

ÎNREGISTRAT LA IFTM  
CONSTANȚA  
4269/16.02.2018

Teatrul pentru Copii și Tineret Constanța „Căluțul de mare”  
CUI 15153606

Str. Aristide Karatzali nr. 16, cod 900746, Constanța

Tel.: 0241/618992, Fax: 0241/613606

Email: teatruldecopii\_cta@yahoo.com



## ACORD/CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ

În baza Legii nr. 62/2011 a dialogului social, republicată și actualizată, a Legii nr. 53/2003 privind Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare, a Constituției României - art. 41 alin. 5, a Legii-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, a Legii nr. 215/2001 a administrației publice locale republicată, cu modificările și completările ulterioare și a Legii cadru a descentralizării nr.195/2006, OUG 79/2017, OUG 82/2017, se încheie prezentul Acord/Contract colectiv de muncă între cele două părți contractante:

### PĂRȚILE CONTRACTANTE

#### ÎNTRE:

1. **TEATRUL PENTRU COPII SI TINERET CONSTANTA „CALUTUL DE MARE“**, cu sediul în CONSTANȚA, str. Aristide Karatzali, nr. 16, județul CONSTANȚA, având codul unic de înregistrare nr. 15153606, telefon 0241/618992, fax 0241/618992, reprezentat prin Manager - Gherghilescu Vasile, Caracostea Tudorita - Contabil șef, în calitate **beneficiar**.

2. **SALARIATII – personal contractual**, din cadrul **Teatrului pentru Copii și Tineret Constanța „Căluțul de mare„**, reprezentați prin- **Prisacariu Gratian** împuternicit conform PV privind alegerea reprezentatilor angajatilor nr. 332/14.12.2017

### OBIECTUL CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ

Prezentul Contract Colectiv de muncă are ca scop desfășurarea corespunzătoare a activității instituției, promovarea unor relații de muncă echitabile, de natură să asigure protecția socială a salariaților, prevenirea sau limitarea conflictelor colective de muncă ori evitarea declanșării grevelor, precum și asigurarea premizelor pentru îndeplinirea în bune condiții a obligațiilor salariaților, izvorâte din raporturile juridice de muncă, având ca obiect durata timpului de lucru, programul de muncă și condițiile de muncă, acordarea unor drepturi și facilități de natură să asigure protecția socială a funcționarilor publici, stabilirea măsurilor referitoare la constituirea și folosirea fondurilor destinate îmbunătățirii condițiilor la locul de muncă, sănătatea și securitatea în muncă, perfecționarea profesională, evenimente deosebite, precum și măsuri referitoare la sindicat și la protecția celor aleși în organele de conducere ale sindicatului.

## CAP. I – DISPOZIȚII GENERALE

### Art. 1

(1) Părțile contractante recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale în negocierea Contractului colectiv de muncă, la nivel de instituție, și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia.

(2) Executarea prezentului Contract Colectiv de muncă este obligatorie pentru părți și constituie legea părților, neîndeplinirea obligațiilor asumate atrăgând răspunderea părții care se face vinovată de aceasta.

### Art. 2

(1) Contractul Colectiv de muncă cuprinde drepturile și obligațiile angajatorului și ale angajaților cu privire la condițiile generale și specifice de muncă, determinate conform legii.

(2) La angajare și la stabilirea drepturilor individuale, angajatorul va asigura egalitatea de șanse și tratament pentru toți angajații, fără discriminări directe sau indirecte, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, vârstă, convingeri politice, sex, orientare sexuală sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor decurgând din Contractul Colectiv de muncă.

### Art. 3

(1) Prezentul Contract Colectiv de muncă se încheie pe o perioadă de un an, începând cu 01.01.2018.

(2) Dacă nici una din părți nu denunță Contractul Colectiv de muncă, cu 30 de zile înaintea expirării perioadei pentru care a fost încheiat, valabilitatea acestuia se prelungește până la încheierea unui nou Contract, dar nu mai mult de 12 luni.

(3) Documentele care stau la baza desfășurării activității în cadrul **Teatrului pentru Copii și Tineret Constanța „Căluțul de mare,,** sunt: Contractul Individual de Muncă, Regulamentul de organizare și funcționare, Regulamentul intern și fișa postului.

### Art. 4

(1) Orice solicitare de modificare a prezentului contract va face obiectul unei negocieri și aprobări în ședința Consiliului de Administrație.

(2) Cererea de modificare se aduce la cunoștință, în scris, celeilalte părți cu cel puțin 10 de zile înainte de data propusă pentru începerea negocierilor.

(3) Modificările aduse Contractului Colectiv de muncă se comunică în scris organului la care se păstrează, sunt valabile numai pentru viitor și devin aplicabile de la data înregistrării sau de la o altă dată ulterioară, potrivit convenției părților.

(4) Toate cheltuielile salariale și de altă natură stabilite și acordate prin normativele în vigoare aprobate în timpul derulării prezentului Contract Colectiv de muncă, se vor face fără a fi necesară modificarea prin act adițional.

### Art. 5

(1) Suspendarea și încetarea Contractului Colectiv de muncă au loc potrivit legii.

(2) Nulitatea clauzelor contractuale se constată de către Instanța Judecătorească competentă în afară de cazul când părțile cad de acord cu privire la nulitatea acestora.

### Art. 6



(1). Drepturile angajaților contractuali prevăzute în prezentul Contract Colectiv de muncă nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi colective de muncă obținute la orice nivel

(2) În situația în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul Contract Colectiv de muncă, intervin reglementări legale mai favorabile angajaților contractuali, acestea vor face parte integrantă de drept din prezentul Contract Colectiv de muncă, fiind înscrise în acesta în momentul modificării legii și devin aplicabile potrivit normelor care le reglementează.

#### Art. 7

Părțile prezentului Contract Colectiv de muncă sunt de acord cu inițierea de negocieri pentru rezolvarea problemelor ce apar în aplicarea prezentului contract și pentru eliminarea pe cale amiabilă, pe cât este posibil, a conflictelor colective de muncă sau a litigiilor de muncă.

#### Art. 8

De prevederile prezentului contract vor beneficia toți angajații **Teatrului pentru Copii și Tineret Constanța „Căluțul de mare,** ( personal de conducere și personal de execuție), având calitatea de personal contractual.

#### Art.9

(1) În scopul realizării și acordării drepturilor prevăzute în prezentul contract, Managerul va identifica și stabili fondurile necesare și vor fi cuprinse în bugetul institutiei.

(2) Drepturile prevăzute în prezentul Contract Colectiv de muncă vor fi acordate în măsura în care acestea nu contravin prevederilor legale în vigoare.

### **CAP. II – TIMPUL DE MUNCĂ ȘI REPAUS**

#### Art. 10

(1) Timpul de muncă reprezintă timpul pe care salariatul îl folosește pentru îndeplinirea sarcinilor de muncă. Durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi sau de 40 de ore pe săptămână, realizată prin săptămâna de lucru de 5 zile.

(2)Orele de începere și terminare a programului vor fi stabilite prin dispoziția Managerului,fiind prevăzute și în Regulamentul de ordine interioară.

(3) În funcție de necesitățile instituției și pentru cazuri deosebite în care se solicită decalarea programului, conducerea instituției poate aproba desfășurarea programului de lucru sub un alt orar, în condițiile legii, după consultarea cu reprezentanții sindicatelor/salariatilor.

### **MUNCA SUPLIMENTARĂ**

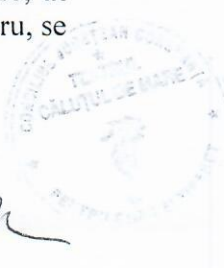
#### Art.11

(1) Orele prestate în îndeplinirea fișei postului, la solicitarea angajatorului/conducerii **Teatrului pentru Copii și Tineret Constanța „Căluțul de mare,** peste programul normal de lucru stabilit în instituție, sunt ore suplimentare.

(2) Angajații pot fi chemați să presteze ore suplimentare, dar efectuarea muncii suplimentare nu se poate face fără acordul salariaților, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente sau înlăturării consecințelor unui accident.

(3) Muncă suplimentară efectuată peste durata normală a timpului de lucru precum și munca prestată în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, în cadrul schimbului normal de lucru, se

*Gyur*  
2



vor compensa în conformitate cu Legea nr. 153/2017 – privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, precum și Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare.

(4) În lipsa acordului prealabil al conducerii, orele suplimentare prestate se vor nota într-un registru special, urmând a fi compensate cu timp liber corespunzător, potrivit legislației muncii.

(5) Personalul de conducere care dispune efectuarea de ore suplimentare în afara programului normal de lucru, are obligația de a transmite în scris compartimentului financiar-contabil, resurse umane și administrativ, nota prealabilă prin care se evidențiază numărul de ore suplimentare care se dispun a fi prestate peste programul normal de lucru (inclusiv în zilele libere) precum și persoanele care prestează, după ce a fost aprobată de conducere.

(6) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 ore săptămânal, inclusiv orele suplimentare.

(7) Durata timpului de muncă ce include și orele suplimentare efectuate de salariați poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă calculate pe o perioadă de referință de 3 luni calendaristice (începând cu prima lună din an) să nu depășească 48 de ore pe săptămână, conform legii.

(8) Munca suplimentară se compensează cu ore libere/recuperare sau se plătește conform prevederilor legale.

#### **Art. 12**

Angajații care își desfășoară activitatea în locuri de muncă cu condiții deosebite nu pot fi solicitați să efectueze ore suplimentare, cu excepția cazurilor justificate.

#### **Art. 13**

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

(2) Angajata în cauză este obligată să prezinte adeverința medicală privind efectuarea controalelor.

(3) Femeile gravide, începând cu luna a V-a de sarcină, nu vor fi trimise în deplasare în alte localități și nu vor lucra pe timp de noapte.

(4) La cererea întemeiată a angajatelor gravide, angajatorul poate aproba reducerea timpului de lucru cu două ore pe zi, fără să fie afectat salariul de bază și vechimea în muncă.



The page concludes with a handwritten signature in blue ink on the left and an official circular stamp on the right. The stamp is from the Cluj-Napoca County Council (Consiliul Județean Cluj-Napoca) and contains the text 'CONSILIUL JUDEȚEAN CLUJ-NAPOCA' and 'SECRETAR GENERAL'.

## CAP. III – CONCEDII ȘI ZILE LIBERE

### A. CONCEDIUL DE ODIHNĂ ANUAL PLĂTIT

#### Art.14

Stabilirea/acordarea și durata efectivă a concediului de odihnă anual se acordă conform legislației muncii, în vigoare .

- a) În fiecare săptămână, angajatul are dreptul, de regulă, la 2 zile consecutive de repaus săptămânal.
- b) Repausul săptămânal se acordă, de regulă, sâmbăta și duminica.

#### Art. 15

(1) Angajații au dreptul în fiecare an calendaristic, potrivit legii, la un concediu de odihnă plătit, în raport cu vechimea lor în muncă, care se programează în ultima lună a anului calendaristic pentru anul următor, după cum urmează:

Vechime în muncă	Durata concediului
a. până la 15 ani	21 zile lucrătoare
b. peste 15 ani	25 zile lucrătoare

(2) Salariații persoane cu handicap și tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de cel puțin 3 zile lucrătoare.

(3) Efectuarea concediului de odihnă se realizează în baza unei programări colective aprobate de conducerea instituției.

(4) În cazul în care salariatul, din motive justificate (excepționale), nu poate efectua, integral sau parțial, concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei în cauză, angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă neefectuat într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual.

#### Art.16

(1) Pe durata concediului de odihnă, angajații vor primi o indemnizație de concediu ce nu poate fi mai mică decât valoarea totală a drepturilor bănești cuvenite pentru perioada respectivă.

(2) Indemnizațiile de concediu se pot plăti înainte de plecarea în concediu.

#### Art. 17

Concediul anual de odihnă va putea fi fracționat, una din fracțiuni va trebui să fie de cel puțin 15 zile lucrătoare. Cealaltă parte va trebui acordată și luată până în sfârșitul anului în curs.

#### Art.18

Programarea concediilor de odihnă poate fi modificată de conducerea instituției, în următoarele cazuri:

- a) angajatul se află în concediu medical;
- b) angajata cere concediu de odihnă înainte sau în continuarea concediului de maternitate;
- c) angajatul este chemat să îndeplinească îndatoriri publice;



- d) angajatul satisface obligații militare, altele decât serviciul militar în termen;
- e) angajatul urmează sau trebuie să urmeze un curs de calificare, recalificare, perfecționare sau specializare, în țară ori în străinătate;
- f) angajatul are recomandare medicală pentru a urma un tratament într-o stațiune balneoclimaterică, caz în care data începerii concediului de odihnă va fi cea indicată în recomandarea medicală;
- g) angajata/angajatul se află în concediu plătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani sau a copilului cu handicap în vârstă de până la 3 ani;
- h) în orice alte cazuri bine justificate, din dispoziția Managerului.

#### **Art.19**

- (1) Concediul de odihnă poate fi întrerupt, pentru motive obiective, astfel:
- a) angajatul intră în concediu medical;
  - b) angajatul este chemat să îndeplinească îndatoriri publice;
  - c) angajatul satisface obligații militare, altele decât serviciul militar în termen;
  - d) angajatul urmează sau trebuie să urmeze un curs de calificare recalificare, perfecționare sau specializare, în țara ori în străinătate;
  - e) angajata intră în concediu pentru maternitate;
  - f) angajatul este rechemat, prin dispoziția scrisă a angajatorului, numai pentru nevoi de serviciu neprevăzute, care fac necesară prezența angajatului în instituție. În situația rechemării, cei în cauză au dreptul la rambursarea cheltuielilor de transport și a cheltuielilor legate de efectuarea concediului în altă localitate, egale cu sumele cheltuite pentru prestația de care nu a mai putut beneficia din cauza rechemării.
- (2) Pentru cazurile menționate mai sus de întrerupere a concediului, angajații au dreptul să efectueze restul zilelor de concediu după ce au încetat situațiile respective, sau când aceasta nu este posibilă, la data stabilită printr-o nouă programare, în cadrul aceleiași an calendaristic.
- (3) În cazul în care concediul început la o anumită dată este întrerupt, indemnizația nu se restituie. În această situație se va proceda la regularizarea plăților în raport cu indemnizația de concediu aferentă zilelor de concediu neefectuat și cu salariul convenit angajatului pentru perioada lucrată după întreruperea concediului, sau cu drepturile convenite pe această perioadă. La data programată pentru efectuarea părții restante a concediului de odihnă se acordă angajatului alocația de concediu convenită pentru această parte.
- (4) Concediul de odihnă convenit angajaților detașați la alte instituții se acordă de unitățile la care aceștia își desfășoară activitatea.

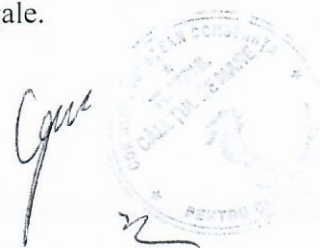
#### **Art. 20**

Concediul de odihnă neefectuat, convenit angajaților, poate fi compensat în bani în următoarele situații:

- a) încetarea activității angajatului contractual;
- b) decesul angajatului - compensarea în bani fiind acordată membrilor săi de familie - soț, copii, părinți, conform prevederilor legale.

#### **Art.21**

Angajații care au lipsit de la serviciu întregul an calendaristic, fiind în concediu medical au dreptul la concediu de odihnă pentru acel an conform prevederilor legale.



## B. ZILELE DE SĂRBĂTORI LEGALE

### Art. 22

(1) Sunt zile nelucrătoare, în condițiile legii, zilele de repaus săptămânal și zilele de sărbători legale și religioase, după cum urmează:

- a) 1 și 2 ianuarie;
- b) 24 ianuarie;
- c) prima și a 2-a zi de Paște;
- d) prima și a 2-a zi de Rusalii;
- e) 1 Mai;
- f) 1 Iunie;
- g) 15 august -Adormirea Maicii Domnului;
- h) 30 noiembrie -Sfântul Apostol Andrei cel Întâi chemat, Ocrotitorul României;
- i) 1 Decembrie;
- j) 25 și 26 decembrie -prima și a doua zi de Crăciun;
- k) 2 zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de culte religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora;
- l) alte zile nelucrătoare stabilite conform legii.

(2) Acordarea zilelor libere se face de către angajator, pentru persoanele care se află în concediul de odihnă, zilele în cauză nu se iau în calculul concediului de odihnă.

## C. CONCEDII SPECIALE PLĂTITE

### Art.23

Angajații au dreptul, în condițiile legii, la zile libere plătite pentru evenimente deosebite în familie, sau pentru alte situații, după cum urmează:

- a) căsătoria angajatului - 5 zile;
- b) căsătoria unui copil - 3 zile;
- c) nașterea unui copil 3 zile;
- d) decesul soțului, sau al unei rude ori afîn până la gradul IV inclusiv - 3 zile;
- e) donatorii de sânge - 1 zi;
- f) la schimbarea locului de muncă în cadrul aceleiași unități, cu mutarea domiciliului în altă localitate dacă aceasta se face din inițiativa angajatorului - 5 zile.
- g) chemări la Centrul Militar (pe baza de acte)
- h) o zi lucrătoare pentru controlul medical anual
- i) o zi lucrătoare cu ocazia zilei de naștere a salariatului, la data respectivă sau în cursul lunii prin recuperarea timpului acordat, la cerere;

### Art.24

Angajații pot beneficia de:

a) concediu pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani și, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani; de acest concediu poate beneficia, opțional, oricare dintre părinți;

b) concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani, iar în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiunile intercurrente.



## D. CONCEDII DE STUDII, CONCEDII FĂRĂ PLATĂ

### Art. 25

Angajații au dreptul la concedii fără plată, a căror durată însumată nu poate depăși 90 zile lucrătoare anual, pentru rezolvarea următoarelor situații personale:

- a) susținerea examenului de bacalaureat, a examenului de admitere în instituțiile de învățământ superior, curs seral sau fără frecvență, a examenelor de an universitar, cât și a examenului de diplomă, pentru salariații care urmează o formă de învățământ superior, curs seral sau fără frecvență;
- b) susținerea examenului de admitere la doctorat, a examenului de doctorat sau a tezei de doctorat;
- c) prezentarea la concurs în vederea ocupării unui post în altă instituție.

### Art.26

(1) Angajații au dreptul la concedii fără plată, fără limita de la art. precedent, pentru situațiile:

- a) îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 3 ani;
- b) tratament medical efectuat în străinătate pe durata recomandată de medic, dacă cel în cauză nu are dreptul, potrivit legii, la indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă, precum și având dovada programării la medicul specialist, pentru însoțirea soțului sau, după caz, a soției ori a unei rude apropiate - copil, frate, soră, părinte, pe timpul cât aceștia se află la tratament în străinătate.

### Art.27

Pentru rezolvarea unor situații personale deosebite, angajații au dreptul, în condițiile legii, la concedii fără plată, a căror durată însumată nu poate depăși 90 de zile lucrătoare anual și la concedii fără plată (suspendare din activitate), fără limită, conform legii.

### Art. 28

(1) Angajații au dreptul, în condițiile legii, să beneficieze la cerere, de concedii pentru formare profesională fără plată și la concediu plătit pentru formare profesională în interesul instituției.

(2) Modalitatea concretă de formare profesională, drepturile și obligațiile părților, durata formării, precum și orice alte aspecte legate de formarea profesională, se vor stabili conform prevederilor legale în vigoare.

### Art. 29

(1) Angajații beneficiază, în condițiile legii, de concediu medical și de indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă, dacă dovedesc incapacitatea temporară de muncă printr-un certificat medical, eliberat conform reglementărilor în vigoare.

(2) În scopul prevenirii îmbolnăvirilor și recuperarea capacității de muncă, angajații pot beneficia, în condițiile legii, de:

- a) indemnizație pentru trecerea temporară în altă muncă;
- b) indemnizație pentru reducerea timpului de muncă;
- c) indemnizație pentru carantină;
- d) ajutoare pentru procurarea de proteze, orteze, și de alte produse;





- e) tratament balnear;
- f) reabilitare profesională.

(3) Angajatele beneficiază, în condițiile legii, de concediu și indemnizație pentru maternitate în funcție de recomandarea medicului și de solicitarea persoanei beneficiare.

(4) Beneficiază, în condițiile legii de zile lucrătoare libere, dacă participă efectiv la îngrijirea acestuia, indiferent dacă copilul este născut din căsătorie, din afara căsătoriei sau adoptat, la cerere, de concediu și indemnizație pentru creșterea copilului până la împlinirea vârstei de 2 ani, opțional unul din părinți sau susținătorul legal, dacă îndeplinește condițiile de stagiul de cotizare prevăzute de lege în afara concediului legal plătit pentru îngrijirea copiilor în vârstă de până la doi ani, angajata mamă poate beneficia de încă un an concediu fără plată.

Pe perioada în care angajata/angajatul se află în concediul prevăzut la alin. 4, nu i se va putea desface contractul de muncă sau înceta raportul de muncă, iar în postul său nu vor putea fi angajate alte persoane, decât cu contract de muncă pe durată determinată.

(5) Angajații beneficiază, în condițiile legii, de concediu pentru creșterea copilului cu handicap până la împlinirea vârstei de 3 ani; acesta se acordă, la cerere, pe baza livretului de familie sau a certificatului de naștere al copilului și a certificatului de persoană cu handicap, emis în condițiile legii.

(6) Angajații beneficiază, în condițiile legii, de concediu și indemnizație pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani și îngrijirea copilului cu handicap în vârstă de până la 18 ani, pentru afecțiuni intercurente și se acordă la cerere pe baza certificatelor de concediu medical care se eliberează de medicul care îngrijește copilul.

#### Art. 30

(1) Angajații au dreptul, în condițiile legii, la concediu paternal. Tatăl copilului nou-născut are dreptul la un concediu paternal plătit de 10 zile, pentru copilul născut din căsătorie, din afara căsătoriei sau care este adoptat, de titularul dreptului și se acordă la cerere în primele 8 săptămâni de la nașterea copilului sau adoptare

(2) Dacă tatăl copilului nou - născut a obținut atestatul de absolvire a cursului de puericultura, durata concediului paternal plătit, se majorează cu 10 zile lucrătoare.

### **CAP. IV – DREPTURI ȘI OBLIGAȚII**

#### Art. 31

Pentru buna organizare și crearea condițiilor desfășurării disciplinate și eficiente a activității, într-un climat democratic, **angajatorul își asumă următoarele obligații:**

a) prin conducerea teatrului, să asigure o organizare rațională a activității pentru fiecare loc de muncă. Pentru aceasta, în funcție de problematica fiecărui compartiment se va stabili numărul optim de personal necesar precum și specialitatea și gradul de pregătire profesională a angajaților, iar acesta va fi supus aprobării Consiliului Județean Constanța sub formă de organigramă;

b) în funcție de numărul de personal stabilit conform punctului a), angajatorul are obligația să asigure birourile necesare și confortul necesar pentru buna desfășurare a activității fiecărui compartiment. Distribuția topografică a acestor încăperi pe compartimente se va face astfel încât activitatea care urmează să se desfășoare să fie cât mai operativă și eficientă;

- c) să asigure tratament egal și stabilitate în muncă fiecărui angajat;
- d) să asigure încadrarea și promovarea în muncă în conformitate cu prevederile legale în vigoare și a criteriilor valorice de competență profesională;
- e) să asigure și să garanteze că drepturile angajaților nu vor face obiectul unei tranzacții sau limitări, ele fiind respectate și protejate împotriva oricăror încercări de încălcare a manifestărilor de subiectivism, abuz sau arbitrar;
- f) să stabilească atribuții, responsabilități și sarcini de serviciu precise, specifice fiecărui loc de muncă și fiecărei funcții, să asigure comunicarea și însușirea acestora de către toți angajații, prin intermediul conducerilor, serviciilor și compartimentelor din aparatul de specialitate;
- g) să asigure, în structura ierarhică stabilită prin lege respectarea proporțională și rațională a sarcinilor de muncă pe fiecare angajat, în funcție de fișa postului, pregătirea profesională și interesele instituției;
- h) să asigure amenajarea și dotarea corespunzătoare a fiecărui loc de muncă, potrivit specificului său, cu mobilier, materiale, rechizite, aparatură și tot ceea ce este necesar pentru folosirea completă și eficientă a timpului de lucru de către fiecare angajat;
- i) să stabilească și să asigure respectarea normelor pentru funcționarea și folosirea aparatelor și instrumentelor aflate în dotarea fiecărui loc de muncă, a normelor și regulilor de primire, păstrare și eliberare a materialelor, precum și a celor privind circuitul documentelor și a corespondenței;
- j) să asigure în limita posibilităților și în raport de priorități, mijloacele de transport necesare pentru efectuarea deplasărilor în interes de serviciu;
- k) să asigure însușirea și respectarea de către angajați a normativelor de protecția muncii, precum și dotarea fiecărui compartiment de activitate cu mijloace igienico-sanitare necesare;
- l) să acorde drepturile bănești prevăzute de lege pentru munca depusă în timpul și în afara programului normal de lucru, precum și cele de asistență și ajutor social prevăzute de legislația în vigoare;
- m) să stimuleze material și moral persoanele prin a căror inițiative și activități deosebite au adus îmbunătățiri procesului de muncă;
- n) să asigure acordarea unor avansuri bănești la cheltuielile de delegare în alte localități, respectiv cheltuieli de transport, diurnă și cazare potrivit prevederilor legale;
- o) să asigure, în condițiile legii, satisfacerea cererilor pentru atribuirea unor locuințe sau teren, angajaților și familiilor lor;
- p) să asigure condițiile materiale și timpul necesar pentru perfecționarea pregătirii profesionale, cunoașterii și însușirii legislației din domeniul specific de activitate, precum și a celui de interes general;
- q) să acorde sprijin angajaților pentru participarea la cursurile de perfecționare și specializare și pentru procurarea publicațiilor de specialitate prin prevederea în planul de buget a fondului de învățământ și perfecționare profesională;
- r) să programeze și să aprobe în consens cu angajații, șefii de servicii și de compartimente a concediului legal de odihnă, concediului de odihnă suplimentar, concediul plătit pentru evenimente familiale deosebite și a concediilor fără plată, astfel încât să fie satisfăcute atât interesele instituției, cât și necesitățile angajaților;
- s) să examineze cu atenție și receptivitate și să ia în considerare sugestiile și propunerile oportune formulate de angajați în vederea îmbunătățirii activității, să informeze personalul asupra soluționării acestora;
- ș) angajatorul va lua măsuri și va stabili programul de lucru și de relații cu publicul astfel încât să fie asigurate condițiile de liniște necesare bunei desfășurări a activității din servicii și compartimente asigurând astfel o eficiență maximă;



Official stamp of the Ministry of National Education and Research of Romania, with a handwritten signature and the number 2.

t) angajatorul va dispune întreținerea corespunzătoare a grupurilor sociale și a instalațiilor sanitare;

u) să plătească toate contribuțiile și impozitele aflate în sarcina sa, precum și să rețină și să vireze contribuțiile și impozitele datorate de angajați, în condițiile legii;

v) să elibereze la cerere toate documentele care atestă calitatea de angajat a solicitantului și să asigure confidențialitate datelor cu caracter personal ale angajaților.

w) să prevadă în proiectele de buget (inclusiv în rectificările de buget) toate sumele necesare respectării prevederilor Contractului Colectiv de muncă;

x) angajatorul are obligația să asigure protecția salariaților împotriva amenințărilor, calomniilor și violențelor cărora le-ar putea fi victime în exercitarea funcției sau în legătură cu aceasta, prin organele de pază și ordine publică, precum și prin asistența juridică și reprezentare gratuită atât în dosarele penale, civile, comerciale sau de contencios-administrativ, ori de câte ori salariații sunt chemați în fața instanțelor de judecată sau împotriva lor se efectuează acte de cercetare penală, în legătură cu fapte săvârșite în exercitarea atribuțiilor de serviciu.

### Art.32

#### **Angajații au următoarele obligații:**

a) să cunoască și să respecte regulile și instrucțiunile de protecție a muncii specifice activității prestate;

b) să se prezinte la serviciu în deplină capacitate de muncă încât să nu se expună la pericole și accidente sau să deranjeze activitatea colegilor;

c) să utilizeze mijloacele de protecție individuală a muncii din dotare, corespunzător scopului pentru care au fost acordate și să le întrețină într-o perfectă stare de utilizare;

d) să anunțe în cel mai scurt timp compartimentul administrativ când observă o defecțiune la instalația electrică, gaze sau orice alte defecțiuni sau cauze care ar duce la accidente sau incendii;

e) să respecte prevederile cuprinse în fișa postului, în Contractul Colectiv de muncă aplicabil;

f) să răspundă de aducerea la îndeplinire a sarcinilor ce le sunt încredințate de directorul general, șefii de secții și servicii;

g) să se conformeze ordinelor și instrucțiunilor șefilor ierarhici cu excepția cazurilor când acestea sunt vădit ilegale, ori de natură să prejudicieze un interes public sau să lezeze drepturile și libertățile fundamentale ale persoanei, caz în care, salariatul are obligația de a face cunoscut, în scris, conducerii instituției, motivul refuzului său de a duce la îndeplinire ordinul sau instrucțiunea primită;

h) personalul cu funcție de conducere răspunde pentru ordinele pe care le dă angajaților din subordine;

i) să dea dovadă de discreție și profesionalism în legătură cu faptele, informațiile sau documentele de care iau cunoștință în exercitarea funcțiilor lor;

j) să păstreze secretul profesional și confidențialitatea documentelor de serviciu pe care le produce, comunică sau deține în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu;

k) să colaboreze cu ceilalți angajați din cadrul instituției pentru ducerea la îndeplinire a îndatoririlor de serviciu și să se suplinească în serviciu în cadrul specialității lor, în cazul în care un angajat lipsește temporar din instituție;

l) prin întregul lor comportament și prin ținută, salariații sunt obligați să se arate demni de considerația și încrederea pe care o impune poziția lor oficială și să se abțină de la orice acte de natură să compromită prestigiul **Teatrului pentru Copii și Tineret Constanța „Căluțul de mare,,** al Managerului și al funcției pe care o deține;

m) să se perfecționeze continuu pentru calitatea serviciului și progresul instituției;

n) să acționeze pentru bunul renume al instituției și să nu-și discrediteze colegii.

o) salariații au obligația să respecte angajamentul de loialitate și fidelitate și sunt datori să-și consacre activitatea profesională îndeplinirii atribuțiilor ce le revin, potrivit funcției încredințate, în vederea realizării obiectivelor instituției.

p) salariații au obligația ca în cadrul programului de muncă să dea dovadă de rezervă în manifestarea opiniilor politice, care nu trebuie să influențeze în niciun mod imparțialitatea lor în exercitarea atribuțiilor ce le revin.

q) este interzis salariaților ca, direct sau indirect, să solicite, sau să li se promită, pentru ei sau pentru alții, în considerarea poziției lor, daruri sau alte avantaje.

r) în vederea asigurării creșterii calității serviciului public, pentru o bună administrare în realizarea interesului public, precum și pentru eliminarea birocrăției și a faptelor de corupție din administrația publică locală, salariații sunt obligați să cunoască și să respecte prevederile Codului de conduită a personalului contractual – Legea nr. 477/2004, nerespectarea acestei clauze atrage răspunderea disciplinară, patrimonială, contravențională sau penală, după caz, conform legilor în vigoare, a salariaților care se fac vinovați de încălcarea legii sau a prevederilor Codului de conduită, după caz.

s) salariații sunt obligați să cunoască și să respecte prevederile Anexei 1 pct. B din H.G. nr. 1723/2004 privind aprobarea Programului de măsuri pentru combaterea birocrăției în activitatea de relații cu publicul, și anume:

1) să dea dovadă de disciplină atât în relațiile cu cetățenii, cât și în cadrul instituției în care își desfășoară activitatea;

2) să fie calm, politicos și respectuos pe întreaga perioadă de activitate în relația cu publicul;

3) să manifeste o atitudine pozitivă și răbdare în relația cu cetățeanul;

4) să folosească un limbaj adecvat și corect din punct de vedere gramatical;

5) să respecte principiul confidențialității;

6) să formuleze răspunsuri legale, complete și corecte și să se asigure că acestea sunt înțelese de cetățean;

7) să îndrume cetățeanul către serviciul de specialitate în problema sa în vederea obținerii de informații detaliate care depășesc competențele structurii de asistență;

8) să întrerupă activitatea cu publicul numai în situația folosirii de către cetățean a unui limbaj trivial, a formulării de amenințări la adresa sa ori a utilizării de către cetățean a violenței verbale/fizice. Încălcarea cu vinovăție de către salariați a obligațiilor privind standardul etic al personalului destinat asigurării relației cu publicul dă dreptul angajatorului să dispună măsuri de schimbare din funcție și/sau (după caz) de suspendare pe o perioadă determinată a raportului de serviciu ori de încetare a raportului de serviciu conform prevederilor legale în vigoare, pentru acei salariați care, în relația lor cu publicul, nu respectă obligațiile înscrise mai sus, după cercetarea disciplinară prealabilă. Aceste măsuri vor fi luate după cercetarea disciplinară prealabilă, la propunerea comisiei de disciplină, respectându-se procedura legală.

### Art. 33

Managerul și salariații, ca parteneri sociali, convin să respecte pentru fiecare dintre ei și pentru angajați, libertatea de opinie.

### Art. 34

(1) Părțile convin să facă eforturi în vederea promovării unui climat normal de muncă în instituție, cu respectarea prevederilor legii, a Contractului Colectiv de muncă, a drepturilor și intereselor angajaților.



The image shows a handwritten signature in blue ink over a circular official stamp. The stamp contains the text 'MUNICIPIUL BUZĂU' and 'SECRETAR GENERAL' around the perimeter. The signature is written in a cursive style.

(2) În situațiile în care apar divergențe în legătură cu executarea prevederilor Contract Colectiv de muncă, Managerul și salariații vor încerca soluționarea acestora mai întâi pe cale amiabilă.

#### Art. 35

(1) În vederea stabilirii complete a drepturilor și obligațiilor angajaților, angajarea se va face, în condițiile legii, prin încheierea unui contract individual de muncă.

(2) Încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă se vor face potrivit legislației în vigoare.

### **CAP. V – SALARIZAREA, DREPTURI BĂNEȘTI ȘI ALTE DREPTURI SPECIALE PRIVIND ÎMBUNĂTĂȚIREA CONDIȚIILOR DE MUNCĂ, SĂNĂTATEA ȘI SECURITATEA ÎN MUNCĂ**

#### Art.36

(1) În bugetul de venituri și cheltuieli al **Teatrului pentru Copii și Tineret Constanța „Căluțul de mare,,** vor fi cuprinse toate drepturile salariale prevăzute de legislația în vigoare.

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

(3) În cadrul **Teatrului pentru Copii și Tineret Constanța „Căluțul de mare,,** drepturile salariale se achită într-o singură tranșă, la data de 7 a fiecărei luni pentru luna anterioară.

#### Art. 37

(1) Pentru munca prestată în condițiile prevăzute de lege și în Contractul Colectiv de muncă, fiecare angajat are dreptul la un salariu de bază și sporuri stabilite la încheierea contractului individual de muncă, conform prevederilor legale.

(2) Personalul contractual va beneficia de sporuri de vechime, în funcție de vechimea în muncă, conform gradațiilor și claselor de salarizare prevăzute în Legea 153/2017.

#### Art.38

(1) Salariile de bază sunt diferențiate pe funcții, grade/trepte și gradații.

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

a) gradația 1 - de la 3 ani la 5 ani - se determină prin majorarea salariului de bază prevăzut în grila salarială la gradația 0 , cu cota procentuală de 7,5%, rezultând noul salariu de bază;

b) gradația 2 - de la 5 ani la 10 ani - se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 5%, rezultând noul salariu de bază;

c) gradația 3 - de la 10 ani la 15 ani - se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 5%, rezultând noul salariu de bază;

d) gradația 4 - de la 15 ani la 20 de ani - se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 2,5%, rezultând noul salariu de bază;

e) gradația 5 - peste 20 de ani - se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 2,5%, rezultând noul salariu de bază.



(3) Gradația obținută se acordă cu începere de la data de întâi a lunii următoare celei în care s-au împlinit condițiile de acordare.

(4) Pentru personalul nou-încadrat, salariul de bază se determină prin aplicarea succesivă a majorărilor prevăzute la alin. (2), corespunzător gradației deținute.

#### Art. 39

Angajații vor beneficia de indexarea salariilor și a celorlalte drepturi conform prevederilor legale.

#### Art.40

Nu se consideră zile lucrate perioadele în care angajații:

a) își efectuează concediul de odihnă și alte concedii ale angajaților potrivit Contract Colectiv de muncă;

b) beneficiază de zile plătite, în cazul unor evenimente familiale deosebite, precum și de zile festive și de sărbătoare legală sau de alte zile libere acordate conform contract colectiv de muncă;

c) sunt delegați sau detașați în afara localității, în țară sau străinătate, în care își au locul permanent de muncă și primesc indemnizație zilnică sau lunară de delegare sau detașare;

d) se află în concediu pentru incapacitate temporară de muncă, sunt absenți de la locul de muncă ori se află în alte situații stabilite de angajator împreună cu organizația sindicală.

#### Art.41

Activitatea profesională se evaluează anual, în conformitate cu reglementărilor legale aferente.

#### Art.42

Angajatorul are obligația să asigure toți salariații pentru risc de accidente de muncă și boli profesionale, în conformitate cu prevederile legale.

### FORMAREA PROFESIONALĂ

#### Art.43

(1) Angajații pot beneficia de cursuri plătite pentru perfecționare sau pentru programe de specializare, în țară sau în străinătate, în condițiile legii.

(2) Formarea profesională a salariaților se poate realiza prin următoarele forme:

a) participarea la cursuri organizate de către angajator sau de către furnizorii de servicii de formare profesională din țară sau din străinătate;

b) formare individualizată;

c) alte forme de pregătire convenite între angajator și salariat.

(3) Cuantumul sumelor necesare formării profesionale vor fi suportate de către angajator.

(4) Angajații care beneficiază de o formă de specializare sau perfecționare plătită de angajator, sunt obligați să se angajeze în scris că vor lucra, ulterior absolvirii, în cadrul instituției o perioadă de 1an.

(5) În cazul nerespectării angajamentului aceștia vor restitui instituției contravaloarea cursurilor de specializare sau perfecționare, proporțional cu timpul rămas până la împlinirea



termenului, cu excepția cazului în care din motive neimputabile acestora nu mai sunt angajații instituției sau în cazul transferului în interesul serviciului.

## DREPTURI ȘI FACILITĂȚI

### Art. 44

Instituția va acorda vouchere de vacanță conform legislației în vigoare.

### Art.45

Angajații trimiși în delegație în țară vor beneficia de următoarele drepturi:

a) decontarea cheltuielilor de transport și a costului cazării, potrivit prevederilor legale pentru instituțiile publice;

b) diurnă de deplasare; nivelul minim al diurnei este cel stabilit prin actele normative ce se aplică la instituțiile publice.

### Art. 46

Persoanele detașate își mențin toate drepturile pe care le-au avut la data detașării, cu excepția celor privind igiena și protecția muncii, chiar dacă la locul de muncă unde sunt detașate acestea nu se mai regăsesc. Dacă la locurile de detașare, drepturile echivalente au niveluri mai mari sau se acordă și alte drepturi, persoanele detașate beneficiază de acestea, inclusiv de toate drepturile privind protecția și igiena muncii, corespunzătoare noului loc de muncă.

### Art. 47

Toate drepturile bănești convenite angajaților se plătesc înaintea oricăror obligații bănești ale instituției.

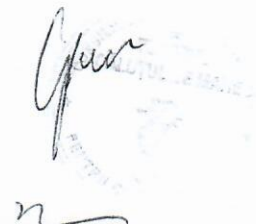
## CAP.VI - CONDIȚIILE DE MUNCĂ ȘI PROTECȚIA MUNCII

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

### Art. 48

(1) Angajatorul are obligația, conform normelor de protecția muncii să asigure, prin bugetul instituției, sumele necesare pentru asigurarea condițiilor de muncă, a dotărilor și echipamentelor de protecția muncii, verificarea și remedierea periodică a instalațiilor electrice, de încălzire și a aparatelor din birouri.

(2) Angajatorul va asigura, pe cheltuiala sa, cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea și perfecționarea profesională a angajaților cu privire la normele de protecție a muncii periodic. Timpul aferent acestor activități, inclusiv orele de instructaj, se include în timpul de muncă și este salarizat.

A handwritten signature in blue ink is located in the bottom right corner of the page. Below the signature, there is a faint, circular official stamp, likely from the institution's administrative office.

#### **Art. 49**

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

a) asigurarea condițiilor de mediu (iluminat, microclimat, zgomot, vibrații, temperatură, aerisire, umiditate) în toate birourile din cadrul instituției, astfel încât angajații să își desfășoare activitatea în condiții de maximă eficiență;

b) amenajarea anexelor sociale ale locurilor de muncă (vestiare, băi, grupuri sanitare, săli de repaus) în funcție de posibilități.

c) să amenajeze locuri speciale pentru fumat, în incinta instituției, conform legislației în vigoare.

(2) Angajații sunt obligați să păstreze, în bune condiții, amenajările efectuate de angajator, să nu le deterioreze și să nu le descompleteze ori să sustragă componente ale acestora. Aceștia răspund de integritatea echipamentelor, mobilierului și instalațiilor deținute cu titlu de inventar.

### **CAP.VII – MEDICINA MUNCII**

#### **Art.50**

(1) Angajatorul va organiza o dată pe an examinarea medicală a angajaților, în scopul de a constata dacă sunt apți pentru desfășurarea activității în posturile pe care ar urma să le ocupe sau pe care le ocupă, precum și pentru prevenirea îmbolnăvirilor profesionale.

(2) Examinarea medicală este gratuită, iar cheltuielile ocazionate de examinare se vor suporta integral de către angajator.

(3) Angajații sunt obligați să se supună examenelor medicale în condițiile organizării potrivit prevederilor alin. (1), refuzul angajatului de a se supune examinărilor medicale constituind abatere disciplinară.

(4) Examinarea medicală a angajaților, periodic, o dată pe an și la angajare se face de către unitățile sanitare de specialitate acreditate de conducerea instituției și de Ministerul Sănătății și Familiei.

#### **Art. 51**

La cererea uneia dintre părți și în cazuri bine justificate, medicii de medicina muncii și inspectorii de protecția muncii vor fi consultați la modificarea duratei timpului de lucru și la acordarea de sporuri la salariu și/sau concedii suplimentare angajaților în cauză, conform prevederilor legale.

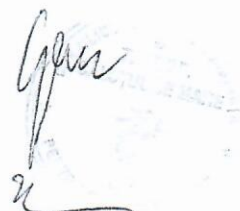
#### **Art.52**

(1) Conform legislației naționale și internaționale, femeile au dreptul la tratament egal cu bărbații în situații egale sau comparabile.

(2) Încadrarea pe post și salariul se vor stabili numai în funcție de pregătire și competență.

#### **Art.53**

Femeile au dreptul la concediu prenatal sau postnatal plătit, concedii pentru îngrijirea copiilor bolnavi, precum și pentru creșterea copiilor, în condițiile legii.





**Art.54**

Este interzisă concedierea femeilor în perioada maternității și în alte cazuri prevăzute de lege.

**CAP VIII. – DISPOZIȚII FINALE**

**Art.55**

(1) Angajații **Teatrului pentru Copii și Tineret Constanța „Căluțul de mare,,** au dreptul la asociere sindicală, la întruniri și la manifestări culturale și comemorative.

(2) Întrunirile (adunările generale) se vor ține în afara programului de lucru, la ore stabilite de comun acord cu conducerea, iar manifestările culturale și comemorative se vor putea face atât în timpul programului, cât și în timpul de repaus, în funcție de data acestora, fără a se considera ore suplimentare.

**Art.56**

(1) În cazul în care anumite articole, alineate, capitole din prezentul Contract Colectiv de muncă au ca obiect reglementarea unor drepturi și obligații prevăzute în legislația națională sau internațională în vigoare, se vor aplica normele naționale și internaționale.

(2) Prezentul Contract Colectiv de Muncă se completează, acolo unde nu prevede, cu legislația muncii în vigoare.

(3) Prezentul Contract Colectiv de muncă al angajaților din cadrul **Teatrului pentru Copii și Tineret Constanța „Căluțul de mare,,** este considerat și va fi interpretat urmând a fi aplicat de părțile contractante, Contractul Colectiv de muncă fiind aplicabil întregului personal contractant din cadrul Teatrului pentru copii și tineret, încheiat în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

**TEATRUL PENTRU COPII SI TINERET  
CONSTANTA „CALUTUL DE MARE“,**

**SALARIATII**

Reprezentati de :

**Manager,**

**Gherghilescu Vasile**


**Contabil sef,  
Caracostea Tudorita**



**Prisacariu Gratian**

