tarea sindicatului, se obligă să elaboreze planuri de formare profesională pentru toate categorille de angajaţi/lucrători astfel încât să asigure participarea la programe de formare profesională pentru toţi angajaţii/lucrătorii cel puţin o dată la 2 ani dacă are cel puţin 21 de angajaţi/lucrători sau cel puţin o dată la 3 ani dacă are sub 21 de angajaţi/lucrători.

Planurile de formare profesională fac parte integrantă din contractele colective de muncă încheiate la nivelul instituţiei.

Planurile de formare profesională vor fi aduse la cunoştinţă angajaţilornucrătorilor în termen de 3 zile de la adoptarea lor, prin afişarea la sediul instituţiei, în locuri adecvate, uşor accesibile.

**Art. 64.** Sindicatele reprezentative vor putea constitui fonduri de pensii ocupaţionale în conformitate cu prevederile legale în domeniu şi cu respectarea art. 30 din Legea nr. 411/2004 privind fondurile de pensii administrate privat, rep., cu modificările ulterioare.

## CAPITOLUL VII
## Alte prevederi în legătură cu drepturile şi obligaţiile părţilor sindicat-angajator

**Art. 65.** (1) Părţile contractante recunosc, pentru fiecare dintre ele şi pentru angajaţi/lucrători în general, libertatea de opinie.

(2) Angajatorul va adopta o poziţie neutră şi imparţială şi va colabora cu sindicatele reprezentative.

**Art. 66**. (1) Consiliul de administraţie este obligat să invite reprezentanţii sindicatului reprezentativ din instituţie să participe la şedinţele sale, în condiţiile prevăzute de lege. Participarea se face cu statut de membru cu drept de vot.

(2) Înştiinţarea reprezentanţilor sindicatelor reprezentative din instituţii se face cu cel puţin 72 de ore înainte de şedinţă, exceptând situaţiile de forlă majoră justificate. Reprezentanţilor sindicali li se va comunica ordinea de zi şi aceştia vor avea acces la documentele privind problemele profesionale, economice, sociale sau culturale puse în discuţie.

(3) Angajatorul şi sindicatele reprezentative îşi vor comunica reciproc şi în timp util hotărârile lor privind toate problemele din domeniul relaţiilor de muncă.

**Art. 67.** Angajatorul va asigura sindicatelor reprezentative din instituţii accesul la documentele necesare fundamentării şi finalizării acţiunilor prevăzute de legislaţia in vigoare cu privire la negocierea colectivă, reprezentanţii sindicali având obligaţia de a păstra confidenţialitatea dateror cu acest caracter ce le-au fost transmise.

**Art. 68.** (1) Membrii aleşi în organele de conducere şi funcţiile de casier ale organizaţiilor sindicale, care lucrează in instituţie în calitate de angajaţi /lucrători, au dreptul la o reducere a programului lunar de lucru de cel puţin 40 ore pentru susţinerea activităţii sindicale, conform legislaţiei în vigoare, cu posibilitatea reportărli orelor neefectuate pe o perioadă de 3 luni.

(2) Prevederile alin. (1) vor figura şi în contractul individual de muncă al persoanelor implicate în activitatea sindicală.

(3) Modalitatea în care sunt utillzate zilele/orele libere destinate activităţilor sindicale într-o lună, precum şi modalitatea în care pot avea loc adunări generale ale membrilor de sindicat în incinta unităţii, dacă acestea presupun întreruperea programului de lucru, se stabilesc de către părţi prin contractul/acordul colectiv de muncă la nivel de unitate sau, în lipsa acestuia, prin negociere directă cu conducerea unităţii.

(4) Alte detalii cu privire la numărul celor care pot beneficia de prevederile alin. (1), precum şi durata de reducere a timpului de lucru se stabilesc prin CCM.

(5) La solicitarea sindicatelor reprezentative angajatorul va aproba cumularea zilelor libere conform legislaţiei aplicabile acordate membrilor aleşi în organele de conducere ale organizaţiilor sindicale reprezentative cu personalitate juridică atestată, conform legii, şi va acorda zilele astfel cumulate persoanei desemnate de sindicatul reprezentativ.

(6) În situaţia prevăzută la alin. (5), persoana desemnată de sindicatul reprezentativ va desfăşura în exclusivitate activităţi sindicale fără afectarea drepturilor salariale.

(7) Revenirea la locul de muncă a persoanei desemnate de sindicatul reprezentativ se va face la incheierea mandatului sau la revocarea sa de către comitetul de conducere al sindicatului reprezentativ, fără afectarea drepturilor salariale.

(8) Pentru ceilalţi membri aleşi în organele de conducere ale organizaţiilor sindicale reprezentative cu personalitate juridică atestată, conform legii, care lucrează în instituţie în calitate de angajaţifilucrători, timpul afectat activităţii sindicale, conform legii, se va stabili prin CCM.

(9) La cererea sindicatelor, angajatorii pot acorda concediu fără plată maxim 60 zile pentru desfăşurarea unor activităţi sindicale de lungă durată.

**Art. 69.** (1) Instituţiile vor asigura în incinta lor, gratuit, sediul social, spaţiul şi mobilierul necesare pentru activitatea sindicală, acces la echipamentul de birotică al instituţiei (telefon, copiator, Internet şi altele cu caracter administrativ), loc vizibil pentru afişaj (avizier), necesare activităţilor sau acţiunilor sindicale.

(2) Baza materială cu destinaţie cultural-sportivă aflată, după caz, în administrarea instituţiilor publice ori în proprietatea sindicatelor din instituţiile respective va putea fi folosită de către angajaţi/lucrători fără plată pentru acţiuni organizate de sindicate sau de angajator. Condiţiile de folosire se vor stabili printr-un protocol elaborat şi semnat de angajator şi de sindicatul reprezentativ.

**Art. 70**. Angajatorul va permite şi facilita in condiţiile legii atât liderilor sindicali, cât şi celorlalţi membri de sindicat participarea la acţiunile organizate de confederaţii, federaţii şi sindicatele reprezentative, care au loc în incinta instituţiior respective, cu condiţia ca acestea să fie anunţate anterior datei desfăşurării ior.

**Art. 71**. (1) În contractele colective de muncă încheiate la nivel de instituţie, bazate pe negocieri colective de către sindicatele reprezentative în numele angajaţilor/lucrătorilor, părţile contractante pot conveni, printr-o clauză expresă, plata unei contribuţii lunare de către angajaţi/lucrători, alţii decât membrii de sindicat, pentru desfăşurarea negocierilor colective, dar care să nu fie mai mică de 0,3% din salariu şi care să nu depăşească valoarea contribuţiei sindicale.

(2) La cererea organizaţillor sindicale, angajatorii vor reţine şi vor vira sindicatului reprezentativ cotizaţia de sindicat pe împotriva oricăror măsuri discriminatorii sau represive din statele lunare de plată, precum şi contribuţia stabilită conform partea angajatorului, conform legislaţiei muncii. alin. (1). Concomitent se va efectua şi deducerea fiscală a cotizatiei din venitul lunar al membrului de sindicat, conform Ia nivel naţional sau sectorial pot beneficia de suspendarea prevederilor legale.

(3) Reţinerea şi deducerea fiscală a cotizaţiei se fac pe baza cererii organizaţiei sindicale la care se ataşează lista membrilor de sindicat şi semnătura acestora de acceptare a reţinerii. Lista se înaintează angajatorului şi va fi actualizată ori de câte ori este nevoie.

**Art. 72**. Este interzis angajatorului să concedieze din inițiativa lui angajați/lucrători care desfășoară activitate sindicală din motive neimputabile acestora, fără acordul organului de conducere ales al sindicatului reprezentativ.

**Art. 73.** (1) Angajatorul recunoaşte dreptul reprezentanţilor sindicatelor reprezentative de a verifca la locul de muncă modul în care sunt respectate drepturile angajaţilor/lucrătorilor şi răspunde în condiţiile legii, ale celor prevăzute în contractul colectiv de muncă pe sector şi în contractul colectiv de muncă pe instituţie. Angajatorul răspunde în condiţiile legii şi ale prezentului contract de încălcarea drepturilor angajaţilor/lucrătorilor .

(2) Angajatorul este obligat să consulte sindicatele în timp util şi să furnizeze informațiile necesare cu privire la:

a) modificarea regulamentelor interne şi a contractului colectiv de muncă;
b) planurile de restructurare sau reorganizare a instituţiei;
c) orice măsură care poate afecta drepturile angajaţilor/lucrătorilor.

(3) Sindicatele au dreptul să participe la negocierile privind politicile salariale, condiţiile de muncă şi normele de securitate.

(4) Angajatorii trebuie să pună la dispoziţia sindicatelor date privind condiţiile de muncă, salarizarea şi structura personalului, în conformitate cu prevederile legale.

**Art. 74**. (1)Sindicatele reprezentative recunosc dreptul angajatorului de a stabili în condițiile legii și ale prezentului contract răspunderea disciplinară sau patrimonială a angajaților/lucrătorilor care se fac vinovați de încălcarea nornelor de disciplină a muncii sau aduc prejudicii instituției, numai după consultarea Comisiei de disciplină.

(2)Sindicatele reprezentative recunosc dreptul angajatorului de a stabili norme de disciplină a muncii cu consultarea sindicatelor reprezentative din fiecare instituție.

(3) Angajatorul şi sindicatele reprezentative se recunosc ca parteneri sociali permanenţi.

**Art. 75**. Părţile contractante convin să facă eforturi în vederea promovării unui climat normal de lucru în instituţii cu respectarea prevederilor legii, a contractelor colective de muncă la toate nivelurile, a regulamentelor de organizare şi normelor funcţionare, a regulamentelor de ordine interioară precum şi a drepturilor şi intereselor salariaţilor şi ale membrilor de sindicat.

**Art. 76**. Dreptul la asociere şi reprezentare sindicală

(1)Angajaţii/lucrătorii din Sectorul Cultură au dreptul de a constitui organizaţii sindicale sau de a adera la sindicatele existente, fără nicio restricţie sau ingerinţă din partea angajatorului.

(2) Angajatorul recunoaşte reprezentanţii sindicali desemnaţi prin alegeri şi se obligă să colaboreze cu aceştia pentru asigurarea respectării drepturilor salariaţilor.

(3) Reprezentanții sindicali beneficiază de protecție împotriva oricăror măsuri discriminatorii sau opresive din partea angajatorului, conform legislatiei muncii.

(4) Angajații/lucrătorii aleși în funcții de conducere sindicală la nivel național sau sectorial pot beneficia de suspendarea contractului individual de muncă pe perioada mandatului, cu menținerea drepturilor de vechime în muncă și recalcularea pensiei.

(5) O dată pe lună membrii de sindicat, în totalitate sau în parte, pot participa la ședințe de sindicat în timpul programului cu o durată de maximum 3 ore. Conducerea instituției este înștiințată prin e-mail sau adresă scrisă cu cel puțin 2 zile lucrătoare înainte.

## CAPITOLUL VIII
## Abateri și sancțiuni ale angajaților/lucrătorilor

**Art. 77**. Aplicarea sancțiunilor disciplinare este de competența angajatorului, și se face cu respectarea dispozițiilor legale și ale prevederilor prezentului contract, cu consultarea sindicatelor reprezenlative.

**Art. 78**. Angajatorul nu poate aplica mai multe sancțiuni angajatului/lucratorului pentru aceeași abatere, iar aplicarea sancțiunii nu poate interveni într-un termen ce depășește 6 luni de la luarea la cunoștință asupra abaterii.

**Art. 79**. Este interzisă orice formă de favorizare sau de tratament discriminatoriu aplicată angaiatilor/lucratorilor ca urmare a:

a) apartenenței sau neapartenenței lor sindicale:

b) apartenenței la un anumit sindicat.

**Art. 80**. Protecția liderilor sindicali

(1) Este interzisă sancționarea sau concedierea liderilor sindicali pentru activitățile desfășurate în exercitarea mandatului sindical.

(2) In cazul unui conflict de muncă, angajatorul nu poate lua măsuri împotriva liderilor sindicali fără consultarea comisiei paritare.

(3) Orice încercare de intimidare, hărțuire a reprezentanților sindicali sau ingerință în activitatea sindicală este sancționata conform legislației aplicabile.

**Art. 81**. Comisiile paritare

(1) In termen de 30 de zile de la intrarea în vigoare a prezentului contract colectiv de muncă, părțile convin asupra comisiei paritare la nivelul Teatrului Municipal Tony Bulandra.

(2) Comisia paritară are rolul de a:

a) interpreta prevederile contractului colectiv de muncă de a rezolva eventualele probleme apărute în aplicarea acestuia.

b) media conflictele colective de muncă;

c) monitoriza respectarea drepturilor salariale și a normelor de securitate în muncă.

(3) Deciziile comisiei paritare sunt obligatorii pentru părți.

## CAPITOLUL IX
## Discriminarea, hărțuirea la locul de muncă, protecția avertizorului de integritate

**Art. 82**. În raporturile de muncă din cadrul Teatrului Municipal „Tony Bulandra", demnitatea omului, drepturile și libertățile angajaților, libera dezvoltare a personalității umane reprezintă valori supreme și sunt garantate de lege.

**Art. 83** (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 acelui scop sunt adecvate și necesare.

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

(4) 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 vârsta, de sexul sau orientarea sexuală, respectiv de convingerile candidaților, cu excepția cazurilor prevăzute de lege.

**Art. 84.** (1) Orice salariat care se consideră vătămat în drepturile sale, poate sesiza autoritățile competente în domeniu, conform OG 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.

(3) Constituie victimizare orice tratament advers, venit ca reacţie la o plângere sau sesizare a organelor competente, respectiv la o acţiune în justiţie cu privire la încălcarea drepturilor legale sau a principiului tratamentului egal şi al nediscriminării.

(4) Orice tratament nefavorabil salariaţilor şi reprezentanţilor salariaţilor aplicat ca urmare a solicitării sau exercitării unuia dintre drepturile prevăzute la art. 39 alin. (1) din Codul muncii este interzis.

(5) În cazul în care salariaţii, reprezentanţii salariaţilor sau membrii de sindicat înaintează angajatorului o plângere sau iniţiază proceduri în scopul asigurării respectării drepturilor prevăzute în normele legale incidente, beneficiază de protecţie împotriva oricărui tratament advers din partea angajatorului.

(6) Salariatul care se consideră victima unui tratament advers din partea angajatorului în sensul alin. (5) se poate adresa instanţei de judecată competente cu o cerere pentru acordarea de despăgubiri şi restabilirea situaţiei anterioare sau anularea situaţiei create ca urmare a tratamentului advers, cu prezentarea faptelor în baza cărora poate fi prezumată existenţa respectivului tratament.

**Art. 85**. Prin egalitatea de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi în relaţiile de muncă se înţelege accesul nediscriminatoriu la:

a) alegerea ori exercitarea liberă a unei profesii sau activităţi;
b) angajare în toate posturile sau locurile de muncă vacante şi la toate nivelurile ierarhiei profesionale;
c) venituri egale pentru muncă de valoare egală;
d) informare şi consiliere profesională, programe de iniţiere, calificare, perfecţionare, specializare şi recalificare profesională, inclusiv ucenicia;
e) promovare la orice nivel ierarhic şi profesional;
f) condiţii de încadrare în muncă şi de muncă ce respectă normele de sănătate şi securitate în muncă, conform prevederilor legislaţiei în vigoare, inclusiv condiţiile de concediere;
g) beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum şi la sistemele publice şi private de securitate socială;
h) organizaţii patronale, sindicale şi organisme profesionale, precum şi la beneficiile acordate de acestea.

**Art. 86. Prevenirea discriminării**

(1) Organizatia sindicală desemnează reprezentanţi cu atribuţii pentru asigurarea respectării egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi la locul de muncă.

(2)Reprezentanţii sindicali desemnaţi primesc de la persoanele care se consideră discriminate sesizări/reclamaţii, aplică procedurile de soluţionare a acestora şi solicită angajatorului rezolvarea cererilor angajaţilor.

(3) Opinia reprezentanţilor sindicali din unităţi, cu atribuţii pentru asigurarea respectării egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi la locul de muncă, se menţionează în mod obligatoriu în raportul de control privind respectarea prevederilor Legii 202/2002.

(4) Angajaţii au dreptul ca, în cazul în care se consideră discriminaţi să formuleze sesizări/reclamaţii către angajator sau împotriva lui, dacă acesta este direct implicat, şi să solicite sprijinul organizaţiei sindicale pentru rezolvarea situaţiei la locul de muncă.

(5) Organizația sindicală are un interes legitim în respectarea principiului egalității de șanse și poate, la cererea persoanelor discriminate, să reprezinte/asiste în cadrul procedurilor administrative aceste persoane.

**Art. 87.** (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 afecttarea sănătății sale fizice sau mentale, ori prin compromiterea viitorului profesional al acestuia, comportament manifestat prin oricare dintre următoarele forme:

a) conduită ostilă sau nedorită

b) comentarii verbale;

c) acțiuni sau gesturi;

d) Exercitarea de presiuni asupra salariaților în vederea îndeplinirii sarcinilor de muncă prin identificarea sau aplicarea unor soluții care nu respectă prevederile legale;

f) Efectuarea de apeluri telefonice repetate sau transmiterea de mesaje scrise cu caracter amenințător către salariați, în afara programului de lucru ori în zilele de repaus, concediu sau alte perioade de absență legală.

(3) Constituie hărțuire morală la locul de muncă orice comportament care, prin caracterulsău 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 morale la locul de muncă.

(5)Angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă răspund disciplinar, în condițiile legii şi ale Regulamentului intern al instituției. Raspunderea disciplinara nu inlatura raspunderea contravențională sau penală a angajatului pentru faptele respective.

(6) Salariații victime ale hărțuirii morale la locul de muncă trebuie să dovedească elementele de fapt ale hărțuirii morale, sarcina probei revenind angajatorului în condițiile legii (dovezi scrise, înregistrări video, înregistrări audio, fotografii, declarații). Intenția de a prejudicial prin acte sau fapte hărțuirea morală la locul de muncă nu trebuie dovedită.

(7) Salariații care se consideră abuzați pot depune sesizări scrise la secretariatul institutiei. Deasemenea pot depune sesizări la Inspecția Muncii şi la Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD) sau alte instituții abilitate.

**Art. 88. Hărțuirea sexuală**

(1) Prin hărţuirea sexuală se intelege situatia in care se manifesta un comportament nedorit cu conotatie sexuala, exprimat fizic, verbal sau nonverbal avans ca obiect sau ca efect lezarea demnitatii unei persoane si, in special, crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor;

(2)Angajatorul nu va permite şi nu va tolera hărţuirea sexuală la locul de muncă şi va face public faptul că încurajează raportarea tuturor cazurilor de hărţuire sexuală, indiferent cine este ofensatorul;

(3)Angajatorul va informa toţi salariaţii de regulile de conduită ce trebuie respectate şi de sancţiunile aplicabile, în cazul încălcării acestora;

(4)Angajatorul va include masuri de combatere a hărţuirii sexuale pe agenda sesiunii de instruire a personalului.

(5) Angajatorul, împreună cu reprezentanţii organizatiei sindicale, vor oferi consiliere şi asistenţă victimelor actelor de hărţuire sexuală, va conduce investigaţia în mod strict confidenţial şi, în cazul confirmării actului de hărţuire sexuală, va propune măsuri disciplinare corespunzătoare.

(6) Persoana care se consideră hărţuită sexual va raporta incidentul printr-o sesizare/reclamaţie către angajator sau împotriva lui, dacă acesta este direct implicat, şi va solicita sprijinul organizaţiei sindicale pentru rezolvarea situaţiei la locul de muncă.

(7) Angajatorul se obliga sa solutioneze prin mediere, cat de repede posibil, sesizarea/reclamaţia angajatului.

(8)Orice fel de represalii, în urma unei plângeri de hărţuire sexuală, atât împotriva reclamantului, cât şi împotriva oricărei persoane care ajută la investigarea cazului, vor fi considerate acte discriminatoare şi vor fi sancţionate conform legii în vigoare.

(9)În cazul în care ancheta stabileşte că reclamantul a adus acuzaţii false, cu rea-credinţă, acesta va răspunde potrivit legii.

**Art. 89. Hărțuirea psihologică (mobbing)**

(1) Prin hărţuire psihologică se înţelege orice comportament necorespunzător care are loc într-o perioadă, este repetitiv sau sistematic şi implică un comportament fizic, limbaj oral sau scris, gesturi sau alte acte intenţionate şi care ar putea afecta personalitatea, demnitatea sau integritatea fizică ori psihologică a unei persoane.

(2) Se consideră a fi hărțuire psihologică la locul de muncă (mobbing), fără a fi enumerate exhaustiv, următoarele:

a) existența unui comportament abuziv, manifestat împotriva unui salariat în mod sistematic, repetat şi având o întindere semnificativă în timp (frecvența comportamentelor de mobbing mai mult de o dată pe săptămână, pe o perioadă mai mare de şase luni, este considerată valoare-prag pentru diagnoza mobbing-ului);

b) acte de hărțuire ce violează personalitatea, demnitatea sau integritatea fizică/mentală a individului, hărțuirea determinând degradarea substanțială a mediului de lucru, atrăgând
după sine posibilitatea (în cele mai multe cazuri) unei demisii forțate;
c) orice formă de discriminare la locul de muncă, care încalcă principiile egalității de șanse constând într-un comportament repetat și anormal față de un salariat sau un grup de salariați, care este de natură să genereze un risc pentru respectivii salariați;
d) comportament anormal ce vizează un salariat și care tinde la victimizarea, umilirea, diminuarea respectului de sine sau amenințarea acestuia.

(3)Angajatorul va include masuri privind combaterea hărţuirii psihologice pe agenda sesiunii de instruire a personalului.

(4)Angajatorul, împreună cu reprezentanţii sindicatelor, va oferi consiliere şi asistenţă victimelor actelor de hărţuire psihologică şi, în cazul confirmării actului de hărţuire, va propune măsuri disciplinare corespunzătoare.

(5)Procedura privind sesizarea, investigarea și soluționarea cazurilor de hărțuire psihologică se realizează în conformitate cu prevederile aplicabile.

**Art. 90.** (1) În cadrul Teatrului Municipal „Tony Bulandra", persoanele care efectuează raportări și care au obținut informatiile referitoare la încălcări ale legii, într-un context profesional li se vor aplica prevederilor Legii nr. 361/2022 - privind protecţia avertizorilor în interes public.

(2) Reprezintă avertizori de integritate orice salariat al Teatrului Municipal „Tony Bulandra", indiferent de funcția pe care o ocupă care efectueaza o raportare sau divulga public informatii referitoare la incalcari ale legii, obtinute in context profesional.

## CAPITOLUL X
## Dispoziții finale

**Art. 91**. (1) Clauzele prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă pe sector sunt considerate minims pentru drepturile și obligațiile ce decurg din raporturile de muncă, altele decât cele stabilite actele normative în vigoare.

(2) Prezentui contract se aplică tuturor angajaţilor/ lucrătorilor şi angajatorilor din Teatrul Municipal Tony Bulandra, fără excepţie.

**Art. 92**. În contractele individuale de muncă nu se pot prevedea clauze contrare prezentului contract colectiv de muncă sau care să stabilească drepturi sub limita considerată minimă, în condiţiile prevăzute de prezentul contract.

**Art. 93**. Aplicabilitatea contractului

(1) În cazul în care legislaţia muncii sau salarizării este modificată în sens favorabil angajaţilor/lucrătorilor, prevederile mai avantajoase se aplică automat, urmând a face obiectul unui act aditional încheiat în cel mult 30 de zile de la data modificărilor.

(2) Eventualele dispute privind aplicarea contractului vor fi solutionate prin comisia paritară, iar, în caz de neinţelegere, părţile pot apela la instanţele de judecată competente.

**Art. 94**. Clauze speciale

În cazul în care un angajat suferă prejudicii materiale sau morale ca urmare a unei încălcări a prevederilor acestui contract, angajatorul este obligat să despăgubească persoana respectivă conform legislaţiei muncii.

**Art. 95**. (1) Angajatul/lucrătorul are dreptul de a accesa şi de a obţine, la cerere scrisă, copii certificate conforme cu originalul ale documentelor existente în dosarul său personal, gestionat de compartimentul de resurse umane.

(2) Documentele care reflectă în mod direct relaţiile de muncă şi activitatea profesională a salariatului, inclusiv declaraţiile, notele explicative formulate de acesta, referatele care îl privesc, procesele-verbale şi deciziile emise de angajator în legătură cu statutul său profesional se arhivează în dosarul personal, în măsura în care sunt relevante din punct de vedere juridic şi administrativ. Includerea acestor documente se realizează cu respectarea principiului proporţionalităţii, al legalităţii prelucrării datelor cu caracter personal, precum şi al dreptului la informare, în conformitate cu legislaţia muncii şi cu Regulamentul (UE) 2016/679 privind protecţia datelor (GDPR).

**Art. 96**. În toate situaţiile de reorganizare, restructurare sau preluare prin fuziune a instituţiilor, drepturile şi obligaţiile prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă se transmit noilor subiecte de drept rezultate din aceste operaţii juridice.

**Art. 97**. (1) Executarea contractului colectiv de muncă este obligatorie pentru părţi.

(2) Neaplicarea prevederilor contractului colectiv de muncă de către angajator va fi sancţionată conform legislaţiei şi reglementărilor în vigoare.

**Art. 98**. Regulamentul intern se elaborează de angajator cu consultarea organizaţiei sindicale reprezentative la nivel de unitate sau, după caz, a reprezentanţilor salariaţilor, în condiţiile prevăzute de art. 241 din Codul muncii.

**Art. 99**. Prezentul Contract Colectiv de Muncă va fi adus la cunoştinţa angajaţilor prin afişare în instituție și pe site.

**Art. 100**. Prezentul contract colectiv de muncă a fost semnat astăzi, _____, la sediul Teatrului Municipal Tony Bulandra, în 3 exemplare originale şi produce efecte începând cu data înregistrării la ITM Dambovița, conform legislaţiei în vigoare.

**Părţile:**

| | |
|---|---|
| **TEATRUL MUNICIPAL „TONY BULANDRA”** | **SINDICATUL VALAHIA** |
| MANAGER<br>MIHAI CONSTANTIN | PREȘEDINTE SINDICAT<br>NICOLAE STERIE |